

Amtliches Mitteilungsblatt

Humboldt-Universität zu Berlin



Inhalt

Dienstvereinbarung

über den Umgang mit Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Mißbrauch von Suchtmitteln

vom 23. Oktober 1994

Herausgeber: Die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin

Satz und Vertrieb: Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon 20 93 - 24 49

Nr. 12 / 1995

4. Jahrgang /18. August 1995

Dienstvereinbarung

über den Umgang mit Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Mißbrauch von Suchtmitteln

Präambel

Den unterzeichnenden Seiten ist bewußt, daß eine Dienstvereinbarung, die sich mit vielschichtigen, psychologischen und sozialen Bedingungen von Beschäftigten befaßt, nur einen Handlungsrahmen darstellen kann. Bei der Anwendung der Dienstvereinbarung ist stets auf den Einzelfall bezogenes Vorgehen angebracht.

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, Maßnahmen einzuleiten,

- die Suchtgefährdungen durch ein positives betriebliches Umfeld so gering wie möglich halten,
- den Suchtkranken durch Hilfsangebote Wege zur absoluten Abstinenz aufzeigen und zugänglich machen,
- die bei Fortsetzung des suchtbedingten Fehlverhaltens trotz gegebener Hilfsangebote letztlich eine Kündigung nach sich ziehen können.

Die folgende Vereinbarung gilt für den Hochschulbereich der Universität (nicht für die Charité). Sie ist auf alle Suchtgefahren anzuwenden. Sie stellt die Suchtgefahr am Beispiel der Alkoholsucht dar, für die konkrete Maßnahmen vereinbart werden.

§ 1

Die Humboldt-Universität trägt dazu bei, daß die Beschäftigten und insbesondere die Vorgesetzten über das Problem der Suchtgefahren und Suchtkrankheiten umfassend und entsprechend dem medizinischen Stand aufgeklärt werden.

Insbesondere ist die Erkenntnis zu vermitteln, daß Alkoholsucht eine anerkannte Krankheit ist und, daß der/die Betroffene nicht pauschal in eine sozial niedrige Kategorie einzustufen ist. Insbesondere ist auf das Problem des sogenannten Co-Alkoholikerverhaltens einzugehen. Die Vorgesetzten sind mit dem Ziel zu schulen, daß sie Gespräche mit Suchtkranken führen können, die diese zur Inanspruchnahme von therapeutischen Hilfestellungen veranlassen.

Die Humboldt-Universität wird Vorträge im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung organisieren und eventuell im Rahmen von Lehraufträgen Vorlesungen abhalten lassen.

§ 2

Die Humboldt-Universität bietet betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Beratung an. Als Ansprechpartner innerhalb der Humboldt-Universität dienen insbesondere die Personalabteilung, der Personalrat sowie der betriebsärztliche Dienst. Die Humboldt-Universität wird regelmäßige Ansprechpartner in ihrer Personalabteilung benennen und sie ebenso wie entsprechende Angehörige des Personalrats systematisch schulen.

Darüber hinaus wird die Humboldt-Universität mit Suchtberatungsdiensten im Lande Berlin Kontakt aufnehmen und deren Adressen zugänglich machen.

Die Humboldt-Universität bemüht sich darum, einen internen Beraterkreis für Suchtgefahren aufzubauen.

Die Humboldt-Universität verpflichtet sich, die absolute Schweigepflicht im Rahmen der Beratung zu beachten.

Die Humboldt-Universität wird mögliche Hilfsangebote regelmäßig publizieren.

Die Humboldt-Universität erwartet von den Betroffenen die Inanspruchnahme der Hilfsangebote und wird deren Nichtannahme zu Ungunsten der Betroffenen werten.

§ 3

Den jeweiligen Vorgesetzten obliegt die Pflicht, bei Auftreten von Dienstpflicht- bzw. Arbeitsvertragsverletzungen sowie Ordnungswidrigkeiten, die auf häufigen oder erhöhten Konsum von Alkohol zurückzuführen sind, folgende Maßnahmen einzuleiten:

1. Bei auftretenden Pflichtverletzungen oder Störungen des Betriebsablaufs

Stufe A

Vertrauliches Gespräch zwischen dem/der unmittelbaren Vorgesetzten und dem/ der Betroffenen

Dieses Gespräch beinhaltet insbesondere:

- Hinweis auf erhöhten Konsum von Alkohol
- Hinweis auf ursächlichen Zusammenhang zur Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und deren Aufzählung

- Hinweis auf eventuelle Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Hinweis auf Beratungsmöglichkeiten.

