

Dienstvereinbarung

zur Sicherstellung der Gesundheitsvor- und –fürsorge für alkoholgefährdete, alkoholranke und sonstige suchtabhängige Beschäftigte der Universität Ulm und des Universitätsklinikums Ulm und über das Vorgehen in Einzelfällen

Zwischen der Universität Ulm und dem Universitätsklinikum einerseits und den bei diesen Dienststellen bestehenden Personalräten andererseits wird gemäß §§ 73 Abs. 1, 79 Abs. 1 Nr. 8 und 12 Landespersonalvertretungsgesetz folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

I. Präambel

- (1) Universität und Universitätsklinikum und die Personalräte dieser Dienststellen tragen mit dieser Dienstvereinbarung der Erkenntnis Rechnung, dass die Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln eine Krankheit und die Bekämpfung von Alkoholabhängigkeit und/oder anderen Suchtkrankheiten ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht von Universität und Universitätsklinikum Ulm ist.
- (2) Die Vereinbarung hat folgende Ziele:
 - das Verständnis in der Universität und im Universitätsklinikum für die besondere Problematik der Suchtabhängigkeit am Arbeitsplatz zu entwickeln und dadurch die Zusammenarbeit aller Beteiligten auf diesem Gebiet untereinander zu fördern,
 - die Arbeitssicherheit zu erhöhen und die Zahl der auf den Genuss von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln zurückzuführenden Arbeits- und Wegeunfälle zu verringern,
 - den Beschäftigten, die von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln gefährdet oder abhängig sind, Hilfen anzubieten,
 - das Verfahren festzulegen, das von den Beteiligten zu beachten ist, um in Einzelfällen manifester Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln individuell, aber unter Gleichbehandlung aller Betroffenen, die mit der Suchtkrankheit einhergehenden dienst- bzw. arbeitsrechtlichen (im folgenden: rechtlichen) Probleme zu lösen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeiter, Angestellten und Beamten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die hauptberuflich der Universität oder dem Universitätsklinikum angehören.
- (2) Soweit in der Dienstvereinbarung Personen nur in der männlichen Form genannt sind, gelten die Ausführungen selbstverständlich in gleicher Weise für weibliche Personen.

II. Verfahren in Einzelfällen

§ 2 Verfahren bei rechtlich erheblichen Auswirkungen

- (1) Fällt ein Beschäftigter wegen einer alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Verletzung seiner Dienstpflichten auf oder entsteht aus sonstigem Anlass (z. B. durch Hinweise Dritter, Beobachtungen des Vorgesetzten) der Eindruck, dass sich bei einem Beschäftigten wegen des Konsums von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln Beeinträchtigungen seiner Dienstpflichten ergeben, versuchen die jeweils genannten Verfahrensbeteiligten dem Betroffenen in dem in den folgenden Absätzen dargestellten schrittweisen Verfahren zu helfen, seine Krankheit zu bewältigen und die mit der Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln einhergehenden Probleme zu lösen.

Eine Beeinträchtigung von Dienstpflichten kann insbesondere vorliegen, wenn ein Beschäftigter infolge des Genusses von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln

- im Reaktionsvermögen nachlässt und/oder
 - fehlerhaft arbeitet,
 - teilweise oder völlig außerstande ist, die vertragsgemäßen Leistungen zu erbringen,
 - arbeits- bzw. dienstunfähig wird,
 - den Arbeitsfrieden stört,
 - durch sorgloses Verhalten Unfälle begünstigt oder verursacht sowie
 - häufige Fehlzeiten insbesondere nach Wochenenden und/oder Feiertagen aufweist.
- (2) Bei Alkoholisierung und/oder anderen suchtmittelbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz ist wie folgt vorzugehen:
- a) Besteht begründeter Verdacht auf Alkoholisierung und/oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, muss der jeweilige Vorgesetzte den Beschäftigten hierauf unverzüglich ansprechen.
 - b) Räumt der Beschäftigte eine Alkoholisierung oder suchtmittelbedingte Beeinflussung ein, so hat der Vorgesetzte dies in einer Aktennotiz festzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass der Beschäftigte die Dienststelle gemäß Ziffer e) verlässt.
 - c) Stellt der Beschäftigte eine Alkoholisierung und/oder eine Beeinflussung durch Suchtmittel in Abrede, hat er das Recht auf unverzügliche Durchführung eines entsprechenden Tests durch den Betriebsärztlichen Dienst. Die Durchführung des Tests ist freiwillig; der Beschäftigte darf hierzu nicht gezwungen werden.

