

DIENSTVEREINBARUNG
SUCHTMITTELMISSBRAUCH AM
ARBEITSPLATZ

Alkohol • Medikamente • Drogen

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines	Seite 1
II.	Arbeitssicherheit	Seite 4
III.	Stufenplan	Seite 5
IV.	Rückfall	Seite 12
V.	Therapiebegleitung, Nachsorge	Seite 13
VI.	Laufzeit	Seite 14
	Anhang	Seite 15

Stand: 17. Oktober 2016

Dienstvereinbarung Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz

über die Einleitung von unterstützenden Maßnahmen für suchtgefährdete und -abhängige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Präambel

Der Personalrat der Justus-Liebig-Universität Gießen und der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen tragen mit dieser Dienstvereinbarung, die auf der Grundlage des § 113 Abs. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) in Verbindung mit § 74 Abs. 1 HPVG geschlossen wird, der Erkenntnis Rechnung, dass Suchtabhängigkeit Krankheit ist. Grundsätzlich soll mit dieser Dienstvereinbarung den Betroffenen die individuelle Ausschöpfung aller therapeutischen Möglichkeiten eröffnet werden, um ihre Sucht zum Stillstand zu bringen.

I. Allgemeines

(1) Diese Dienstvereinbarung soll als Handlungsanweisung dienen und

- Suchtgefährdeten und Suchtabhängigen Hilfe anbieten,
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen hinsichtlich der erforderlichen Maßnahmen sicherstellen,
- besonderes Verständnis für die Problematik "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" vermitteln und dadurch die Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten fördern und
- die Arbeitssicherheit erhöhen.

(2) Diese Dienstvereinbarung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter; sie gilt sinngemäß auch für Auszubildende.

(3) Die Dienstvereinbarung gilt ferner sinngemäß auch für Beamtinnen und Beamte sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Bei suchtbedingter Verletzung von Dienstpflichten werden entsprechende beamtenrechtliche (disziplinarrechtliche) Konsequenzen angekündigt bzw. eingeleitet.

(4) Die Justus-Liebig-Universität Gießen hat in Zusammenarbeit mit dem Personalrat eine Arbeitsgruppe „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“ eingerichtet. Die Mitglieder gehören aufgrund ihrer Funktion der Arbeitsgruppe an; sie sind im Anhang dieser Dienstvereinbarung aufgeführt.

(5) Die Arbeitsgruppe steht jederzeit für Informationen und Beratungen im Zusammenhang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz zur Verfügung.

(6) Die Tätigkeit in der Arbeitsgruppe ist vertraulich.

(7) Die Arbeitsgruppe befasst sich u.a. damit, Aufklärungsarbeit über Gefährdung durch Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz zu leisten. Sie plant und entwickelt insbesondere:

- Konzepte zur Suchtprävention
- Analysen von arbeitsplatzbedingten Ursachen
- Informationen für Bedienstete
- Schulungen von Vorgesetzten
- Zusammenarbeit mit uniinternen Institutionen
- Beratung für Suchtgefährdete und Suchtabhängige sowie für Angehörige und Kolleginnen/Kollegen

(8) Die Gleichbehandlung aller betroffenen Personen bei erforderlich werdenden Maßnahmen ist Grundlage dieser Dienstvereinbarung.

(9) Die Arbeitsgruppe ist ein informierendes und unterstützendes Gremium, das insbesondere mitwirkt

- in Grundsatzfragen des Umgangs mit Suchtkranken,
- bei Maßnahmen in Bezug auf konkrete Einzelfälle und bei Entscheidungen personal- und dienstrechtlicher Art.

(10) Zur Verwirklichung der Zielvorstellungen der Dienstvereinbarung ist es unerlässlich, dass alle Bediensteten der Justus-Liebig-Universität Gießen zu angemessenem und vorurteilsfreiem Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen beitragen, die suchtgefährdet oder suchtabhängig sind.

Um die Zielsetzung der Arbeitsgruppe zu unterstützen, ist es ferner notwendig, dass insbesondere Bedienstete in Vorgesetztenfunktionen im Interesse der Suchtgefährdeten und -kranken rechtzeitig und umsichtig reagieren und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen und veranlassen. Zur Unterstützung werden regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt.

