



Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung nach § 66 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern über den **Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht)** zwischen der Universität Rostock und dem Gesamtpersonalrat

Präambel

Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelabhängigkeit haben sich zu nachhaltigen Begleiterscheinungen der gesellschaftlichen Entwicklung und damit auch des Arbeitslebens entwickelt. Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelabhängigkeit sind in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen. Jede Frau und jeder Mann kann suchtmittelabhängig werden.

Suchtmittelabhängigkeit ist eine nicht heilbare Krankheit, die das weitere Leben des/der Kranken prägen wird. Sie ist eine chronische Erkrankung und kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird. Die Abhängigkeit und der Missbrauch von Suchtmitteln beeinträchtigen in erheblichem Maße die Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Sie schränken die freie Entfaltung einer Persönlichkeit ein und zerstört die sozialen Bindungen und Chancen.

Bei fachgerechter Behandlung können die Auswirkungen einer Suchtmittelabhängigkeit positiv beeinflusst und vermindert werden. Die Erfolgsaussichten sind umso größer, je früher Hilfe in Anspruch genommen wird.

Führungskräfte und Beschäftigte müssen daher lernen, Probleme im Zusammenhang mit Suchtmitteln frühzeitig zu erkennen, richtig einzuordnen und offen anzusprechen. Besonders Führungskräfte müssen erkennen, dass bei Suchtverhalten eine Problemlösungsbereitschaft insbesondere unter Leidensdruck entsteht. Sie müssen lernen, berechnete Forderungen nach einer Änderung im Verhalten der Betroffenen zu stellen und konsequent zu handeln.

Die betroffenen Beschäftigten müssen lernen, dass ihr Verhalten Auswirkungen hat, die von Führungskräften und Kollegen nicht geduldet werden. Sie müssen erkennen, dass sie

- den Schlüssel zur Lösung der Problematik selbst in der Hand halten,
- von der Dienststelle Hilfe zur Bewältigung der Probleme bekommen,
- aus dem Arbeitsverhältnis entlassen werden, wenn sie auf Dauer nicht bereit sind, die Auffälligkeiten abzustellen und
- die angedrohten Konsequenzen tatsächlich eintreten, wenn sie keine Therapiebereitschaft zeigen und nicht bereit sind, ihr Verhalten zu ändern.

§ 1 Geltungsbereich

Die folgende Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Rostock (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte sowie Beamte und Auszubildende). Sie ist bei Auffälligkeiten oder Missbrauch und Erkrankungen durch alle Suchtmittel und bei süchtigen Verhaltensweisen anzuwenden.

§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung

- (1) Die Universität Rostock nimmt mit dieser Vereinbarung ihre Verantwortung als Arbeitgeber/Dienststelle wahr.
- (2) Die Bekämpfung von Suchtmittelmissbrauch sowie die Hilfe für Abhängigkeitsgefährdete und Abhängigkeitskranke stellen eine wichtige Aufgabe der Personalführung dar.
- (3) Mit der Dienstvereinbarung beabsichtigt die Universität Rostock:
 - die Suchtproblematik bereits anzusprechen, bevor arbeits- und dienstrechtliche Verfahren eingeleitet werden,
 - den suchtgefährdeten und abhängigen Beschäftigten zu helfen, die Erkrankung bzw. Erkrankungsgefahr selbst zu erkennen und die Therapieangebote anzunehmen, damit arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen vermieden werden können,
 - die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeits-/Dienstfähigkeit zu sichern,
 - dem Wegsehen und Bagatellisieren des Umfeldes entgegenzuwirken,
 - das Problembewusstsein aller Beschäftigten zum Suchtmittelmissbrauch und zur Suchterkrankung zu steigern,
 - die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, das Unfallrisiko und die Unfallhäufigkeit zu mindern, den Sucht bedingten Krankenstand zu senken,
 - den Führungskräften ein frühzeitiges Erkennen und richtiges Reagieren zu ermöglichen und ihnen einen verbindlichen und transparenten Handlungsrahmen vorzugeben,
 - für alle Beteiligten eine einheitliche Richtlinie zu haben, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.

§ 3 Beratung und Hilfe

- (1) Die Universität Rostock bietet betroffenen Beschäftigten verschiedene Beratungsmöglichkeiten an.
- (2) Als Ansprechpartner innerhalb der Universität Rostock dienen insbesondere die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention, das Personaldezernat, die Mitarbeitervertretungen und der Betriebsärztliche Dienst.
- (3) Jede(r) Beschäftigte der Universität Rostock hat das Recht, unter Berücksichtigung der ihm/ihr obliegenden Arbeits- und Dienstaufgaben während der Arbeitszeit bei den Ansprechpartnern Rat und Informationen einzuholen.
- (4) Die Ansprechpartner sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.
- (5) Die in Abs. 2 genannten Ansprechpartner, insbesondere das Personaldezernat, klären die betroffenen Beschäftigten auch über die arbeits- oder dienstrechtlichen Folgen bei Fortführung des suchtbedingten Verhaltens auf.
- (6) Die Universität Rostock erwartet von den betroffenen Beschäftigten eine Eigenaktivität bei der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten und wird dies bei der Beurteilung von Arbeits- oder Dienstpflichtverletzungen berücksichtigen.

