

Dienstvereinbarung

zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat der FHTW Berlin

über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Bediensteten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Bediensteten der FHTW Berlin gemäß § 3 Absatz 1 PersVG Berlin.

§ 2 Ziel

Diese Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Drogen insbesondere am Arbeitsplatz angesichts der damit verbundenen Gefährdung der Betroffenen und anderer Personen sowie der schädlichen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und –qualität entgegenzuwirken.

Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen sowie unterstützender Hilfsangebote für betroffene Bedienstete (§ 6).

§ 3 Missbrauch von Suchtmitteln

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

Der Konsum von Alkohol und sonstigen Rauschmitteln während der Arbeitszeit ist untersagt. Es wird darauf hingewiesen, dass Unfälle den Anspruch auf Versicherungsschutz beeinflussen können.

§ 4 Unmittelbarkeit

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

§ 5 Vorsorgliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Ist ein/e Bedienstete/r nach Wahrnehmung der/s Vorgesetzten infolge Suchtmittelgenusses nicht im Stande seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit schriftlich festzuhalten. Der/Die Betroffene muss auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden. Eventuell anfallende Kosten

sind von der/dem Bediensteten zu tragen, falls diese/r nicht durch die unverzügliche Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den Nachweis ihrer/seiner Arbeitsfähigkeit führen kann.

§ 6 Hilfsangebote und Maßnahmen bei Auffälligkeiten

Die FHTW veranlasst Informationsvermittlung zur Aufklärung der Beschäftigten über Suchterkrankung, -vorbeugung und Hilfsangebote. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht qualifiziert die FHTW für jede Organisationseinheit kollegiale Berater/innen, die als Ansprechpartner/innen die Anwendung dieser Dienstvereinbarung unterstützen.

Dieser Dienstvereinbarung wird ein Stufenplan in Anlage 1 nachgestellt, der in verständlicher und übersichtlicher Form als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Bediensteten dienen soll. Er ist bei jedem weiteren Vorgehen durch die/den Vorgesetzte/n zu beachten.

Der Zeitabstand zwischen den einzelnen im Stufenplan genannten Stufen ist unerheblich. Bei jeder weiteren Auffälligkeit wird das Verfahren zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt. Nach Durchführung einer stationären Therapie ist bei einem suchtbedingten Rückfall das Verfahren mit der Stufe III wieder aufzunehmen.

§ 7 Schweigepflicht

Die Beteiligten an Gesprächen mit betroffenen Bediensteten unterliegen der Schweigepflicht. Auf die einschlägigen tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen wird verwiesen.

§ 8 Kündigung und Wiedereinstellung

Im Falle der Kündigung einer/es betroffenen Bediensteten wird die FHTW frühestens nach einem Jahr und spätestens nach zwei Jahren die Möglichkeit einer erneuten Beschäftigung prüfen.

Voraussetzung ist, dass die/der Betroffene sich erfolgreich einer stationären Therapie unterzogen hat und den Nachweis darüber durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung führt.

In diesem Fall wird ein vorerst auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis begründet, das bei

Bewährung auf unbestimmte Zeit verlängert wird.

§ 9 Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten und sind für den Regelfall verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen kann die Hochschulleitung – in Abstimmung mit dem Personalrat – aufgrund eines besonders erhöhten Gefährdungspotentials des Bediensteten an seinem Arbeitsplatz für sich und andere nach pflichtgemäßem Ermessen 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.

§ 11 Arbeitskreis „Kollegiale Berater/innen“

Für die kollegialen Berater/innen (gem. § 6 Satz 2) werden Aufgaben und Rechte sowie Organisationsformen in der Anlage 2 dieser Dienstvereinbarung gesondert von der Hochschulleitung in Abstimmung mit dem Personalrat geregelt.

§ 12 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

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, nach. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

Sollten Teile der Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung eine dem gewollten Ziel möglichst nahe kommende Regelung zu treffen.

Berlin, den 14.04.2005

Holger Langkutsch
Kanzler

Martina Burghardt
Personalratsvorsitzende

Anlage 1 „Stufenplan“

zur Dienstvereinbarung zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat der FHTW Berlin über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Bediensteten (im folgenden Bedienstete genannt)

