

# Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Bediensteten zwischen der Universitätsverwaltung und dem Personalrat der Universität Konstanz gem. § 71 Abs.1 S.1 i.V.m. § 79 Abs.1 S.1 Nr.8 LPVG

## § 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten der Universität Konstanz.

## § 2 Ziel

Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Drogen am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sowie der Gefährdung der eigenen Person und anderer Personen entgegenzuwirken. Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen (§ 3) sowie unterstützender Hilfsangebote für betroffene Bedienstete (§ 6).

## § 3 Missbrauch von Suchtmitteln

Als Suchtmittel gelten im Folgenden alle künstlichen und natürlichen Drogen (z. B. Alkohol, Drogen, Medikamente etc.). Bedienstete dürfen in alkoholisiertem Zustand (auch mit Restalkohol) oder unter Rauschmitteleinfluss nicht zur Arbeit erscheinen.

Es wird darauf hingewiesen, dass bei alkoholbedingten Unfällen kein Versicherungsschutz gewährt wird (Vgl. § 38 Unfallverhütungsvorschrift).

Auf Alkohol und sonstige Rauschmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Insbesondere bei Feierlichkeiten sollte vermehrt auf ein größeres alkoholfreies Getränkeangebot geachtet werden. Die Vorgesetzten übernehmen bei diese Anlässen eine nicht zu unterschätzende präventiv wirkende Vorbildfunktion.

## § 4 Unmittelbarkeit

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach Bekanntwerden von Suchtmittelmissbrauch die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen einzuleiten.

## § 5 Schweigepflicht

Die Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche mit den betroffenen Bediensteten unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Auf die einschlägigen tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen wird verwiesen.

## § 6 Maßnahmen und Hilfsangebote bei Auffälligkeiten

Dieser Dienstvereinbarung wird eine Checkliste (Stufeninterventionen Sucht) nachgestellt, die in verständlicher und möglichst einfacher Weise als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Bediensteten dienen soll. Sie ist bei allem weiteren Vorgehen durch die/den Vorgesetzte/n zu beachten.

Der Zeitabstand zwischen den einzelnen in der Checkliste genannten Stufen ist unerheblich. Bei jeder weiteren Auffälligkeit wird das Verfahren zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt.

Nach erfolgreicher Durchführung einer stationären Behandlung ist bei einem suchtbedingten Rückfall in die Stufe III wieder einzu- steigen.

## § 7 Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit

Ist ein/e Bedienstete/r nach Ansicht der/s Vorgesetzten infolge Suchtmittelgenusses nicht im Stande, die übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit schriftlich fest zu halten und der/die Betroffene muss auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden. Die anfallenden Kosten trägt der/die Bedienstete. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

## § 8 Kündigung und Wiedereinstellung

Muss eine Kündigung ausgesprochen werden, wird in das Kündigungsschreiben ein Vermerk aufgenommen, dass die Universität Konstanz nach einer einjährigen abstinenten Bewährungszeit im Anschluss an eine erfolgreiche stationäre Behandlung einmalig – in Abstimmung mit der/m Betriebsarzt/-ärztin (Vorlage des Abschlussberichts der Behandlung, eingehende Untersuchung, ggf. Einholung von Laborwerten) – die Bewerbung auf freie Stellen aktiv unterstützt.

## § 9 Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten und sind für den Regelfall verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen kann die Universitätsleitung – in Abstimmung mit dem Personalrat und der Personalabteilung – aufgrund eines besonders erhöhten Gefährdungspotentials des Bediensteten an seinem Arbeitsplatz für sich und andere nach Durchführung einer Güterabwägung von den aufgeführten Stufeninterventionen abweichen.

## § 10 Schulungsmaßnahmen

Alle Bediensteten mit Personalverantwortung werden kontinuierlich und systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, seine Folgen sowie typische Erscheinungsformen süchtigen Verhaltens informiert und entsprechend geschult.

Schulungsveranstaltungen für alle Bediensteten werden regelmäßig angeboten.

## § 11 Arbeitskreis „Sucht“

Um eine kontinuierliche Evaluation der praktischen Erfahrung mit der vorliegenden Dienstvereinbarung sicher zu stellen, wird der Arbeitskreis „Sucht“ weitergeführt. Dieser Arbeitskreis trifft sich halbjährlich zum Erfahrungsaustausch und wird ggf. erforderliche Änderungen dieser Dienstvereinbarung in die Wege leiten.

Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus Rektorat, Personalabteilung, Personalrat, Betriebsarzt/-ärztin und Rettungssanitäter/-in.

## § 12 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am 1. Dezember 2002 in Kraft.

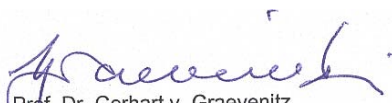
Jede/r Bedienstete erhält eine Ausfertigung dieser Dienstvereinbarung.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung, längstens jedoch ein Jahr. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung sind unverzüglich klärende Gespräche zwischen Verwaltung und Personalvertretung einzuleiten.

Die gesetzlichen Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Konstanz, den 28. November 2002

  
Prof. Dr. Gerhart v. Graevenitz  
Der Rektor



Harald Kautz  
Personalratsvorsitzender

# Stufeninterventionen Sucht

## - Checkliste für alle Beteiligten -

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenz
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgesetzte/r</li> <li>Bedienstete/r</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>Pflichtverletzung erläutern</li> <li>Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>Stellungnahme anhören</li> <li>Positive Unterstützung signalisieren</li> <li>Dienstvereinbarung aushändigen</li> <li>Informationsmaterial zum Beratungsangebot der Uni aushändigen</li> <li>Weiteres Gespräch bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> <li><b><u>Vorgesetzte/r verfasst für sich einen Gesprächsvermerk</u></b></li> </ul>	Keine
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgesetzte/r</li> <li>Bedienstete/r</li> <li>Personalrat*</li> <li>Personalabteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>Pflichtverletzung erläutern</li> <li>Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>Stellungnahme anhören</li> <li>Positive Unterstützung signalisieren</li> <li><b><u>Auflage: Suchtberatung bei der Caritas/AGJ und zeitnaher Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung</u></b></li> <li>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> </ul>	Gesprächsvermerk durch PA:  <b>Ang./Arb.:</b> Schriftl. Ankündigung der ersten Abmahnung.  <b>Beamte:</b> Schriftl. Ankündigung der Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Ziel: Verweis)
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgesetzte/r</li> <li>Bedienstete/r</li> <li>Personalrat*</li> <li>Personalabteilung</li> <li>Betriebsarzt/-ärztin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>Pflichtverletzung erläutern</li> <li>Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>Stellungnahme anhören</li> <li>Positive Unterstützung signalisieren</li> <li><b><u>Auflage: Ambulante Therapie als Minimalaufgabe mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung, evtl. Entgiftung</u></b></li> <li><b><u>Enge Zusammenarbeit mit der Caritas/AGJ unter Wahrung der Schweigepflicht</u></b></li> <li>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> </ul>	Gesprächsvermerk durch PA:  <b>Ang./Arb.:</b> Erste Abmahnung mit Ankündigung der zweiten Abmahnung (auf Antrag mit Personalratsbeteiligung)  <b>Beamte:</b> Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Ziel: Verweis)
IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgesetzte/r</li> <li>Bedienstete/r</li> <li>Personalrat*</li> <li>Personalabteilung</li> <li>Betriebsarzt/-ärztin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>Pflichtverletzung erläutern</li> <li>Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>Stellungnahme anhören</li> <li>Positive Unterstützung signalisieren</li> <li><b><u>Auflage: Vorbereitung und Durchführung einer stationären Therapie mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung, bis dahin ggf. Krankmeldung</u></b></li> <li><b><u>Enge Zusammenarbeit mit der Caritas/AGJ unter Wahrung der Schweigepflicht</u></b></li> <li>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> </ul>	Gesprächsvermerk durch PA:  <b>Ang./Arb.:</b> Zweite Abmahnung mit Ankündigung der Kündigung (auf Antrag mit Personalratsbeteiligung)  <b>Beamte:</b> Ankündigung der Einleitung eines zweiten Disziplinarverfahrens
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgesetzte/r</li> <li>Bedienstete/r</li> <li>Personalrat</li> <li>Personalabteilung</li> <li>Betriebsarzt/-ärztin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>Pflichtverletzung erläutern</li> <li>Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>Stellungnahme anhören</li> </ul>	Einleitung des Kündigungsverfahrens mit Personalratsbeteiligung bzw. des Disziplinarverfahrens

- Spricht sich die/der Bedienstete ausdrücklich gegen eine Personalratsbeteiligung aus, wird diesem Wunsch Folge geleistet.