(11) An der Justus-Liebig-Universität Gießen existiert eine Fachstelle für Suchthilfe. Die Fachstelle hat folgende Aufgaben:

- Beratung und Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtabhängige
- Hilfe bei der Einleitung therapeutischer Maßnahmen
- Hilfe nach erfolgter ambulanter oder stationärer Therapie
- Allgemeine Informationen über das Verhalten bei Sucht am Arbeitsplatz

(12) Die Justus-Liebig-Universität Gießen trägt zur Aufklärung von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen zusammen mit der Fachstelle und der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt auf allen Ebenen bei, indem sie angemessene und gezielte Schulung und Information durchführt.

Die Justus-Liebig-Universität Gießen erwartet von ihren Bediensteten zur Erfüllung dieser Dienstvereinbarung

- die Schulungs- und Informationsveranstaltungen anzunehmen und entsprechend umzusetzen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zum Suchtmittelkonsum zu verleiten und
- Probleme des Suchtmittelmissbrauchs nicht zu verharmlosen und/oder nicht zu verleugnen.

(13) Die Justus-Liebig-Universität Gießen erwartet von den betroffenen Personen, dass sie die Hilfsangebote annehmen bzw. bei Nichtannahme die arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen tragen, die im folgenden Katalog (Stufenplan; siehe Abschnitt III) geschildert sind.

Unbeschadet des Stufenplans hat die oder der Vorgesetzte im Falle einer Eigengefährdung oder der Gefährdung anderer - gegebenenfalls unter Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes oder weiterer geeignet erscheinender Personen - festzustellen, dass die betroffene Person nicht dienstfähig ist. Im gegebenen Fall hat die oder der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass die betroffene Person in Begleitung sicher nach Hause gebracht wird (z.B. mit Dienstwagen, Taxi, Minicar). Die ggf. entstehenden Kosten hat die betroffene Person zu tragen.

II. Arbeitssicherheit

(1) Grundsätzlich gilt, wer Suchtmittel zu sich nimmt bzw. am Arbeitsplatz noch unter deren Wirkung steht, riskiert den Verlust der gesetzlichen Unfallversicherung und trägt im Falle eines Arbeitsunfalls dann alleine die Folgekosten.

(2) Aufgrund der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-V A1) dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich

selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten (GUV-V A1 § 15 Absatz 2 + 3).

(3) Von besonderer Bedeutung zur Vermeidung alkoholbedingter gegenseitiger Gefährdungen ist das Vorbildverhalten und Handeln der verantwortlichen Führungskräfte der Justus-Liebig-Universität Gießen.

(4) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte haben die Vorgesetzten je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden (GUV-V A1, § 7).

III. Stufenplan

Erste Stufe Kritikgespräch

(1) Stellt die oder der unmittelbare Vorgesetzte fest, dass eine an der Justus-Liebig-Universität Gießen beschäftigte Person ihre Arbeits- bzw. Dienstpflichten aufgrund des Missbrauchs von Suchtmitteln vernachlässigt oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, führt sie oder er hierüber mit der betroffenen Person ein erstes Gespräch. Im Einzelfall hat die oder der Vorgesetzte unbeschadet dieser Dienstvereinbarung die Pflicht, auch gemäß den Regelungen der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (GUV-V A1), § 7 "Befähigung für Tätigkeiten", zu handeln [siehe Abschnitt II Ziffer (2) + (4)].

(2) Eine Beeinträchtigung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten liegt z. B. vor, wenn die betroffene Person infolge des Genusses von Suchtmitteln

- im Reaktionsvermögen nachlässt,
- fehlerhaft arbeitet,
- teilweise oder völlig außer Stande ist, Leistungen zu erbringen,

- arbeits- oder dienstunfähig wird,
- den Arbeitsfrieden stört,
- durch ihr Verhalten Unfälle begünstigt oder verursacht oder
- häufige Einzelfehlzeiten, besonders nach Wochenenden und Feiertagen, hat.

(3) Im Gespräch der ersten Stufe (Kritikgespräch) werden gegenüber der betroffenen Person die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch vermutet wird. Die oder der Vorgesetzte fertigt über dieses Gespräch eine mit Datum versehene Gesprächsnotiz an. Sie oder er hat die Verpflichtung, das Verhalten der betroffenen Person zu beobachten und sie hiervon zu unterrichten.

(4) Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen, weder werden Informationen an andere Stellen weitergegeben, noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

(5) Die Dienstvereinbarung und das Merkblatt "Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz" werden ausgehändigt und erläutert.