Stufeninterventionen Sucht - Prüfliste für alle Beteiligten

Stufe	Anlass	Teilnehmer/innen	Gesprächsinhalt	Mögliche Konsequenzen
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Bedienstete/r kollegiale/r Berater/in bzw. eine Person des Vertrauens der/des Bediensteten* 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren Dienstvereinbarung aushändigen Informationsmaterial zum Beratungsangebot Weiteres Gespräch bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen <u>Vorgesetzte/r verfasst für sich einen Gesprächsvermerk</u> 	Für den Fall einer bereits in diesem Stadium gebotenen vorsorglichen Feststellung der Dienstunfähigkeit ist die Personalabteilung einzuschalten.
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Bedienstete/r Personalrat* kollegiale/r Berater/in bzw. eine Person des Vertrauens der/des Bediensteten* Personalabteilung 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren <u>Auflage: Suchtberatung und zeitnaher Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung</u> <p>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</p>	<p>Gesprächsvermerk durch die Personalabteilung:</p> <p>Ang./Arb.: Ankündigung einer Abmahnung.</p> <p>Beamte: Ankündigung disziplinarrechtlicher Konsequenzen</p>
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Bedienstete/r Personalrat* kollegiale/r Berater/in bzw. eine Person des Vertrauens der/des Bediensteten* Personalabteilung Betriebsarzt/-ärztin 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren <u>Auflage: Ambulante Therapie als Minimalauflage mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung.</u> <u>Enge Zusammenarbeit mit der Suchtberatung unter Wahrung der Schweigepflicht</u> <p>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</p>	<p>Gesprächsvermerk durch die Personalabteilung:</p> <p>Ang./Arb.: Abmahnung</p> <p>Beamte: disziplinarrechtliche Konsequenzen nach den dafür einschlägigen Rechtsvorschriften</p>
IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Bedienstete/r Personalrat* kollegiale/r Berater/in bzw. eine Person des Vertrauens der/des Bediensteten* Personalabteilung Betriebsarzt/-ärztin 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren <u>Auflage: Vorbereitung und Durchführung einer stationären Therapie mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Personalabteilung, bis dahin ggf. Krankmeldung</u> <u>Enge Zusammenarbeit mit der Suchtberatung unter Wahrung der Schweigepflicht</u> <p>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</p>	<p>Gesprächsvermerk durch die Personalabteilung:</p> <p>Ang./Arb.: Abmahnung</p> <p>Beamte: disziplinarrechtliche Konsequenzen nach den dafür einschlägigen Rechtsvorschriften</p>
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Bedienstete/r Personalrat kollegiale/r Berater/in bzw. eine Person des Vertrauens der/des Bediensteten* Personalabteilung Betriebsarzt/-ärztin 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören 	<p>Ang./Arb.: Einleitung des Kündigungsverfahrens</p> <p>Beamte: disziplinarrechtliche Konsequenzen nach den dafür einschlägigen Rechtsvorschriften</p>

* Spricht sich die/der Bedienstete gegen deren Beteiligung aus, ist diesem Wunsch Folge zu leisten.

Anlage 2

„Rechte und Aufgaben der Berater/innen gem. § 11“

zur Dienstvereinbarung zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat der FHTW Berlin über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Bediensteten

1. Die kollegialen Berater/innen werden auf Grund ihrer freiwillig erklärten Bereitschaft von dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Hochschulleitung für die Dauer von 2 Jahren bestellt. Wiederbestellung ist zulässig.
2. Die kollegialen Berater/innen bieten betroffenen Beschäftigten sowie Vorgesetzten Unterstützung an, um bereits im Vorfeld Suchtprobleme bewältigen und Therapiebereitschaft wecken zu können. Die kollegialen Berater/innen werden nur auf Wunsch von Betroffenen tätig und führen keine Aufzeichnungen. Die Unterstützung schließt gegebenenfalls auch den Kontakt zu Betroffenen während einer stationären Maßnahme ein.
3. Die kollegialen Berater/innen sind bei ihrer Tätigkeit an Weisungen nicht gebunden und unterliegen der Schweigepflicht. Sie dürfen in ihrer Tätigkeit nicht behindert und in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden.
4. Die arbeits- und disziplinarrechtlichen Zuständigkeiten werden durch die Tätigkeit der kollegialen Berater/innen nicht berührt.
5. Die kollegialen Berater/innen nehmen ihre Tätigkeit unentgeltlich als Ehrenamt wahr. Die Tätigkeit der kollegialen Berater/innen ist in der Regel während der Arbeitszeit auszuüben und hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Im Übrigen gelten die in diesem Zusammenhang für Personalratsmitglieder getroffenen Regelungen entsprechend. Auf dienstliche Erfordernisse ist mit der Folge Rücksicht zu nehmen, dass der/die Vorgesetzte ohne Benennung der Gegenstände über das Tätigwerden des/der kollegialen Beraters/Beraterin informiert wird.
6. Zur Durchführung von Informationsveranstaltungen und zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bedürfen die kollegialen Berater/innen der vorherigen Zustimmung des für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglieds der Hochschulleitung.
7. Die kollegialen Berater/innen können ihre Tätigkeit jederzeit beenden. Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied der Hochschulleitung kann die Bestellung aus wichtigem Grund vor Fristablauf widerrufen.
8. Im Falle der Befangenheit können kollegiale Berater/innen die Betreuung ablehnen; sind aber verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten andere Möglichkeiten der Unterstützung aufzuzeigen.