

Technische Universität Dresden • 01062 Dresden

Bearbeiter:

Dr. Zeimer
Rektorat Zi. 121
Tel.: (0351) 463 34 766
Fax: (0351) 463 37 701
E-Mail: dezernat2@mailbox.tu-dresden.de

Rektor, Prorektoren, Dekane, Vorsitzende der Fachkommissionen und Fachausschüsse, geschäftsf. Leiter/Direktoren d. Institute, d. Zentralen Einrichtungen, Dezernenten, Sachgebietsleiter, Personalrat, Studentenrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung

07. Mai 2002

Rundschreiben D2/4/2002

Dienstvereinbarung zwischen der TU Dresden und dem Personalrat der TU Dresden vom 22./24. April 2002 zu „Maßnahmen beim Umgang mit suchtgefährdeten Personen“

Sachwörter: Suchtprobleme (gefährdete Personen / Maßnahmen / Umgang)
Dienstvereinbarung (Umgang mit suchtgefährdeten Personen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage finden Sie bitte die o. a. Vereinbarung.

Die Dienstvereinbarung regelt insbesondere die Aufgaben von Vorgesetzten bei Pflichtverletzungen Beschäftigter infolge von Suchtmittelgebrauch oder Suchtmittelmissbrauch sowie die zu ergreifenden Maßnahmen bei Suchtproblemen im Rahmen eines sog. Stufenplanes (§ 8 der Vereinbarung).

Dieses Rundschreiben trägt für die Medizinische Fakultät nur informativen Charakter.

Ich bitte um aktenkundige Bekanntmachung und Beachtung in Ihrem Verantwortungsbereich.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage

gez. Post

Dienstvereinbarung

zwischen
der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den Kanzler
und
dem Personalrat der Technischen Universität Dresden, vertreten durch die
Vorsitzende
zu

Maßnahmen beim Umgang mit suchtgefährdeten Personen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für sämtliche Beschäftigte der Technischen Universität Dresden.

§ 2 Zielsetzung

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beizutragen, den Missbrauch von Suchtmitteln (z.B. Alkohol, Medikamente, und Drogen) und süchtiges Verhalten zu mildern bzw. zu beseitigen, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, den Betriebsfrieden zu sichern, den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtzeitig Hilfe anzubieten, den Beschäftigten bewußt zu machen, dass Missbrauch zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchtkrankheit führen kann. Durch Information über die Gefahren des Suchtmittelmissbrauchs soll die Einsicht zur Notwendigkeit der Suchtprävention erzielt werden.
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.

§ 3 Ansprechpartner

Im gesundheitlichen und sozialen Interesse eines Betroffenen arbeiten die jeweiligen Vorgesetzten, Vertreter des Dezernates für Personal und Personalhaushalt und des Personalrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, die Frauenbeauftragte, der Suchtberater der Technischen Universität Dresden sowie die Betriebsärztin unter Wahrung der Verschwiegenheit eng zusammen.

§ 4 Information der Beschäftigten und Schulungen

- (1) Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs und mögliche Folgen der Abhängigkeit sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert. Ihnen wird die Teilnahme an Schulungen ermöglicht.

- (2) Den Vorgesetzten, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erhalten sie einschlägige Schulungen zum Führen von Mitarbeitergesprächen bei Suchtmittelmissbrauch und Suchtgefährdung. Diese Maßnahmen sollen im Hinblick auf die eigene Vorbildwirkung, die Aufklärung über psychologische Aspekte des Suchtmittelmissbrauchs, seine Verhütung und Bekämpfung und die Erkennung der Symptome erfolgen. Sie werden bei Bedarf, spätestens nach drei Jahren wiederholt.
- (3) Wer Suchtprobleme bewußt deckt, verharmlost oder wissentlich übersieht, trägt zur Entstehung und Verlängerung von Krankheit bei, macht sich mitschuldig und hilft in keiner Weise dem Betroffenen.

§ 5 Arbeitssicherheit

Für den Konsum von Alkohol gilt §38 der Unfallverhütungsvorschrift „Allgemeine Vorschriften GUV 0.1“, wonach Beschäftigte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.

