

**DIENSTVEREINBARUNG ZUR VORBEUGUNG VON SUCHTPROBLEMEN AM ARBEITSPLATZ UND ZUM
UMGANG MIT SUCHTGEFÄHRDETEN UND SUCHTKRANKEN BESCHÄFTIGTEN**

ZWISCHEN

DEM UNIVERSITÄTSKLINIKUM HEIDELBERG

(im Folgenden: Universitätsklinikum)

UND

DEM GESAMTPERSONALRAT DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS HEIDELBERG

Präambel

Eine Suchterkrankung ist in der Regel ein über mehrere Jahre andauernder Prozess. Unumstritten dabei ist, dass Menschen, die abhängig von Suchtmitteln sind, Hilfe benötigen. Unumstritten ist auch, dass ein adäquates, konsequentes Verhalten des sozialen Umfelds dazu beitragen kann, dass die Krankheit nicht das Leben eines Menschen bestimmt.

Das Universitätsklinikum und der Gesamtpersonalrat des Universitätsklinikums Heidelberg tragen mit dieser Dienstvereinbarung der Erkenntnis Rechnung, dass die Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmittelerkrankungen eine Krankheit und deren Bekämpfung ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht des Universitätsklinikums ist.

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zum Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen.

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden die feminine Bezeichnung gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung regelt das Verfahren in der Dienststelle/den Dienststellen des Universitätsklinikums und gilt für alle in einem Beschäftigungsverhältnis, Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis zum Universitätsklinikum stehenden Beschäftigten, Auszubildenden sowie für die am Universitätsklinikum tätigen Landesbeschäftigten (im Folgenden: Beschäftigte).

Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte des Universitätsklinikums, die gem. § 5 Abs. 3 TV-UK bzw. § 4 Abs. 3 TV-L ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten erbringen (gestellte Beschäftigte), sofern bei diesem Dritten eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Thema Sucht existiert.

§ 2 Ziele

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- das Verständnis am Universitätsklinikum für die besondere Problematik von Suchterkrankungen zu verbessern und durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen,
- dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten Hilfsangebote zu unterbreiten und deren Gesundheit zu erhalten bzw. wieder herzustellen,
- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten,
- Vorgesetzte zu befähigen, bei sichtbaren Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren,
- das Verfahren festzulegen, das von den Beteiligten zu beachten ist, um im Einzelfall einer manifesten Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln individuell, die mit der Suchterkrankung einhergehenden dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Probleme zu lösen.

Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, ein jährliches Budget für die Suchtprävention (Suchtpräventionsprogramm) zur Verfügung zu stellen.

§ 3 Definition

„**Sucht**“ im Rahmen dieser Vereinbarung bezeichnet die psychische oder körperliche Abhängigkeit von Suchtmitteln. Diese Abhängigkeit führt zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit, die ab einem bestimmten Grad als Krankheit zu betrachten ist.

„**Suchtmittel**“ im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, missbräuchlich verwendete Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe sowie andere nichtstoffliche Süchte (z.B. Spielsucht).

„**Prävention**“ bezeichnet die Früherkennung und Frühbehandlung einer Suchtgefährdung und Suchterkrankung. Hierunter fallen z.B. Maßnahmen wie:

- die Information und Beratung der Beschäftigten und Vorgesetzten
- die Erarbeitung eines Suchtpräventionsprogramms zur Beschlussvorlage beim Klinikumsvorstand
- die Unterstützung der Beschäftigten bei Wiedereingliederung in den Betrieb nach Entwöhnungsbehandlungen und/oder Rehabilitationsmaßnahmen

I. Vorbeugende Maßnahmen

§ 4 Konsum von Suchtmitteln in Einrichtungen und Räumen des Universitätsklinikums

Der Konsum von Suchtmitteln während der Arbeitszeit inklusive der Pausen ist grundsätzlich untersagt. Bei besonderen Anlässen (Dienstjubiläum, Geburtstag, Weihnachtsfeier etc.) kann ausnahmsweise und unter Beachtung von § 8 Nr. 1 ein maßvoller Konsum von alkoholhaltigen Getränken von der Vorgesetzten zugelassen werden.