(6) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

Empfehlungen zu diesem ersten Gespräch:

Diskussionen über Suchtmittelmissbrauch verlaufen im Regelfall fruchtlos und sollten vermieden werden. Es ist wichtig, dass die in der Regel am Vortage getroffene Feststellung (z.B. Fehler, Untauglichkeit zur Weiterführung der Arbeit u.a.) bestätigt wird. Es sollte das durch die Sucht bedingte Fehlverhalten verdeutlicht werden. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte soll sich gründlich auf dieses Gespräch vorbereiten. Bei dem ersten Gespräch dieser Art ist eine vorherige Beratung mit einem Mitglied der Arbeitsgruppe "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" oder der Fachstelle für Suchthilfe zu empfehlen.

Zweite Stufe Kontaktgespräch mit Protokoll

(1) Ist im suchtbedingten Verhalten der betroffenen Person keine positive Veränderung festzustellen, führt die oder der unmittelbare Vorgesetzte dieses zweite Gespräch mit ihr zwei Monate nach dem ersten Gespräch. Die betroffene Person sollte eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. An diesem Gespräch nimmt ein Mitglied der Arbeitsgruppe "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" oder der Fachstelle für Suchthilfe teil.

(2) Die betroffene Person wird aufgefordert, ihr Verhalten zu ändern; sie erhält den Hinweis, dass die oder der unmittelbare Vorgesetzte künftig verstärkt auf ihr Arbeitsverhalten achten wird.

(3) Die betroffene Person wird aufgefordert, sich an eine Kontaktstelle für Suchthilfe (Adressenliste: siehe Merkblatt) zu wenden. Auch die Betriebsärztin/der Betriebsarzt steht insbesondere bei medizinischen Problemen zur Verfügung. **Hilfe und Unterstützung durch die Vorgesetzten wird zugesichert.** Die betroffene Person wird darauf hingewiesen, dass arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen von der Dienststelle ergriffen werden müssen, wenn von den Hilfsangeboten kein Gebrauch gemacht wird und keine positiven Veränderungen in ihrem Arbeitsverhalten eintreten.

(4) Die oder der unmittelbare Vorgesetzte fertigt das Protokoll. Dieses wird der betroffenen Person ausgehändigt, eine Kopie geht als Information an den zuständigen Abteilungsleiter des Personaldezernats. Das Protokoll wird nicht zu der Personalakte genommen.

(5) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein. Das Protokoll des Kontaktgespräches wird in diesem Fall nach 12 Monaten vernichtet.

Empfehlungen zur zweiten Stufe:

Gespräche mit einer deutlich unter Suchtmitteln stehenden Person erzielen meistens nicht die beabsichtigte Wirkung. Der günstigste Zeitpunkt für dieses Gespräch ist "der Morgen danach". Ein Eingehen auf vorschnelle Versprechungen sollte vermieden werden. Auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung müssen Konsequenzen für den Fall angekündigt werden, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Bei Vorliegen einer Suchtmittelabhängigkeit führt das schnelle Akzeptieren von Versprechungen zur Enttäuschung. Es ist zu bedenken, dass die betroffene Person bemüht ist, sich ihre Sucht zu erhalten.

Dritte Stufe Kritikgespräch mit Vereinbarungen und Hilfsangeboten im Personaldezernat

(1) Bleibt die betroffene Person auffällig bzw. tritt keine Besserung ihres Verhaltens ein, so ist davon auszugehen, dass sie Suchtprobleme hat. Dieses dritte Gespräch unter der Beteiligung des Personaldezernats folgt zwei Monate nach dem zweiten Gespräch; es wird daher unter dem Gesichtspunkt zu führen sein, Folgen einer Therapieunwilligkeit aufzuzeigen und nachdrücklich auf die krankheitsbedingten Fehlleistungen hinzuweisen.

(2) Nach Erläuterung der weiteren in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen wird die betroffene Person aufgefordert, innerhalb von zwei Wochen einen Gesprächstermin bei einer Kontaktstelle für Suchthilfe (Adressenliste: siehe Merkblatt) zu vereinbaren. Ein Mitglied der Fachstelle für Suchthilfe nimmt an dem Gespräch im Personaldezernat teil, sofern die betroffene Person nicht widerspricht. Die betroffene Person kann ein Mitglied des Personalrats, ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Frauenbeauftragte oder ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

(3) Zur Feststellung möglicher Folgeschäden wird der betroffenen Person dringend empfohlen, die Hausärztin/den

Hausarzt, die Betriebsärztin/den Betriebsarzt oder die Fachärztin/den Facharzt aufzusuchen.