- d) Bei erwiesener Alkoholisierung und/oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel hat der Beschäftigte die Dienststelle gemäß Ziffer e) zu verlassen. Gleiches gilt bei Ablehnung des Tests, wenn eine Beeinträchtigung der Dienstpflichten gemäß § 2 Abs. 1 in Folge der Alkoholisierung und/oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel nicht ausgeschlossen werden kann. Die Entscheidung liegt beim Vorgesetzten.
 - e) Der Vorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass der Beschäftigte in geeigneter Weise sicher zu seiner Wohnung gelangt. Die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs ist – ggf. unter Hinzuziehung der Polizei – zu unterbinden. Beförderungskosten sind vom Beschäftigten zu tragen.
 - f) Der Vorgesetzte hat die Personalabteilung unverzüglich zu informieren, wenn ein Beschäftigter infolge akuter Alkoholisierung und/oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel die Dienststelle verlassen muss. Die ausgefallene Arbeitszeit wird in der Regel nicht vergütet. Die Personalabteilung weist den Beschäftigten schriftlich an, nicht mehr alkoholisiert und/oder unter dem Einfluss von anderen Suchtmitteln seinen Dienst aufzunehmen.
 - g) Wird der Beschäftigte erneut auffällig, ist von einer Suchtgefährdung bzw. –erkrankung auszugehen und das Stufenverfahren nach der folgenden Ziffer (3) setzt ein. Andernfalls ist das Verfahren mit dem Schreiben der Personalabteilung gemäß Ziffer f) erledigt.
- (3) Bei einer Suchtgefährdung bzw. –erkrankung ist wie folgt zu verfahren:

1. Stufe:

Kritikgespräch

- a) Hat der unmittelbare Vorgesetzte den Verdacht, dass bei dem Beschäftigten eine Suchtgefährdung oder –erkrankung vorliegt, ist er verpflichtet, mit dem Beschäftigten ein vertrauliches Gespräch zu führen. Inhalt des Gesprächs soll die Darstellung und Offenlegung dieses Sachverhalts und die Aufklärung über Hilfsangebote sein.
- b) Der Vorgesetzte weist den Beschäftigten unmissverständlich darauf hin, dass er bei fortgesetzter Suchtauffälligkeit den nächsthöheren Vorgesetzten und die Personalverwaltung unterrichtet, die dann weitere Maßnahmen nach Stufe 2 einleitet.
- c) Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Der Vorgesetzte fertigt lediglich eine Notiz an und vermerkt den Zeitpunkt des Gesprächs. Diese Notiz darf nicht zu den Personalakten genommen werden.

Sofern der Beschäftigte nach diesem Gespräch nicht wieder auffällig wird und keine Veranlassung zu weiteren Schritten besteht, muss die persönliche Notiz vom Vorgesetzten nach einem Zeitraum 1 Jahr vernichtet werden.

- d) Der Vorgesetzte hat das Verhalten des Beschäftigten sorgfältig zu beobachten. Alkohol- und/oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Beschäftigten **nach** dem Erstgespräch sind vom unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.

Aus den Aufzeichnungen müssen Zeitpunkt und Art der alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten hervorgehen.