§ 5 Information und Schulung

- (1) Das Universitätsklinikum und der örtlich zuständige Personalrat werden die Beschäftigten über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung und das hier vorgesehene Verfahren zur Prävention sowie zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten informieren. Die Informationsveranstaltungen finden im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms während der Arbeitszeit statt und werden, ebenso wie der Inhalt dieser Dienstvereinbarung, den Beschäftigten auf geeigneten Wegen bekannt gemacht.
- (2) Das Universitätsklinikum wird im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms zur Aufklärung der Beschäftigten auf allen Ebenen beitragen, insbesondere durch Schulungsveranstaltungen, in denen die Beschäftigten über Suchtprobleme am Arbeitsplatz sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert werden.
- (3) Da insbesondere den Führungskräften eine zentrale Rolle bei der Lösung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz zukommt, wird das Universitätsklinikum im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms diese in entsprechenden Schulungsveranstaltungen über die körperliche und psychischen Wirkung des Suchtmittelmissbrauchs und ihre Pflichten in dem hier festgelegten Verfahren sowie ihre Mitverantwortung gegenüber suchtgefährdeten und suchterkrankten Beschäftigten aufklären. Die Teilnahme der Führungskräfte an entsprechenden Schulungsveranstaltungen ist verpflichtend.

§ 6 Arbeitskreise Sucht (AK Sucht) am Universitätsklinikum

- (1) Am Universitätsklinikum wird ein Arbeitskreis Sucht (AK Sucht) gebildet.
- (2) Dem AK Sucht gehören an: je eine Vertreterin des/der
 - Personalabteilung
 - örtlichen Personalrats
 - örtlichen Schwerbehindertenvertretung
 - betrieblichen Sozial-/Suchtberatung
 - Betriebsärztlichen Dienstes
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
- (3) Zu den Aufgaben des AK Sucht gehören:
 - Der Aufbau, die Umsetzung und die regelmäßige Evaluation des betrieblichen Suchtpräventions- und Suchthilfeprogramms
 - Die Budgetplanung für das betriebliche Suchtpräventions- und Suchthilfekonzept als Entscheidungsgrundlage für den Klinikumsvorstand
 - Die Klärung der Rahmenbedingungen für die interne betriebliche Suchtberatung und die Sicherung fachlicher Standards (Qualifizierung, Supervision) in Abstimmung mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement
 - Die Förderung und Vernetzung interner und externer Suchtprävention und -hilfe

Der AK Sucht tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.

§ 7 Betriebliche Suchtberatung

- (1) Am Universitätsklinikum wird im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Stelle einer Betrieblichen Suchtberatung eingerichtet. Die betriebliche Suchtberaterin verfügt über eine entsprechende Qualifizierung.
- (2) Grundlage des internen Beratungsangebots bildet das vom AK Sucht erarbeitete und vom Klinikumsvorstand beschlossene Suchtpräventions- und Suchthilfekonzept. Es beschreibt Ziele, Inhalte, Art und Aufgaben der internen Suchthilfe sowie Pflichten und Rechte der in der Suchtberatung tätigen Personen.

Grundsätzlich steht das Angebot der betrieblichen Suchtberatung allen Beschäftigten des Universitätsklinikums (betroffenen Beschäftigten, Kolleginnen, Führungskräften, in Einzelfällen und bei Bedarf auch den Angehörigen betroffener Beschäftigter) offen. Die Inanspruchnahme der Betrieblichen Suchtberatung erfolgt auf freiwilliger Basis.

- (3) Zu den Aufgaben der Betrieblichen Suchtberatung gehören:
 - Vermittlung geeigneter interner und externer Hilfen im konkreten Beratungsfall
 - Begleitung der Wiedereingliederung nach suchttherapeutischen Maßnahmen
 - Unterstützung der Personalverantwortlichen bei der Einleitung von Maßnahmen und Gesprächen nach den Grundsätzen dieser Dienstvereinbarung
 - Koordination und fachliche Beratung des AK Sucht
 - Netzwerkarbeit zu externen Beratungsstellen und Fachkliniken
 - Sicherstellung des internen Suchtberatungsangebots sowie der innerbetrieblichen Bekanntgabe dieser Dienstvereinbarung sowie des damit zusammenhängenden Suchtberatungsangebotes
- (4) Die Betriebliche Suchtberatung legt dem AK Sucht sowie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement einmal jährlich einen Bericht über seine Tätigkeiten, den Stand der Suchtprävention und Suchthilfe im Unternehmen und den Schwerpunkten für die weitere Arbeit vor.

