Dienstvereinbarung

zum Umgang mit suchtgefährdeten und -abhängigen Mitarbeitenden (z. B. Alkohol, Medikamente etc.), zur Zuständigkeit der Vorgesetzten und Kollegen sowie zur Einleitung von therapieunterstützenden Maßnahmen.

Um

1) Verständnis für die besondere Problematik Alkohol und andere Suchterkrankungen am Arbeitsplatz zu entwickeln,

2) durch Alkohol oder andere Suchtmittel gefährdeten oder abhängigen Mitarbeitenden Hilfe anzubieten,

3) allen Betroffenen gleiche Chancen bei den erforderlichen Maßnahmen zu sichern und dadurch

4) die Arbeitssicherheit zu erhöhen,

wird zwischen dem Rektor und dem wissenschaftlichen Personalrat der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie dem Kanzler und dem Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg eine Dienstvereinbarung für den Umgang mit suchtgefährdeten und –abhängigen Mitarbeitenden geschlossen.

Dienstvereinbarung

§ 1 Vorgehen bei Auffälligkeit
(am Beispiel des Alkoholmissbrauchs)

Erster Schritt

Entsteht bei den unmittelbar Vorgesetzten der Eindruck, dass Mitarbeitende mehrfach alkoholauffällig geworden sind oder bei ihnen schon eine Abhängigkeit besteht und ihr Verhalten sich negativ auf ihre Arbeitsleistungen auswirkt, so führen sie mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Sie/Er zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig teilt sie/er ihnen mit, dass bei fortdauernder Alkoholauffälligkeit die Personalverwaltung eingeschaltet wird. Über dieses Gespräch bewahren die Gesprächspartner Stillschweigen. Sie fertigen keine Aktennotiz an, sondern notieren sich nur den Zeitpunkt des Gesprächs.

Zweiter Schritt

Ist im Verhalten der Betroffenen nach einem Monat keine Veränderung eingetreten, führen die unmittelbar Vorgesetzten nach beratender Rücksprache mit dem Betriebsärztlichen Dienst oder Betriebssozialarbeiter/in ein weiteres Gespräch. Die Vorgesetzten weisen darin nochmals nachdrücklich auf den Fortgang des Verfahrens nach der Dienstvereinbarung bei weiterem Fehlverhalten der Betroffenen hin. Die unmittelbaren Vorgesetzten notieren den Zeitpunkt des Gesprächs.

Hinweis zum ersten und zweiten Schritt

Wichtig in diesen ersten Gesprächen ist es, dass die unmittelbaren Vorgesetzten die Betroffenen auf das hinweisen, was sie oder die Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (Arbeitsleistung und Auswirkung auf die nähere Arbeitsumgebung). Sie legen klar, dass sie einen Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und dem Alkoholkonsum sehen, auch wenn die Betroffenen dies bestreiten. Sie erklären ihnen, dass ihre Schwierigkeiten mit dem Genuss von Alkohol zu einer Suchterkrankung führen könnten. Schwerpunkt des Gesprächs soll die Information über Hilfsmöglichkeiten sein. Die Vorgesetzten weisen auf die Betriebssozialarbeiter/in und den Betriebsärztlichen Dienst hin, durch die die Betroffenen sich beraten lassen sollten, und händigen ihnen eine vom Betriebsärztlichen Dienst / Sozialarbeiter/in ausgestattete Informationsmappe aus. (Spätestens beim zweiten Schritt.)

Dritter Schritt

Ist im Verhalten der Betroffenen nach zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so informieren die unmittelbar Vorgesetzten das Personaldezernat. Dieses lädt zu einem Gespräch mit den unmittelbar Vorgesetzen und den Betroffenen ein, an dem der Betriebsärztliche Dienst / Sozialarbeiter/in und der Personalrat beteiligt sind. In diesem Gespräch sollen die Betroffenen deutlich auf die weiteren Folgen hingewiesen werden.
Über den Inhalt des Gespräches wird ein Protokoll angefertigt und den Beteiligten übergeben.

Dienstvereinbarung

Hinweis zum dritten Schritt

Mit diesem Schritt soll „Öffentlichkeit" hergestellt werden. Es wird festgestellt, dass die Betroffenen bisher nichts Wirksames unternommen haben, ihre Lage zu verbessern, und es werden ihnen arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen angedroht.
Durch die Einbeziehung des Personaldezernats, des Personalrats und der Betriebssozialarbeiter muss den Betroffenen deutlich gemacht werden:
„Jetzt wird es für mich ernst, aber es gibt eine Chance!".
Die Initiative geht von den unmittelbaren Vorgesetzten aus. Das weitere Verfahren liegt beim Personaldezernat.

Vierter Schritt

Ist im Verhalten der Betroffenen innerhalb weiterer zwei Monate noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so informieren die unmittelbaren Vorgesetzten das Personaldezernat. Dieses lädt die unter Absatz 3 genannten Personen zu einem Gespräch ein. Zu diesem Gespräch können auch Kolleginnen und Kollegen und – in Absprache mit den Sozialarbeitern – auch Familienangehörige und Freunde eingeladen werden. Die Betroffenen werden dringend aufgefordert sich in konkrete Hilfe zu begeben. Unabhängig von diesem Gespräch leitet das Personaldezernat das Verfahren zur Abmahnung bzw. bei Beamten das Verwarnungsverfahren ein.

