

GhK	Mitteilungsblatt der Universität Gesamthochschule Kassel Herausgeber: Der Präsident	7.60.00
Vereinbarung über betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke		

**Vereinbarung zwischen
dem Präsidenten und dem Personalrat
der Universität Gesamthochschule Kassel
über
betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention
sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke**

I. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Universität Gesamthochschule Kassel, die in einem Dienst-, Arbeits-, oder Berufsausbildungsverhältnis stehen.

II. Zielsetzung

Ziel der Vereinbarung ist

- die Gesundheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu erhalten, krankheitsauslösenden Problemen entgegenzuwirken und Suchtgefahren vorzubeugen,
- den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten,
- die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten,
- Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Süchtige verbindlich bereitzustellen,
- besonderes Verständnis für die Problematik des Suchtmittelmissbrauchs zu vermitteln und durch Schulungsmaßnahmen den Kenntnisstand der Bediensteten im Umgang mit Suchtproblemen zu erhöhen,
- ein Interventionsverfahren bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen und
- ein für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter überschaubares und einheitliches Verfahren betreffend arbeitsrechtlicher Konsequenzen sicherzustellen.

Präsident und Personalrat erwarten von **allen** Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern

- die Aufklärung anzunehmen und weiterzugeben,
- unbeschadet der Verpflichtung gem. § 38 UVV aus Gründen der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit auf den Konsum von Suchtmitteln während der Dienstzeit zu verzichten und Kolleginnen und Kollegen nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren,
- Probleme des Suchtmittelmissbrauchs nicht zu bagatellisieren.
- Präsident und Personalrat fordern von den direkt Betroffenen, die Hilfsangebote anzunehmen.

III. Sozialberatung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamthochschule Kassel steht in Konfliktsituationen und bei persönlichen Problemen die Psychotherapeutische Beratungsstelle für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die dort geführten Gespräche unterliegen selbstverständlich - auch gegenüber dem Arbeitgeber - der Schweigepflicht.

IV. Suchthilfe

Die Suchthilfe wird von der Dienststelle durch Inanspruchnahme externer Institutionen sichergestellt. Hierfür stellt die Dienststelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten die räumlichen und sächlichen Ressourcen zur Verfügung.

Die präventiven Aufgaben der Suchtberatung richten sich an alle Beschäftigten. Sie umfassen Maßnahmen zur Information und Aufklärung sowie Anregungen zur Reduzierung suchtfördernder Arbeitsbedingungen.

Die Beratung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern soll die Krankheitseinsicht und Therapiemotivation sowie die individuelle Kompetenz im Umgang mit der Suchtproblematik fördern.

Alle Hilfsangebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der/des Betroffenen beitragen.

V. Arbeitskreis Soziale Probleme am Arbeitsplatz

In dem Arbeitskreis sind vertreten:

- die Leiterinnen/Leiter der Personal- und Organisationsabteilung,
- die/der Beauftragte der in Anspruch genommenen externen Institution,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der psychotherapeutischen Beratungsstelle,
- eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrats,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung,
- die/der für die innerbetriebliche Weiterbildung zuständige Referentin/Referent der Kontaktstelle für wissenschaftliche, künstlerische und berufliche Weiterbildung¹,
- eine fachkundige Wissenschaftlerin/ein fachkundiger Wissenschaftler des Fachbereichs Sozialwesen,
- betriebliche Sozialhelferinnen/Sozialhelfer.

Weitere Personen oder Funktionsträger können zu bestimmten Themenbereichen hinzugezogen werden. Der Arbeitskreis tagt nach Erfordernis, mindestens halbjährlich. Der Arbeitskreis soll dazu beitragen, die verschiedenen Arbeitsfelder zur Gesundheitsförderung und Suchtprävention innerhalb der Universität miteinander zu verbinden. Er berät über die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung/Suchtprävention.

VI. Sozialhelferinnen/Sozialhelfer

Es werden nach Bedarf freiwillige Sozialhelferinnen/Sozialhelfer für die Suchtberatung und -hilfe ausgebildet. Die Ausbildungskosten trägt die Hochschule. Die Ausbildung und die Arbeit der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer erfolgt auf nebenamtlicher Basis. Sie arbeiten in dieser Funktion nicht weisungsgebunden. Die konkreten Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz werden vom Arbeitskreis festgelegt.

Die Aufgaben der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer beziehen sich auf die Unterbreitung von Hilfsangeboten für Betroffene und das soziale Umfeld. Sie haben an den Teambesprechungen der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer teilzunehmen.

¹Die Weiterbildung des Hochschulpersonals ist seit April 1997 organisatorisch dem Aufgabenbereich Personalentwicklung in der Personalabteilung zugeordnet.

VII. Vorgesetzte

Die Vorgesetzten sind durch ihre besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Qualität der Arbeit gehalten, dafür Sorge zu tragen, daß u.a. suchtmittelgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird.

Sie sind im Rahmen der Fürsorgepflicht und der Verantwortlichkeit für die Arbeitssicherheit auch dafür verantwortlich, daß bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche mit den betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern geführt werden.

Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, bietet die Hochschule Weiterbildungsveranstaltungen an, die Kenntnisse über die Wahrnehmung und Deutung suchtmittelmißbrauchsbedingter Verhaltensweisen sowie Kenntnisse über die Gesprächsführung mit Betroffenen und zur Konfliktbewältigung vermitteln. Im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis macht die Hochschulleitung die Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen verbindlich.