- e) Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von den ab Stufe 2 (vgl. Abs. 3) vorgesehenen Konsequenzen je nach Notwendigkeit des Einzelfalles unverzüglich ergriffen werden.

Empfehlungen:

Bei diesem Gespräch ist es wichtig, dass der Vorgesetzte darstellt, welche besonderen Umstände er oder Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (z. B. Fehler, Auswirkungen auf nähere Arbeitsumgebung). Der Vorgesetzte soll darlegen, dass er einen Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und dem Alkohol- bzw. Suchtmittelkonsum sieht, auch wenn der Beschäftigte dies bestreitet. Er soll dem Beschäftigten bewusst machen, dass regelmäßiger Alkohol- bzw. Suchtmittelkonsum zu einer Suchterkrankung führen kann. Schwerpunkt des Gesprächs soll die Information über Hilfsmöglichkeiten sein. Dabei soll der Vorgesetzte auf den Psychosozialen und Betriebsärztlichen Dienst und auf externe Beratungsstellen, insbesondere auch zur Abklärung der möglichen Entstehungsursachen, hinweisen. Der Vorgesetzte soll sich auf dieses Gespräch gründlich vorbereiten. Beim ersten Gespräch dieser Art ist die vorherige Beratung mit dem Betriebsärztlichen Dienst und/oder dem Psychosozialen Dienst zu empfehlen.

2. Stufe:

Kritikgespräch mit Hilfsangeboten, individuelle Auflagen

- a) Dauern die alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten nach dem ersten Gespräch an, so wird mit ihm ein weiteres Gespräch geführt, an dem der unmittelbare oder der nächsthöhere Vorgesetzte, der Leiter der Personalabteilung oder sein Stellvertreter, ein Mitglied des Personalrats, ein Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes und – soweit möglich – ein Mitglied des Psychosozialen Dienstes teilnehmen.
- b) In diesem Gespräch werden dem Beschäftigten konkrete Hilfsangebote vom Betriebsärztlichen Dienst und/oder Psychosozialen Dienst unterbreitet und auf Suchtberatungsstellen hingewiesen. Dabei können dem Beschäftigten individuelle Auflagen gemacht werden, z. B. die regelmäßige Teilnahme an Beratungsgesprächen professioneller Suchtberatungsstellen, eine regelmäßige Untersuchung durch den Betriebsärztlichen Dienst, ein absolutes Alkohol- und/oder Suchtmittelverbot vor Dienstbeginn und während des Dienstes, und/oder regelmäßige Gespräche mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, die einen Zeitraum von 2 – 6 Monaten umfassen. Die Personalabteilung ist berechtigt, von dem Beschäftigten einen Nachweis über die Teilnahme an den vorgenannten Gesprächen zu verlangen.
- c) Der Beschäftigte wird in allgemeiner Form über rechtliche Konsequenzen und weitere Maßnahmen nach Stufe 3 aufgeklärt, die ergriffen werden können, sofern die alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten weiter fortauern.
- d) Über das Gespräch wird eine Aktennotiz gefertigt. Diese, ggf. einschließlich der Niederschrift über die individuellen Auflagen, wird in einer besonderen Sachakte bei der Personalabteilung aufbewahrt. Die Sachakte darf nur der nach Stufe 2 beteiligte Personenkreis einsehen. Wird der Beschäftigte nach diesem Ge-

sprach nicht wieder auffällig und gibt er innerhalb eines Jahres keine Veranlassung zu weiteren Schritten, vernichtet der Leiter der Personalabteilung alle Unterlagen aus dieser Sachakte.

- e) Alkohol- und/oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Beschäftigten nach dem Zweitgespräch sind vom unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich genau festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personalabteilung zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.

Empfehlungen:

Es soll dem Beschäftigten klargemacht werden, dass wahrscheinlich eine Suchtmittelabhängigkeit sein Verhalten bestimmt, da sonst eine Änderung eingetreten wäre. Individuelle Auflagen müssen von der Personalverwaltung kontrolliert werden. Für den Fall, dass der Beschäftigte eine individuelle Auflage nicht einhält, müssen Konsequenzen festgelegt werden. Aus den Aufzeichnungen hervorgehendes Fehlverhalten ist im Einzelnen genau darzustellen.