II. Verfahren in Einzelfällen

§ 8 Suchtmittel am Arbeitsplatz

- (1) Beschäftigte dürfen sich durch den Konsum von Suchtmitteln jeglicher Art, wie z.B. 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. Demnach dürfen Beschäftigte, die infolge Suchtmittelgebrauchs nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigt werden.
- (2) Steht eine Beschäftigte am Arbeitsplatz erkennbar unter Alkohol- oder sonstigem Suchtmittelinfluss, muss die jeweilige Vorgesetzte – zweckmäßigerweise unter Hinzuziehung einer weiteren Person zur Beweishilfe – die Beschäftigte unverzüglich hierauf ansprechen.
- (3) Räumt eine Beschäftigte eine Alkoholisierung oder sonstige suchtmittelbedingte Beeinflussung ein, so hat die Vorgesetzte dies in einer Aktennotiz festzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigte die Dienststelle gemäß Ziffer 6 verlässt, wenn eine Beeinträchtigung der Dienstpflichten, eine Selbstgefährdung oder eine Gefährdung anderer infolge der Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel nicht ausgeschlossen werden kann. Die Entscheidung liegt bei der Vorgesetzten.
- (4) Stellt die Beschäftigte eine Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel in Abrede, hat sie das Recht auf unverzügliche Durchführung eines entsprechenden Tests durch den Betriebsärztlichen Dienst. Die Beschäftigte befreit in diesem Fall den Betriebsärztlichen Dienst von seiner Schweigepflicht gegenüber dem Administrativen Bereich bezüglich der Arbeitsfähigkeit und Vorliegen einer möglichen Eigen- oder Fremdgefährdung. Die Durchführung des Tests ist freiwillig; die Beschäftigte darf hierzu nicht gezwungen werden.
- (5) Bei erwiesener Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel hat die Beschäftigte die Dienststelle gemäß Ziffer 6 zu verlassen, sofern eine Beeinträchtigung der Dienstpflichten, eine Selbstgefährdung oder eine Gefährdung anderer infolge der Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel nicht ausgeschlossen werden kann. Gleiches gilt bei Ablehnung des Tests nach Abs. 4. Die Entscheidung liegt bei der Vorgesetzten.
- (6) Die Vorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass der sichere Heimweg der Beschäftigten gewährleistet ist. Für den Heimtransport entstehende Auslagen (z.B. Beförderungsentgelt) übernimmt zunächst das Universitätsklinikum. Die betroffene Beschäftigte wird in Regress genommen. Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Bezüge bzw. Entgelt, es sei denn, dass die Beschäftigte durch eigene Veranlassung mittels ärztlichen Attests nachweist, dass sie zum relevanten Zeitpunkt nicht unter Suchtmittelinfluss stand.
- (7) Die Vorgesetzte hat die Personal- oder Rechtsabteilung, unverzüglich zu informieren, wenn eine Beschäftigte infolge akuter Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere

Suchtmittel die Dienststelle verlassen muss. Die Personal- oder Rechtsabteilung weist die Beschäftigte schriftlich an, nicht mehr alkoholisiert oder unter Einfluss von anderen Suchtmitteln ihren Dienst aufzunehmen. Hierüber sind der Personalrat und die Suchtberatung unverzüglich zu informieren.

§ 9 Umgang mit suchtkranken Beschäftigten

1. Stufe:

Fürsorgegespräch der Vorgesetzten mit der Beschäftigten

Vor dem Gespräch sollte die Vorgesetzte in der Gesprächsführung geschult sein, sie kann sich durch ein Mitglied des AK Sucht beraten lassen. Bei der Gesprächsführung orientiert sich die Vorgesetzte am aktuellen Gesprächsleitfaden der Betrieblichen Suchtberatung (Anlage 1).

- a.) Besteht der Verdacht, dass bei einer Beschäftigten eine Suchtgefährdung oder Suchterkrankung vorliegt, führt die Vorgesetzte mit der Beschäftigten ein erstes vertrauliches Gespräch. Auf Wunsch der Beschäftigten ist ein Mitglied des Personalrats anwesend. Die Vorgesetzte hat im Einzelfall die Möglichkeit, eine Vertreterin der Personal- oder Rechtsabteilung zu diesem Gespräch hinzuzuziehen.

In diesem Gespräch werden gegenüber der betroffenen Beschäftigten die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch vermutet wird. Die Beschäftigte wird aufgefordert, ihr Verhalten zu ändern. Er wird auf bestehende Hilfsangebote, insbesondere auf eine Beratung durch die Betriebliche Suchtberatung oder den Betriebsärztlichen Dienst, hingewiesen. Hilfe und Unterstützung durch die Vorgesetzte werden zugesichert. Eine schriftliche Vereinbarung wird angestrebt.