(4) Über das Kritikgespräch wird ein Protokoll gefertigt und den Beteiligten ausgehändigt. Eine Kopie geht als Information an den zuständigen Abteilungsleiter des Personaldezernats. Das Protokoll wird nicht zu der Personalakte genommen.

(5) Das Personaldezernat hat jeweils nach Ablauf von zwei Wochen nach diesem Gespräch zu prüfen, ob die betroffene Person für sich Konsequenzen gezogen hat. Hierüber hat die betroffene Person den schriftlichen Nachweis zu erbringen; fast alle Kontaktstellen für Suchthilfe erteilen Bestätigungen mit Stempel und Unterschrift (siehe Anhang).

(6) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein. Das Protokoll des Kritikgespräches wird in diesem Fall nach 12 Monaten vernichtet.

(7) Wenn keine schriftlichen Nachweise vorgelegt werden, folgt Stufe 4.

Empfehlungen wie zur zweiten Stufe:

Gespräche mit einer deutlich unter Suchtmitteln stehenden Person erzielen meistens nicht die beabsichtigte Wirkung. Der günstigste Zeitpunkt für dieses Gespräch ist "der Morgen danach". Ein Eingehen auf vorschnelle Versprechungen sollte vermieden werden. Auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung müssen Konsequenzen für den Fall angekündigt werden, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Bei Vorliegen einer Suchtmittelabhängigkeit führt das schnelle Akzeptieren von Versprechungen zur Enttäuschung.

Es ist Folgendes zu bedenken:

Zum Krankheitsbild gehört es, die Sucht zu verdrängen, zu verleugnen und zu schützen.

Zusätzliche Empfehlungen zur dritten Stufe:

Schriftliche Nachweise sind unbedingt zu kontrollieren. Erstens steht die Glaubwürdigkeit angeordneter Maßnahmen auf dem Spiel, zweitens führt eine Nachlässigkeit auf diesem Gebiet dazu, dass die abhängige Person androhte Konsequenzen nicht ernst nimmt.

Vierte Stufe

Mündliche Ermahnung - Erteilung von Auflagen

(1) Im Beisein einer Vertreterin/eines Vertreters des Personalrates ist die betroffene Person zunächst zu fragen, welche Schritte sie tatsächlich eingeleitet hat. Soweit der Aufforderung nicht nachgekommen wurde, wird bei weiterer Auffälligkeit der betroffenen Person vom Personaldezernat eine mündliche Ermahnung ausgesprochen. Es wird eine Aktennotiz über diese **mündliche Ermahnung** gefertigt, von der betroffenen Person unterzeichnet und in die Personalakte aufgenommen. Individuell werden mit dieser Ermahnung Auflagen (Inanspruchnahme von ärztlicher Hilfe/Besuch einer Kontaktstelle für Suchthilfe/Änderung des Fehlverhaltens) verbunden. **Die/der Vorgesetzte ist verpflichtet, dem Personaldezernat über das weitere Verhalten der betroffenen Person Bericht zu erstatten.**

(2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein. Die Aktennotiz über die mündliche Ermahnung wird in diesem Fall nach 2 Jahren aus der Personalakte entfernt.

Fünfte Stufe Erste Abmahnung

(1) Verletzt die betroffene Person aufgrund ihres Suchtverhaltens weiterhin ihre Arbeitspflichten und folgt sie nicht der Empfehlung, ambulante Behandlung bei einer Kontaktstelle für Suchthilfe (Adressenliste: siehe Merkblatt) aufzunehmen, führt spätestens innerhalb eines Monats nach der mündlichen Ermahnung das Personaldezernat zusammen mit dem bereits beteiligten Personenkreis ein weiteres Gespräch. Ergibt sich bei diesem Gespräch, dass keine Änderung eingetreten ist, wird die betroffene Person durch das Personaldezernat erstmals abgemahnt. Mit dieser Abmahnung wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall angekündigt, dass die betroffene Person weiterhin ihre Arbeitspflichten suchtbedingt verletzt. Die **Abmahnung** wird in die **Personalakte** aufgenommen; über die Entfernung aus der Personalakte wird nach einer späteren Verhaltensänderung im Einzelfall entschieden.

