UdK Berlin
Universität der Künste Berlin
14. MRZ. 2002
Zeichnung
Anlagen

Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Alkoholauffälligkeit und anderen Suchtabhängigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Universität der Künste Berlin (UdK)

I Sinn und Zweck der Vereinbarung

Die Universität der Künste Berlin trägt mit dieser Vereinbarung der Erkenntnis Rechnung, dass sowohl Suchtabhängigkeit als auch der Missbrauch bewusstseinsverändernder Mittel Krankheit ist. Sie möchte mit dieser Regelung das Bewusstsein fördern, dass eine solche Abhängigkeit eine gesellschaftliche Ursache und soziale Folgen, aber auch arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter hat. Die UdK möchte den Betroffenen die individuelle Ausschöpfung aller therapeutischen Möglichkeiten eröffnen, um ihre Sucht zum Stillstand zu bringen. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht führt die UdK folgende Maßnahmen durch:

- Sie weist Hilfsmöglichkeiten für Alkohol- und andere Suchtkranke nach;
- sie bietet Hilfe nach erfolgter ambulanter oder stationärer Therapie an.

Die UdK trägt zur Aufklärung von Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten auf allen Ebenen bei, indem sie angemessene Schulungsangebote macht.

Die UdK erwartet von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Ebenen, dass sie zur Erfüllung dieser Vereinbarung

- die Aufklärung annehmen und weitergeben,
- Kolleginnen und Kollegen nicht zum Suchtmittelkonsum anregen,
- die Gefahren des Suchtmittelmissbrauchs nicht verniedlichen.

II Ziel der Vereinbarung

Die Vereinbarung soll dazu beitragen, folgende Ziele zu erreichen:

a) das Verständnis für die besonderen Gefahren des Suchtmittelmissbrauchs am Arbeitsplatz zu entwickeln,
b) durch Alkohol oder andere Suchtmittel gefährdeten oder davon abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfe anzubieten,
c) die Gleichbehandlung aller Betroffenen hinsichtlich der erforderlichen bzw. vorgesehenen Maßnahmen zu sichern,
d) die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
e) Arbeitsbedingungen, die den Gebrauch und Missbrauch von Suchtmitteln fördern können, zu verändern.

III Aufklärung über Gefahren und Ursachen von Suchtverhalten

a) Die Beschäftigten der UdK werden darüber aufgeklärt,

- dass Suchtstoffe wie insbesondere Alkohol, Medikamente, Drogen und bestimmte Lösungsmittel die Menschen in ihrer Denk-, Gefühls-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen;
- dass diese Suchtstoffe die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden.

Die Aufklärung über Ursachen und Gefahren von Suchtverhalten wird vom Arbeitskreis Suchtgefahren organisiert.

b) Die verantwortlichen Fachvorgesetzten sind verpflichtet, sich über geeignete Maßnahmen der Suchtprävention zu informieren und bei entsprechenden Vorfällen unverzüglich nach der Dienstvereinbarung vorzugehen.

IV Beratungsdienste

An der UdK werden zwei Arbeitskreise gebildet:

1. Arbeitskreis Suchtgefahren

Dieser Arbeitskreis hat folgende Aufgaben: Suchtprävention bzw. Gefahrenvorbeugung (Aufklärung, Schulung), Ursachenforschung und Gefahrenvermeidung (Untersuchung der betrieblichen Bedingungen und der Struktur der Arbeitsplätze, ggf. Änderungsvorschläge), Nachsorge (Vorbereitung des Kollegiums bei Rückkehr eines therapierten Kollegen, ggf. Umsetzungsvorschläge).

Dem Arbeitskreis gehören an

- der Leiter des Personalreferats (Vertreter: Pers 1),
- der Betriebsarzt,
- ein Vertreter des Personalrats,
- ein Vertreter der freiwilligen Suchthilfeberater.

Der Sicherheitsbeauftragte und der Vertrauensmann bzw. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten werden in entsprechenden Fällen hinzugezogen.

Die Mitglieder des Arbeitskreises werden von einem anerkannten Bildungsträger geschult.