VIII. Schweigepflicht

Sozialhelferinnen/Sozialhelfer sowie die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Sozialberatung und der Suchthilfe unterliegen gegenüber Dritten der absoluten Schweigepflicht und dürfen von der Hochschule nicht als Zeugen bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen Streitigkeiten benannt werden. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Tätigkeit. Die betroffenen Personen sind hierauf schriftlich zu verpflichten. Schriftliche Aufzeichnungen sind unter Verschuß zu halten.

IX. Stufenplan

1. Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, daß Verhaltensauffälligkeiten oder nachlassende Arbeitsleistung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum stehen, so führt er/sie mit ihm/ihr ein vertrauliches Gespräch hierüber. Der/die Vorgesetzte zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig wird dem/der Betroffenen mitgeteilt, daß bei fortgesetzter Auffälligkeit die Personalabteilung eingeschaltet werden wird. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Notiz gefertigt, lediglich der Zeitpunkt des Gesprächs wird festgehalten.
2. Bleibt der/die Betroffene trotz dieses Gesprächs auffällig, wird ein weiteres Gespräch mit ihm/ihr geführt, über das ein Protokoll zu fertigen ist. Das Protokoll ist von dem/dem Vorgesetzten unter Verschuß zu nehmen. An dem Gespräch nehmen neben dem/der Betroffenen die/der Vorgesetzte und eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrates teil. Auf Wunsch des/der Betroffenen ist eine Person seines/ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Ziel des Gesprächs ist, dem/der Betroffenen die bei unverändertem Verhalten zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren. Der/die Betroffene wird aufgefordert, sich an die unter Ziff. IV genannte Beratungsstelle zu wenden.
3. Tritt keine Besserung ein, ist spätestens nach zwei Monaten ein drittes Gespräch unter dem Gesichtspunkt zu führen, entsprechende Hilfsangebote zwingend zu machen.

Es nehmen teil:

- der/die unmittelbare Vorgesetzte, ggf. der/die nächsthöhere Vorgesetzte
- der/die Leiter/in der Personalabteilung oder dessen/deren Vertreter/in
- ein Mitglied des Personalrates/der Jugendvertretung, ggf. der/die Vertrauensmann/Vertrauensfrau der Schwerbehinderten
- ein/e Berater/in für Suchtprobleme nach Wahl des Betroffenen.

Es ist eine Vereinbarung mit dem/der Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten zu schließen. Dem/der Betroffenen können Auflagen gemacht werden.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Der/die Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Der/die unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet zu prüfen, ob der/die Betroffene die Vereinbarung einhält. Er/sie hat über weitere Probleme am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung unverzüglich die Personalabteilung zu unterrichten.

Die Beobachtung soll sich längstens über einen Zeitraum von sechs Monaten erstrecken.

4. Treten weitere Probleme am Arbeitsplatz auf, wird dem/der Betroffenen von der Personalabteilung eine Abmahnung erteilt. Diese Abmahnung ist in Gegenwart eines/einer Beraters/Beraterin nach eigener Wahl des/der Betroffenen sowie einem/einer Vertreter/in des Personalrates in einem Gespräch zu erläutern.
5. Ändert der/die Betroffene innerhalb von vier Wochen nach der ersten Abmahnung sein/ihr Verhalten nicht, erfolgt eine letzte Abmahnung mit Kündigungsandrohung für den Fall der Wiederholung des Fehlverhaltens. Ändert der/die Betroffene sein/ihr Verhalten und überwindet er/sie die Suchtkrankheit, erfolgt eine volle Rehabilitation.
6. Bedienstete, die eine Therapie erfolgreich abgeschlossen haben, werden bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt. Ihnen wird ihr früherer oder sofern dies aus therapeutischer Sicht angezeigt, oder aus personalwirtschaftlichen bzw. rechtlichen Gründen notwendig ist, ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.
7. Lehnt der/die Betroffene trotz letzter Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und verändert er/sie sein/ihr Verhalten nicht, erfolgt die Kündigung. Bei Beamten werden die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.
8. Kann ein/e ehemalige/r Bedienstete/r binnen eines Jahre nach seiner/ihrer Entlassung oder Zuruhesetzung nach Durchführung einer stationären Langzeittherapie zu einer abstinenten Lebensweise finden - glaubhaft gemacht durch ärztliches Zeugnis des Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienstes - wird er/sie, soweit er/sie es selbst wünscht, bei seiner/ihrer Wiedereingliederung in die GhK unterstützt. Ihm/ihr wird sein/ihr früherer oder vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.
9. Wird ein/e Betroffene/r innerhalb von zwei Jahren nach Abschluß einer Therapie rückfällig, ist wie unter Punkt 3ff zu verfahren.

X. Schlußbestimmungen

1. Die Dienstvereinbarung wird zunächst für eine Laufzeit von 3 Jahren abgeschlossen und tritt nach der Unterzeichnung in Kraft. Sie verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum 31.12. des jeweiligen Jahres gekündigt wird. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden.
2. Jede/r Bedienstete erhält eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung.

Kassel, den 13.7. 1994

Universität
Gesamthochschule Kassel
- Der Präsident -

gez. Brinckmann

Der Personalrat der GhK
Vorsitzende

gez. Errichiello