Hinweis zum vierten Schritt

Jeder muss den Betroffenen aus seiner Sicht offen, aber ohne sie zu verurteilen, sagen, was sie/er bei ihnen an Arbeitsausfällen und persönlichem Fehlverhalten erlebt. Es geht darum, den Betroffenen eindeutig und nachdrücklich ihre Krankheit bewusst zu machen, damit sie endlich Hilfe annehmen. Die Gesprächsteilnehmer müssen wissen:
Jedes Verschweigen oder Herunterspielen von suchtbedingten Ausfällen und Fehlverhalten macht sie selbst zum „Komplizen".
Am Schluss dieses Schrittes wird den Betroffenen ein Hilfsangebot gemacht. Hilfe kann geleistet werden durch:

1. *die Betriebssozialarbeiter, den Betriebsärztlichen Dienst*
2. *eine Beratungsstelle und deren Vermittlung in eine Fachklinik*
3. *eine Beratungsstelle und deren „ambulante" Therapie*
4. *eine Selbsthilfegruppe.*

Fünfter Schritt

Unterziehen sich die Betroffenen trotz weiterer Auffälligkeit nach längstens zwei Monaten nicht einer Therapie, so beraten die Betroffenen, deren unmittelbar Vorgesetzten, das Mitglied des Personaldezernats, das Mitglied des Personalrats und der Betriebsärztliche Dienst / Sozialarbeiter/in der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg darüber, wie im Einzelfall weiter zu verfahren ist.

Dienstvereinbarung

Verweigern die Betroffenen weiterhin die Teilnahme an einer Therapie, oder brechen sie eine begonnene Therapie eigenmächtig ab und werden rückfällig, wird das Verfahren zur Beendigung des Arbeits- / Dienstverhältnisses unter Beachtung der einschlägigen Verfahrensvorschriften – bei Beamten insbesondere des Disziplinarrechts – eingeleitet.

Hinweis zum fünften Schritt

In diesem letzten Gespräch muss den Kranken unmissverständlich klargemacht werden, dass es für sie nur noch zwei Möglichkeiten gibt:
entweder mit dem Trinken aufzuhören oder die Entlassung!

Die Kranken wollen erfahrungsgemäss ihren Arbeitsplatz nicht verlieren, auch wenn sie dies nicht zu erkennen geben. Deshalb kann das entschlossene und konsequente Auftreten der Gesprächspartner sehr entscheidend sein. Das Gespräch muss geführt werden nach dem Motto:
„Es ist keine Schande, krank zu sein, aber eine Schande, nichts dagegen zu tun!"
oder
„Wenn Du nichts tust, können wir nichts für dich tun!".

In der Fachwelt bedeutet das die Kranken fallen lassen (Hilfe durch Nichthilfe). Den Kranken wird klargemacht, dass sie für ihr Handeln letztlich selbst die Verantwortung tragen.

§ 2 Nachsorge und Rückfall

2.1 Nach Abschluss einer Therapie haben die Betroffenen Kontakt zum Betriebsärztlichen Dienst / Sozialarbeiter/in aufzunehmen.

2.2 Bei dem Krankheitsbild des Alkoholismus ist ein Rückfall nach Durchführung einer Therapie oder sonstiger Hilfsmassnahmen nicht untypisch. Bei einem solchen Rückfall berät der unter dem fünften Schritt genannte Personenkreis und stellt ein Einvernehmen darüber her, wie weiter zu verfahren ist.

Hinweis zur Behandlung von Rückfällen

Ein Rückfall kann im Heilungsprozess der Abhängigen eine wichtige therapeutische Funktion haben. Die Kranken können nicht glauben, dass das, was sie in der Heilbehandlung gelernt haben, auch auf sie konkret zutrifft. Dieser Rückfall kann schon während der Heilbehandlung, aber auch Monate danach eintreten. Andererseits darf die Rückfallregelung nicht zu einem Missbrauch von Hilfsangeboten durch die Betroffenen führen.

§ 3 Vertraulichkeit

Vorgespräche und Protokolle, die im Zusammenhang mit der Suchterkrankung von Mitarbeitenden anfallen, sind vertraulich zu behandeln.

Dienstvereinbarung

§ 4 Fortbildung/Weiterbildung Aufklärung

Zwischen Dienststelle und Personalrat besteht Übereinstimmung, dass im Rahmen der verfügbaren Mittel den an verantwortlicher Stelle tätigen Mitarbeitenden Gelegenheit gegeben wird, an Schulungskursen teilzunehmen, die sich mit der Problematik „Alkohol am Arbeitsplatz“ und insbesondere dem Umgang mit Suchtkranken befassen.

Hinweis zu § 4

Die Dienststelle wirkt bei allen Mitarbeitenden, besonders bei denen, die Vorgesetztenfunktionen ausüben, darauf hin, dass sie an geeigneten Schulungsmaßnahmen teilnehmen. (Seminare in der Fortbildungsakademie des Landes NRW, bei der Caritas, bei der Diakonie etc..) Dem Betriebsärztlichen Dienst / Betriebssozialarbeiter/in wird in den einzelnen Fachbereichen, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung regelmässig Gelegenheit zu Schulungs- bzw. Aufklärungsveranstaltungen gegeben.

§ 5 Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, jedoch nicht für ein laufendes Verfahren.

Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg

Sankt Augustin, ...

Rektor der Fachhochschule	Prof. Dr. Wulf Fischer
Kanzler der Fachhochschule	Hans Stender
Personalrat	Ulrike Richter
Personalrat der wissenschaftlichen Mitarbeiter	Rainer Pieters