2. Freiwillige Suchthilfeberater

Die freiwilligen Suchthilfeberater haben folgende Aufgaben: Durchführung vertraulicher Einzelfallberatung, Hilfestellung auf dem Weg bis zu einem Heilverfahren und bei der Wiedereingliederung.

Die freiwilligen Suchthilfeberater sollen möglichst aus den verschiedenen Berufs- bzw. Mitgliedsgruppen der UdK und aus den unterschiedlichen Ebenen der Hierarchie kommen. Zur Vorbereitung auf ihre Aufgabe erhalten die freiwilligen Suchthilfeberater Gelegenheit, die Ausbildung zum betrieblichen Suchthelfer bei einem hierfür anerkannten Träger zu durchlaufen.

Regelmäßiger Erfahrungsaustausch in Gruppentreffen sowie geeignete Weiterbildungsmaßnahmen sollen eine qualifizierte Tätigkeit der freiwilligen Suchthilfeberater gewährleisten. Die freiwilligen Suchthilfeberater sind über die vertraulichen Informationen, die sie bei ihrer Tätigkeit erhalten, zum Schweigen verpflichtet.

Die Tätigkeit der freiwilligen Suchthilfeberater ist Dienst. Eine Begünstigung oder Benachteiligung der beruflichen Entwicklung darf den freiwilligen Suchthilfeberatern aus ihrer Tätigkeit nicht erwachsen.

V Verfahren bei Alkoholauffälligkeit/Suchtverhalten

1. Kritikgespräch mit Protokoll

Besteht der Eindruck, dass sich bei einem Mitarbeiter wegen des Konsums von Alkohol oder anderen Suchtmitteln wiederholt dienstliche Beeinträchtigungen ergeben, spricht die/der zuständige Vorgesetzte mit der/dem Betreffenden über dessen Verhalten. Eine dienstliche Beeinträchtigung liegt vor, wenn die/der Beschäftigte mehrfach oder regelmäßig infolge des Genusses von Alkohol und anderen Suchtmitteln

a) teilweise oder völlig außerstande ist, die für ihr/sein Arbeitsgebiet erforderlichen Leistungen zu erbringen,
b) dienstunfähig wird,
c) den Arbeitsfrieden stört,

d) durch sorgloses Verhalten Unfälle verursacht oder begünstigt,
e) häufige Einzelfehlzeiten, insbesondere nach Wochenenden und Feiertagen, hat.

Inhalt des vertraulichen Gespräches sollen die Darstellung und die Offenlegung des Sachverhalts sowie die Aufklärung über Hilfsangebote und etwaige Konsequenzen sein.

2. Kritikgespräch mit Protokoll

Bestehen nach dem ersten Kritikgespräch die dienstlichen Beeinträchtigungen fort, führt die/der Vorgesetzte spätestens vier Wochen nach dem ersten Kritikgespräch ein weiteres Gespräch mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter. Ziel des Gesprächs ist es, der/dem Betroffenen die - sollte sich ihr/sein Verändern nicht ändern - zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen konkret aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren. Sie/Er empfiehlt der/dem Mitarbeiter/in, die freiwilligen Suchthilfeberater zu konsultieren.

Die/Der Mitarbeiter kann eine Person ihres/seines Vertrauens zu diesem Gespräch hinzuziehen.

3. Kritikgespräch mit Vereinbarung in der Personalabteilung

Bestehen die dienstlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters auch nach dem zweiten Gespräch fort, wird ein Gespräch im Personalreferat geführt. Dieses Gespräch soll die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter verpflichten, sich von den freiwilligen Suchthilfeberatern, dem Betriebsarzt oder einer Institution außerhalb der Universität beraten zu lassen.

Teilnehmer am Gespräch sind: der Vorgesetzte, der Personalleiter, ein Personalratsvertreter und ein Mitglied der freiwilligen Suchthilfeberater.

Mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist schriftlich zu vereinbaren, eines der Hilfsangebote innerhalb von drei Wochen wahrzunehmen. Die/Der Mitarbeiter weist dies durch eine Bescheinigung nach.

4. Mündliche Abmahnung

Besteht die dienstliche Beeinträchtigung fort, führen der Personalleiter, der Vorgesetzte und ein Vertreter des Personalrats mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein weiteres Gespräch. Am Ende dieses Gesprächs erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine die arbeitsrechtlichen Erfordernisse erfüllende mündliche Abmahnung.