Die Beschäftigte erhält den Hinweis, dass die Vorgesetzte zukünftig verstärkt auf ihr Arbeitsverhalten achten und bei fortgesetzter Suchtauffälligkeit die Personalverwaltung unterrichten wird die dann weitere Maßnahmen nach Stufe 2 einleitet.

- b.) Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Die Vorgesetzte fertigt lediglich Aufzeichnungen an und vermerkt den Zeitpunkt des Gesprächs. Wird die Beschäftigte nach diesem Gespräch nicht wieder auffällig, sind diese nach zwölf Monaten zu vernichten.
- c.) Die Vorgesetzte hat das Verhalten der Beschäftigten sorgfältig zu beobachten. Alkohol- und suchtmittelbedingte Auffälligkeiten der Beschäftigten nach dem Erstgespräch sind von ihr schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen müssen Zeitpunkt und Art der alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeit hervorgehen. Die Aufzeichnungen sind vor unbefugtem Zugriff zu sichern.
- d.) Nach ca. 6-8 Wochen erfolgt mit der Betroffenen ein Bilanzgespräch.

2. Stufe:

weitere Hilfsangebote und Hinweise auf Arbeits-bzw. dienstrechtliche Konsequenzen

- a.) Dauern die Alkohol-oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten nach dem 1. Gespräch an, erfolgt ein weiteres Gespräch mit der Beschäftigten. An diesem Gespräch nimmt neben der Vorgesetzten eine Vertreterin der Personal- oder Rechtsabteilung, ein Mitglied des Personalrates, die Betriebliche Suchtberatung oder eine Vertreterin des Betriebsärztlichen Dienstes sowie bei schwerbehinderten Beschäftigten ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teil.
- b.) In diesem Gespräch werden der Beschäftigten konkrete Hilfsangebote unterbreitet, auf Suchtberatungsstellen wird hingewiesen. Die Beschäftigte wird insbesondere auf die gesundheitlichen Konsequenzen ihres Suchtmittelmissbrauchs hingewiesen und zu einer Behandlung aufgefordert. Eine schriftliche Vereinbarung wird angestrebt.
- c.) Die Beschäftigte wird über mögliche arbeits- beziehungsweise dienstrechtliche Konsequenzen aufgeklärt, die ergriffen werden können, sofern alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten weiter fort dauern.
- d.) Über das Gespräch wird eine Aktennotiz gefertigt. Diese ist in einer besonderen Sachakte bei der Betrieblichen Suchtberatung aufzubewahren. Die Sachakte darf, soweit sie das Verfahren nach § 9 betrifft, nur der nach Stufe 2 beteiligte Personenkreis einsehen.
- e.) Alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten der Beschäftigten nach dem Zweitgespräch sind von der Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Betrieblichen Suchtberatung zur Übernahme in die Sachakte zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.
- f.) Nach ca. 6-8 Wochen erfolgt mit dem Betroffenen ein Bilanzgespräch.

3. Stufe:

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

- a.) Setzen sich die alkohol- oder anderen suchtmittelbedingten Auffälligkeiten fort, führt der nach Stufe 2 beteiligte Personenkreis ein weiteres Gespräch mit der Beschäftigten.

In diesem Gespräch wird die Beschäftigte nochmals auf die unterbreiteten Hilfsangebote hingewiesen und erhält die Auflage in Form einer schriftlichen Vereinbarung, sich nun unverzüglich um geeignete therapeutische Maßnahmen zu bemühen, diese regelmäßig wahrzunehmen und die Teilnahme innerhalb von 6 Wochen schriftlich nachzuweisen. Die Beschäftigte hält in regelmäßigen Abständen Kontakt zur betrieblichen Suchtberatung. Der Beschäftigten werden nochmals nachdrücklich sowohl die gesundheitlichen als auch die arbeitsrechtlichen Konsequenzen seines Suchtmittelmissbrauchs verdeutlicht. Gleichzeitig kann die Beschäftigte bei Vorliegen einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung eine schriftliche Abmahnung erhalten.

- b.) Alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten der Beschäftigten nach diesem Gespräch sind von der Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personal- oder Rechtsabteilung zur Prüfung weiterer arbeitsrechtlicher Maßnahmen sowie der Betrieblichen Suchtberatung zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.
- c.) Verstöße gegen die erteilte Auflage führen zu einem erneuten Hinweis, dass der Arbeitsplatz bei weiteren alkohol- oder anderen suchtmittelbedingtem Fehlverhalten in besonderem Maße gefährdet ist (siehe nachfolgend Stufe 4).