(2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

Sechste Stufe Zweite Abmahnung

(1) Hat sich die betroffene Person innerhalb eines Monats nach der ersten Abmahnung weder in ambulante/stationäre Behandlung bei einer hierzu zugelassenen Einrichtung begeben noch ihr Fehlverhalten geändert, wird ihr **eine zweite Abmahnung** erteilt mit deutlichem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen; über die Entfernung aus der Personalakte wird nach einer späteren Verhaltensänderung im Einzelfall entschieden.

(2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

Siebte Stufe Kündigung

Lehnt die betroffene Person trotz der erfolgten mündlichen Ermahnung und der beiden Abmahnungen zwei Wochen nach der zweiten Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und verletzt sie auch weiterhin ihre Arbeitspflichten, wird das Arbeitsverhältnis durch die Justus-Liebig-Universität Gießen beendet, soweit auch eine Prognose für die Zukunft negativ ausfällt.

Achte Stufe Wiedereingliederung, Neueinstellung

Können betroffene Personen nach ihrer Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich die Justus-Liebig-Universität Gießen, sie auf einer hierfür geeigneten Stelle wieder einzustellen.

Regelungen für Beamtinnen und Beamte
Bezüglich der fünften bis achten Stufe werden bei Beamtinnen und Beamten die erforderlichen dienstrechtlichen (disziplinarrechtlichen) Maßnahmen eingeleitet.

IV. Rückfall

(1) Bei erneuter Auffälligkeit mit Suchtmitteln (Rückfall) wird nach der Stufe verfahren, in die die betroffene Person zuletzt eingestuft war. War zuletzt die Stufe 6 erreicht, setzt nach erfolgter Beratung und ggf. Behandlung mindestens Stufe 4 dieser Dienstvereinbarung ein.

(2) Jeder Rückfall ist individuell zu prüfen und in der Arbeitsgruppe (Kommission) zu beraten.

V. Therapiebegleitung, Nachsorge

(1) Wichtige Bezugspersonen können auf Wunsch der betroffenen Person zu den therapeutischen Gesprächen eingeladen werden. Dienststelle und Vorgesetzte sollten Unterstützung für dieses Anliegen gewähren.

(2) Nach Abschluss der Therapie führen Mitglieder der Arbeitsgruppe mit der oder dem Vorgesetzten und dem Kollegenkreis am Arbeitsplatz ein Gespräch. Dieses Gespräch findet bereits vor dem Eintreffen der abstinenten Person statt und hat zum Ziel, diese bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen.

(3) Die oder der Vorgesetzte muss dafür Sorge tragen, dass die betroffene Person nach Rückkehr aus der Therapie wieder im Kollegenkreis integriert und **im Bemühen um lebenslange Abstinenz** von allen akzeptiert wird.

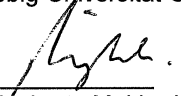
VI. Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Vertragsparteien jederzeit gekündigt werden. Im Falle der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt diese bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens jedoch ein Jahr, weiter. Redaktionelle Änderungen bedürfen keiner Kündigung der Dienstvereinbarung.

Gießen, den 17.10.2016

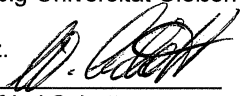
Der Präsident der
Justus-Liebig-Universität Gießen

gez.


Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Der Personalrat der Justus-
Liebig-Universität Gießen

gez.


Wilfried Schott
Vorsitzender

Anhang

Der Arbeitsgruppe „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“ gehören an:

- Personaldezernent/in
- Vorsitzende/Vorsitzender und ein weiteres Mitglied des Personalrats
- Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Betriebsärztin/Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Vertretung des Sachgebiets Arbeitssicherheit im Dezernat B
- Vertretung der Fachstelle für Suchthilfe
- Zentrale Frauenbeauftragte
- Ehrenamtlich tätige/r betriebliche/r Suchtkrankenhelferin/Suchtkrankenhelfer
- Ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung
- Abteilungsleiter/in C 2 Personaldezernat
- Abteilungsleiter/in C 3 Personaldezernat

Merkblatt

Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz

Stand Oktober 2016

Wegen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln gesehen werden, sind Sie heute von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten angesprochen worden und haben dieses Merkblatt erhalten.