§ 6 Arbeitssituation

Treten in Abteilungen oder Beschäftigtengruppen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Betroffenen, Vorgesetzten, Vertretern des Personalrates und der Einrichtung für Suchtprävention und Suchthilfe überprüft, ob Ursachen auch in der Arbeitssituation liegen können, um diese dann möglichst zu beseitigen.

§ 7 Maßnahmen bei Suchtgefährdung

Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelgebrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

§ 8 Maßnahmen bei akuten Suchtproblemen

- (1) Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelgebrauch oder Suchtmittelmissbrauch bzw. süchtigem Verhalten in Verbindung steht, führt der Vorgesetzte ein erstes vertrauliches Gespräch. In diesem Gespräch werden dem Betroffenen Hilfsangebote unterbreitet, z.B. einen Arzt oder Klinischen Psychologen zu konsultieren oder in einer Suchtberatungsstelle vorzusprechen. Der Beschäftigte wird darauf hingewiesen, dass arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen ergriffen werden müssen, wenn er von den Hilfsangeboten keinen Gebrauch macht und keine positiven Veränderungen in seinem Verhalten eintreten. Der Betroffene wird aufgefordert sein Verhalten zu ändern. Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen.

- (2) Ist im Verhalten des Betroffenen spätestens nach einem Monat keine positive Veränderung festzustellen, wird ein zweites Gespräch geführt. An diesem nehmen der Vorgesetzte, ein Vertreter des Dezernates für Personal und Personalhaushalt, ein Vertreter des Personalrates und auf Wunsch des Betroffenen eine Vertrauensperson teil. Der Betroffene wird aufgefordert, unverzüglich eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Der Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an, der in die Personalakte des Betroffenen aufgenommen wird. Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie wird der Vermerk nach 3 Jahren aus der Personalakte entfernt.
- (3) Ist nach Verlauf eines weiteren Monats keine positive Veränderung im Verhalten des Betroffenen festzustellen, wird ein drittes Gespräch geführt. An diesem nehmen der Vorgesetzte, ein Vertreter des Dezernates Personal und Personalhaushalt, ein Vertreter des Personalrates und auf Wunsch des Betroffenen eine Vertrauensperson teil. Der Betroffene kann Familienangehörige zu diesem Gespräch hinzuziehen. Er wird aufgefordert, sich umgehend einer ambulanten oder stationären Behandlung zu unterziehen. Der Nachweis ist schriftlich über den Vorgesetzten dem Dezernat Personal und Personalhaushalt innerhalb von 2 Wochen nach diesem Gespräch anzugeben. Es werden die arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten aufgezeigt. Liegen in Auswertung dieses Gesprächs die Voraussetzungen für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen vor, wird eine schriftliche Abmahnung erteilt. Der Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an, der in die Personalakte des Betroffenen aufgenommen wird.
- (4) Weist der Betroffene nicht innerhalb von 2 Wochen nach dem Gespräch gem. § 8 Abs. 3 die Aufnahme einer ambulanten oder stationären Behandlung durch ärztliche Bescheinigung nach, erhält der Betroffene nochmals Therapiehinweise. Liegen Voraussetzungen für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen vor, wird eine zweite schriftliche Abmahnung erteilt. Dem Betroffenen wird mitgeteilt, dass es bei weiterer Ablehnung der Hilfsangebote zur Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstrechtsverhältnisses kommt.

§ 9 Rückfall

- (1) Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Beschäftigte wieder wegen suchtmittelbedingter Verhaltensauffälligkeiten und Dienstverletzungen auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.
- (2) Kommt es auf Grund der Interventionen lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens des Beschäftigten, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er unterbrochen worden war.

§ 10 Wiedereingliederung

Nach abgeschlossener Therapie ist der Betroffene bei der Wiedereingliederung in die Dienststelle in jeder Hinsicht von allen Beteiligten zu unterstützen.

§ 11 Tilgung

Sind über einen Zeitraum von 3 Jahren keine suchtbedingten Auffälligkeiten mehr festzustellen, werden die Hinweise auf frühere Suchtprobleme auf Antrag des Betroffenen aus der Personalakte entfernt.

§ 12 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich gekündigt werden.

Dresden, den 22.04.2002

Dresden, den 24.04.2002

gez. Post
Kanzler der TU Dresden

gez. Schindler
Vorsitzende des Personalrates
der TU Dresden