4. Stufe:

Einleitung des Kündigungsverfahrens

Kommt die Beschäftigte der erteilten Auflage nicht nach, und setzen sich die alkohol- oder sonstigen suchtmittelbedingten Auffälligkeiten fort, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Die Beschäftigte wird im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen, dass nach Erfüllung folgender Voraussetzungen eine Wiedereingliederung erfolgt:

- Antrag auf Teilnahme an einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme zur Suchtbehandlung innerhalb der Kündigungsfrist (bei fristloser Kündigung: innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens)
- Nachweis eines erfolgreich abgeschlossenen Suchtheilverfahrens mit positiver Prognosestellung
- Nachweis der Suchtmittelfreiheit durch den Betriebsärztlichen Dienst 4 Wochen nach abgeschlossenem Heilverfahren
- Laufender Nachweis der Betroffenen über kontinuierliche suchtherapeutische Nachbehandlungsmaßnahmen
- Bestätigung der Abstinenz durch den Betriebsärztlichen Dienst entsprechend den jeweils gültigen Bestimmungsmethoden
- Einverständnis mit regelmäßigen betriebsärztlichen Kontrollen auf Suchtmittelmissbrauch nach erfolgter Wiedereinstellung für die Dauer von 2 Jahren.
- die Beschäftigte kann einen Antrag auf Wiedereinstellung frühestens 6 Monate nach Abschluss der Heilmaßnahme stellen. Die Wiedereingliederung muss spätestens einen Monat nach Antragstellung erfolgen. Für den Lauf der Frist ist entscheidend, dass mit dem Antrag alle erforderlichen Unterlagen vorliegen.
- Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt 18 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Dieser Anspruch besteht nur einmal.
- Bei Wiedereinstellung werden bisher erworbene Beschäftigungszeiten gemäß den jeweiligen tariflichen Bestimmungen (TV-UK/TV-Land/TV-Ärzte) angerechnet.

§ 10 Wiedereingliederung

Bei Rückkehr der Beschäftigten an den Arbeitsplatz nach Abschluss eines Suchtheilverfahrens bespricht die Vorgesetzte gemeinsam mit der betroffenen Beschäftigten sowie der Betrieblichen Suchtberatung die Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz.

§ 11 Vorgehen bei Rückfall

Bricht die Beschäftigte eine Entwöhnungsbehandlung oder sonstige therapeutische Maßnahme ab oder erleidet sie nach einer abgeschlossenen therapeutischen Maßnahme einen Rückfall und treten die beobachteten oder andere Regelverletzungen wieder auf, richtet sich die weitere Vorgehensweise grundsätzlich nach dem in § 9 festgelegten Verfahren; hiervon kann im Einzelfall nach vorheriger Beratung durch die Betriebliche Suchtberatung abgewichen werden. Unter Zugrundelegung der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes kommt insbesondere auch der Ausspruch einer Kündigung nach Maßgabe von § 9 Stufe 4 in Betracht.

§ 12 Schweigepflicht und Datenschutz

- (1) Alle an den Gesprächen mit der Beschäftigten beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht. Sie dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis der betroffenen Beschäftigten Inhalte und Informationen über die geführten Gespräche – soweit sie nicht Grundlage arbeitsrechtlicher Maßnahmen geworden sind – an Dritte weitergeben.
- (2) Die angelegte Sachakte mit den Aufzeichnungen und Unterlagen des Verfahrens nach § 9 ist vertraulich und verschlossen bei der Betrieblichen Suchtberatung aufzubewahren. Die Sachakte ist, sofern kein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht, nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu löschen.
- (3) Im Übrigen ist die Sachakte der betrieblichen Suchtberatung spätestens 2 Jahre, nachdem das Verfahren nach § 9 (Stufe 2-4) abgeschlossen ist zu vernichten. Die Aufzeichnungen des Vorgesetzten nach § 9 (Stufe 1-4) sind nach zwölf Monaten zu vernichten, sofern in dieser Zeit keine weiteren Auffälligkeiten festgestellt wurden.

III. Schlussbestimmung

§ 13 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.11.2018 in Kraft. Sie kann frühestens nach Ablauf eines Jahres gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Quartalsende.

Für das Universitätsklinikum

Für den Gesamtpersonalrat des
Universitätsklinikums

Heidelberg, den 14.11.18
I. J. ...

Heidelberg, den 7. Nov. 2018
H. ...