Die Justus-Liebig-Universität Gießen möchte Ihnen hiermit Hilfe anbieten. Da es sich nicht um ein Einzelfallproblem handelt, wurde an der Justus-Liebig-Universität Gießen eine Arbeitsgruppe "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" gebildet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsgruppe stehen jederzeit für Informationen und Beratung im Zusammenhang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz zur Verfügung. **Vertraulichkeit wird Ihnen zugesichert.**

Die Arbeitsgruppe hat ein Konzept entwickelt, das in Form eines Stufenplanes das Ziel verfolgt, die Sucht zum Stillstand zu bringen.

Bei dem heutigen Gespräch wurden Sie auf die Notwendigkeit, Ihr Arbeitsverhalten zu ändern, hingewiesen. Außerdem wurden Sie aufgefordert, sich an eine Kontaktstelle für Suchthilfe (Adressenliste siehe nebenstehend) zu wenden. Sie haben erfahren, dass in Zukunft Ihr Arbeitsverhalten besonders beobachtet wird. Über das Ergebnis dieser Beobachtungen wird Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter weitere Gespräche mit Ihnen führen.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen, weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben, noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

Wenn sich Ihr Arbeitsverhalten nicht positiv verändert und Sie von den Hilfsangeboten keinen Gebrauch machen sollten, müssen arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen seitens des Personaldezernats ergriffen werden, die letztlich zur Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses führen können.

Können betroffene Personen nach ihrer Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden, wird sich die Justus-Liebig-Universität Gießen bemühen, sie auf einer hierfür geeigneten Stelle wieder einzustellen.

Kontaktadressen für Suchthilfe

(Weitere Kontaktadressen außerhalb von Gießen können bei der Fachstelle für Suchthilfe im Diakonischen Werk bzw. bei den örtlichen Beratungsstellen erfragt werden)

Fachstelle für Suchthilfe Beratung und ambulante Behandlung im Diakonischen Werk

Frankfurter Straße 15
35390 Gießen
Tel: (0641) 97 19 01 11
Fax: (0641) 97 19 03 55
Sprechzeit: Mo., Mi. 9:00-12:00 &
14:00 – 16:00, Fr. 9:00-12:00 Uhr
fachstelle-suchthilfe@diakonie-giessen.de

Fachambulanz Mittelhessen für ambulante Therapie

Frankfurter Straße 15
35390 Gießen
Tel: (0641) 97 19 01 11
Fax: (0641) 97 19 03 55

Suchthilfezentrum Gießen

Schanzenstraße 16
35390 Gießen
Tel. (0641) 78027
Sprechzeit: Mo., Do., Fr. 09:00-17:00,
Di., Mi. 09:00-19:00 Uhr

Sozialpsychiatrischer Dienst für Stadt und Landkreis Gießen

Riversplatz 1 – 9
Gebäude D
35394 Gießen
Tel. (0641) 9390-416
www.lkqi.de

Blaues Kreuz OV Gießen

Südhang 5
35463 Fernwald
Tel. 0151 23073307
giessen@blaues-kreuz.de

Guttempler-Gemeinschaft

"Wieseckau"

Martin Lauer
Kirchstraße 17
35396 Gießen-Wieseck
Tel. (06424) 1522 oder 0157 75738226
wieseckau@guttemplerhessen.de
Gruppentermin: Fr. 20:00 Uhr

Suchtselbsthilfegruppe Wettenberg

Jugendhaus
Am Steinkreuz 1A
35435 Wettenberg-Launsbach
Oskar Lichtblau
Tel. (06401) 8166
info@suchtselbsthilfe-wettenberg.de
www.suchtselbsthilfe-wettenberg.de
Gruppentermin: Fr. 20:00 Uhr

Anonyme Alkoholiker Interessengemeinschaft e.V.

Kontaktstelle
Bahnhofstraße 90
35390 Gießen
Tel. (0641) 19295

Betriebsarztstelle der Justus-Liebig-Universität Gießen

Medical Airport Service (MAS) GmbH

Memeler Straße 1, 1. Obergeschoss, 35394 Gießen
Universitätsnetz: (0641-99) 19300
Festnetz: (0641) 4955330
Fax: (0641) 4990172
E-Mail: Arbeitsmedizin-gi@medical-gmbh.de