5. Schriftliche Abmahnung

Besteht die dienstliche Beeinträchtigung nach vier Wochen fort, erfolgt die schriftliche Abmahnung mit der Androhung der Kündigung.

6. Kündigung

Bei unverändertem Sachverhalt wird - nach vorheriger Konsultation des Betriebsarztes und der freiwilligen Suchthilfeberater - die Kündigung nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften ausgesprochen.

Die Dienststelle sagt zu, dass nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie (schriftlicher Nachweis ist erforderlich) die Möglichkeit einer Wiedereinstellung geprüft wird.

7. Besondere Verfahrensregelung

Diese Dienstvereinbarung gilt auch für Beamte, soweit die beamtenrechtlichen Vorschriften dem nicht entgegenstehen.

Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Mitarbeiter/innen, die sich in der Probezeit befinden.

VI Wiedereingliederung wegen Alkohol-/Suchtauffälligkeit entlassener Mitarbeiter/innen

Der Wiedereingliederung geht ein Gespräch der unter V, 3. genannten Personen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus.

Vor der Arbeitsaufnahme nach einer Therapie werden die Mitarbeiter/innen in der näheren Umgebung der/des Betroffenen mit dessen Einverständnis vertraulich auf das Suchtproblem hingewiesen, um einen Rückfall verhindern zu helfen und die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Zur Wiedereingliederung gehört auch, dass der Hinweis auf die Erkrankung infolge Suchtmittelabhängigkeit binnen eines Jahres aus der Personalakte entfernt wird.

VII Rückfälligkeit

Bei einem Rückfall der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters innerhalb von drei Jahren wird das in dieser Vereinbarung beschriebene Verfahren - beginnend mit Stufe V, 3. - erneut durchgeführt.

VIII Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. April 2002 für die Dauer von zwei Jahren in Kraft. Sie verlängert sich um weitere zwei Jahre, wenn sie nicht von einer der Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten vor Beendigung der jeweiligen Laufzeit gekündigt wird.

Berlin, den 4/3/02

Universität der Künste Berlin
Der Präsident
Im Auftrag

Kanzler

Der Personalrat
der Universität der Künste Berlin

Anlage zur Dienstvereinbarung "Alkohol/Suchtmittel" an der Universität der Künste Berlin

Empfehlungen für die Gesprächsführung

Voraussetzung:

Führen Sie ein Gespräch nur, wenn die betroffene Kollegin/der betroffene Kollege in einem nüchternen und aufnahmefähigen Zustand ist. Der beste Zeitpunkt ist der "Morgen danach".

- Zeigen Sie der Kollegin/dem Kollegen, dass Sie sich Sorgen um sie/ihn machen.
- Sagen Sie der Kollegin/dem Kollegen, warum Sie sich Sorgen machen.
- Schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima.
- Versuchen Sie nicht, die Kollegin/den Kollegen davon zu überzeugen, dass sie/er "Alkoholiker/in" ist.
- Machen Sie der Kollegin/dem Kollegen keine Vorwürfe.
- Geben Sie keine "guten Ratschläge" und appellieren Sie nicht, "sich doch zusammenzunehmen und weniger zu trinken".

Diskussionen über Trinkmengen, Tabletteneinnahmen usw. verlaufen fruchtlos und sollten vermieden werden. Die in der Regel am Vortag getroffene Feststellung (Fehler, Arbeitsuntauglichkeit) sollte bestätigt werden, um die Einsicht in den Ernst der Lage zu stärken; die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz sollte schon im ersten Gespräch deutlich gemacht werden.

Ein Eingehen auf vorschnelle Versprechungen sollte vermieden werden. Für den Fall, dass Vereinbarungen (spätestens im dritten Schritt, s. III) nicht eingehalten werden, müssen Konsequenzen festgehalten werden. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die/der Suchtabhängige oder -missbrauchende bestrebt sein wird, sich ihren/seinen "Stoff" zu erhalten; Akzeptieren von Versprechungen kann daher leicht zu Enttäuschungen führen.

Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Anordnungen (z.B. schriftliche Nachweise zu erbringen) eingehalten werden.