2. Bei Fortdauer der Verletzung von Pflichten sowie Störung des Betriebsklimas:

Stufe B

Vertrauliches Gespräch zwischen dem/der unmittelbaren Vorgesetzten und dem/der Betroffenen unter Hinzuziehung des Suchtberatungsdienstes sowie Information an den Dienstvorgesetzten bzw. die Dienstvorgesetzte. Dieses Gespräch soll im Regelfall 4 - 6 Wochen nach dem Gespräch gemäß Stufe A stattfinden.

Das Gespräch beinhaltet insbesondere:

- Hinweis auf erhöhten Konsum von Alkohol
- Hinweis auf ursächlichen Zusammenhang zur Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und deren Aufzählung
- Hinweis auf eventuelle Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Konkretisierung der im ersten Gespräch genannten Hilfsangebote
- Konkretisierung der arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Wegfall der Vergütung bei erforderlicher Nichtbeschäftigung.

3. Bei weiterbestehendem fortgesetzten Fehlverhalten:

Stufe C

Gespräch zwischen dem/der unmittelbaren Vorgesetzten und dem/der Betroffenen unter Teilnahme des Beratungsdienstes, der Personalabteilung und des Personalrats.

Das Gespräch sollte etwa 4 - 6 Wochen nach den Gesprächen gemäß Stufe B einsetzen, gegebenenfalls ist der Betriebsarzt hinzuzuziehen.

Gegenstand des Gespräches ist insbesondere:

- Hinweis auf ursächlichen Zusammenhang zur Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und deren Aufzählung
- Vereinbarung über Teilnahme des Betroffenen an Therapie und anderen Hilfsangeboten und Festlegungen über die Kontrolle der Teilnahme.

Ein Gesprächsprotokoll wird zur Personalakte genommen.

4. Bei fortgesetztem Fehlverhalten, Ablehnung oder Mißachtung der Vereinbarung über die Therapieteilnahme.

Stufe D

Gespräch zwischen Personalabteilung, Personalrat, Beratungsstelle, Betriebsarzt und dem/der Betroffenen.

Dieses Gespräch soll ca. 3 Wochen im Anschluß an das Gespräch nach Stufe C stattfinden. Je nach Einzelfall ist ein Angehöriger des/der Betroffenen hinzuzuziehen.

Inhalt des Gespräches soll insbesondere sein:

- Hinweis auf ursächlichen Zusammenhang der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und deren Aufzählung
- Abmahnung unter Androhung der Kündigung für den Fall, daß der/die Betroffene die Therapie nicht durchführt bzw. getroffene Vereinbarungen nicht einhält.
- die Berichtskontrolle durch den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte.

5. Bei fortgesetztem Fehlverhalten und weiterer Nichtteilnahme an Therapien und Hilfen

Stufe E

Bei weiterem fortgesetzten Fehlverhalten und weiterer Nichtteilnahme an Therapien und Hilfsmaßnahmen erfolgt eine (fristlose) Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Diese Kündigung wird mit einem Angebot auf Wiedereinstellung bei erfolgreicher Therapie verbunden. Eine solche Wiedereinstellung kann befristet erfolgen. In diesem Falle ist eine Nebenabrede aufzunehmen, daß sich das Vertragsverhältnis bei Abstinenz nach einer therapeutisch erforderlichen Frist verlängert.

§ 4

Die unterzeichnenden Seiten sind sich darüber bewußt, daß bei erstmaliger Anwendung der Dienstvereinbarung im Einzelfall Einvernehmen darüber erzielt werden muß, in welcher Stufe des Handlungsablaufs gemäß § 3 die erforderlichen Maßnahmen zu beginnen sind.

Die unterzeichnenden Seiten sind sich desweiteren darüber einig, daß bei erneut auftretender Sucht das weitere Verfahren nicht mit der Stufe A gemäß § 3 begonnen wird.

Die Hilfsangebote für Suchtgefährdete werden von der Humboldt-Universität auch im Falle der Nachsorge nach Erreichen der Suchtabstinenz aufrecht erhalten.

Präsidentin

Personalrat