(4) 3. Stufe:

Festlegung der Hilfsangebote, Maßnahmen

- a) Setzen sich die alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten nach dem Zweitgespräch fort, so findet auf Veranlassung der Dienststelle unter Beteiligung des in Stufe 2 beteiligten Personenkreises ein weiteres Gespräch statt.
- b) Der Leiter der Personalabteilung oder sein Stellvertreter benennen dem Beschäftigten konkrete Hilfsangebote und fordern ihn auf, sich unverzüglich um regelmäßige therapeutische Maßnahmen zu bemühen, diese wahrzunehmen und die Teilnahme innerhalb von sechs Wochen schriftlich nachzuweisen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dieser Auflage nachzukommen. Der Leiter der Personalabteilung bzw. sein Stellvertreter kündigt an, ggf. unter Aufrechterhaltung der individuellen Auflage der Stufe 2, dass bei Verstoß gegen die Auflage nach Satz 1 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beamten das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit eingeleitet wird.
- c) Alkohol- und/oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Beschäftigten **nach** dem Drittgespräch sind vom unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personalabteilung zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.

Empfehlungen:

Im Drittgespräch soll jeder der Gesprächsteilnehmer dem Beschäftigten aus seiner Sicht offen und ehrlich, aber ohne den Beschäftigten zu verurteilen, sagen, welche Arbeitsausfälle und welches persönliche Fehlverhalten er erlebt hat. Es geht darum, dem Beschäftigten eindeutig und nachdrücklich seine Krankheit bewusst zu machen, damit er endlich Hilfe annimmt. Es gelten die Empfehlungen zu Stufe 2, soweit es die Kontrolle des konkreten Hilfsangebotes angeht. Die im Drittgespräch mündlich angekündigten konkreten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen werden schriftlich wiederholt.

(5) **4. Stufe:**

Kündigung:

Kommt der Beschäftigte den individuellen Auflagen nicht nach und setzen sich die alkohol- und/oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten fort, wird bei Angestellten und Arbeitern unter Beteiligung des Personalrats nach den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes das Arbeitsverhältnis gekündigt, bei Beamten die Feststellung der Dienstunfähigkeit eingeleitet. Im Kündigungsschreiben wird der Beschäftigte darauf hingewiesen, dass er unter folgenden Voraussetzungen wieder eingestellt wird:

- erneutes, erfolgreich abgeschlossenes Suchtheilverfahren mit positiver Prognosestellung,
- Zugang des Betriebsarztes zum Abschlussbericht der Fachklinik,
- Nachweis der Suchtmittelfreiheit durch den Betriebsarzt vier Wochen nach abgeschlossenem Heilverfahren,
- Nachweis des Betroffenen über kontinuierliche suchtherapeutische Nachbehandlungsmaßnahmen,
- Antrag auf Wiedereinstellung frühestens sechs Monate nach Abschluss der Heilmaßnahmen und
- Bestätigung der Abstinenz durch den Betriebsarzt entsprechend den z. Z. gültigen Bestimmungsmethoden.

Die Wiedereinstellung kann frühestens einen Monat, nachdem die oben dargestellten Voraussetzungen erfüllt sind, erfolgen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt zwei Jahre nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung; dieser Anspruch besteht nur einmal.

§ 3 Vorgehen bei Rückfall nach abgeschlossener Heilbehandlung

Erleidet ein Beschäftigter, mit dem aufgrund einer Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderer Suchtmittel Gespräche auf einer oder mehreren der in § 2 Ziffer 3 genannten Stufen geführt worden sind, nach abgeschlossener Heilbehandlung einen Rückfall, entscheidet der in § 2 2. Stufe genannte Personenkreis, auf welcher der in § 2 genannten Stufen das Verfahren fortgesetzt werden soll."

III. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und –fürsorge

§ 4 Wiedereingliederung

Bei einer Wiedereingliederung nach erfolgreicher Behandlung wirkt der in Stufe 2 beteiligte Personenkreis zusammen und unterstützt den betroffenen Beschäftigten. Er berät ihn über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz und beseitigt – soweit erforderlich – Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können. Der unmittelbare Vorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass die Kollegen vertraulich auf die Problematik der Wiedereingliederung von ehemals suchtabhängigen Beschäftigten hingewiesen werden, um diesen die Wiedereingliederung bzw. die Wiedereinstellung zu erleichtern; der Betroffene hat zuvor sein Einverständnis zur Weitergabe entsprechender Informationen an die Kollegen zu erklären.

§ 5 Informations- und Schulungsveranstaltungen

- (1) Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat die Universität Ulm zusammen mit dem Universitätsklinikum einen Psychosozialen Dienst eingerichtet. Dieser hat unter anderem die Aufgabe, Alkohol- und Suchtkranken bei der Einleitung therapeutischer Maßnahmen behilflich zu sein. Zusätzlich steht der Betriebsärztliche Dienst für diese Aufgabe beratend zur Verfügung.
- (2) Universität und Universitätsklinikum werden zur Aufklärung von Beschäftigten auf allen Ebenen beitragen, indem sie
 - Veranstaltungen durchführen, in denen die Beschäftigten über die Alkohol- und Suchtproblematik am Arbeitsplatz sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert werden, und
 - die Führungskräfte über die körperlichen und psychischen Wirkungen des Suchtmisbrauchs aufklären, sie auf ihre Mitverantwortung gegenüber Suchtgefährdeten und ein Verhalten hinweisen, das dem Alkoholismus entgegenwirkt (Problem: Co-Alkoholiker) und Schulungen durchführen.
- (3) Universität und Universitätsklinikum tragen dafür Sorge, dass genügend Haushaltsmittel zur Finanzierung von Aufklärungsmaßnahmen und Schulungsseminare bereitstehen.
- (4) Universität und Universitätsklinikum erwarten von ihren Beschäftigten auf allen Ebenen zur Erfüllung dieser Vereinbarung, dass sie die Informationen, die Aufklärung und die Schulungsveranstaltungen annehmen.
- (5) Die Beschäftigten werden über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung und das hier vorgesehene Verfahren zur Vermeidung und Behandlung von alkoholgefährdeten, alkoholkranken und anderen suchtabhängigen Beschäftigten durch die Dienststelle und den Personalrat informiert.
- (6) Der Gesprächskreis „Suchtprophylaxe“ unter Beteiligung von Vertretern der beiden Dienststellen, der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretungen des Betriebsärztlichen und Psychosozialen Dienstes, der Sicherheitsingenieure soll einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch gewährleisten. Auch sollen von diesem Gesprächs-

kreis Maßnahmen zur Suchtprävention initiiert, organisiert, koordiniert und auf eine erfolgreiche Durchführung geprüft werden.

IV. Schlussbestimmung

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

(1) Diese Dienstvereinbarung löst die Dienstvereinbarung vom 09.10.1996 ab. Sie kann jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum Ende des Jahres 2005, gekündigt werden.

(2) Bei Kündigung der Vereinbarung durch eine der Vertragsparteien bleibt die Vereinbarung zwischen den weiteren Vertragsparteien unverändert in Kraft.

Für die Universität:

Für den Personalrat der Universität Ulm:

Ulm, den _____

Ulm, den _____

(Kanzlerin)

(Vorsitzende)

Für das Universitätsklinikum:

Für den Personalrat des Universitätsklinikum

Ulm, den _____

Ulm, den _____

(Kaufmännischer Direktor)

(Vorsitzende)