§ 4 Kollegiale Berater in der betrieblichen Suchtprävention

- (1) Die Universität Rostock fördert die Ausbildung geeigneter Beschäftigter als kollegiale Berater in der betrieblichen Suchtprävention und bestellt sie in dieses Ehrenamt. Sie haben die Aufgabe, die vor Ort möglichen Hilfsangebote aufzuzeigen und ggf. gewünschte Kontakte zu Suchtberatungsstellen herzustellen. Sie sind Ansprechpartner für Betroffene: z.B. Suchtkranke, Gefährdete, Beschäftigte und Führungskräfte.
- (2) Bei der Bestellung der kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention wird auf Eignung, Freiwilligkeit und Interesse geachtet.
- (3) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention werden durch einen anerkannten Ausbildungsträger in der Suchtkrankenhilfe aus- und fortgebildet. Die Ausbildung soll mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.

- (4) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention haben sich ständig auf dem Gebiet des Suchtmittelmissbrauchs fortzubilden und sich auf dem neuesten Stand der Erkenntnisse zu halten.
- (5) Für die Dauer der Aus- und Fortbildung in der Suchtkrankenhilfe werden die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention in erforderlichem Umfang, d.h. in Abwägung der ihnen obliegenden Arbeits-/Dienstaufgaben, von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.
- (6) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention unterliegen der Schweigepflicht, sofern sie nicht von dem/der betroffenen Beschäftigten davon entbunden werden. Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit in dieser Funktion. Die Tätigkeit ist Bestandteil der Dienstaufgaben. Entstehende Probleme werden in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat gelöst.
- (7) Bei der Erfüllung dieser Aufgabe arbeiten die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention weisungsfrei. Für ihre Beratungstätigkeit werden sie im erforderlichen Umfang freigestellt.

§ 5 betriebliches Gesundheitsmanagement

- (1) Betriebliche Suchtprävention ist ein wichtiger Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung und in das betriebliche Gesundheitsmanagement einzubinden.
- (2) Die Ansprechpartner der Betrieblichen Suchtprävention haben das Recht, in betrieblichen Einrichtungen des Gesundheitsmanagements, wie z.B. dem Lenkungskreis „Urgesund-nachhaltiges Gesundheitsmanagement“, in Fragen der Gesundheitsförderung vertreten zu sein und agieren zu können. Sie erhalten entsprechende Unterstützung.

§ 6 Vorgehen bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelkrankheit

- (1) Liegen Führungskräften Hinweise auf einen Suchtmittelmissbrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Beschäftigten ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Hilfe und Beratung holen können.
- (2) Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr anforderungsgemäß nachkommen und dies mit einem Suchtmittelge- oder -missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem anliegenden Stufenplan (Anlage) vorzugehen.

§ 7 Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Therapie

- (1) Fällt der/die Beschäftigte am Arbeitsplatz nach erfolgter oder abgebrochener Therapie erneut wegen Suchtmittelmissbrauch (Rückfall) auf, so hat die unmittelbar vorgesetzte Führungskraft das Personaldezernat schriftlich zu informieren. In diesen Fällen wird je nach Lage des Einzelfalls zwischen Dienststellenleitung, Personalrat, kollegialen Beratern in der betrieblichen Suchtprävention, Betriebsärztlichem Dienst und ggf. Schwerbehindertenvertretung das weitere Vorgehen mit dem Ziel der Verständigung besprochen.
- (2) In der Regel wird gemäß Anlage (Stufenplan) verfahren. Das Vorgehen ist als grundsätzliche Regelung bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankung anzuwenden. Im Einzelfall kann hiervon nur im Einvernehmen mit den Beteiligten nach § 3 Abs. 2 und der/dem Betroffenen abgewichen werden.

§ 8 Nachgehende Hilfe

- (1) Gegen Ende einer stationären oder ambulanten Therapie soll das Personaldezernat dem/der betroffenen Beschäftigten, unabhängig von persönlichen Beratungsgesprächen z.B. durch den/die kollegialen Berater(in) in der betrieblichen Suchtprävention, ein vorbereitendes Gespräch zur Arbeitsaufnahme anbieten. Dieses Gespräch kann auf Wunsch des/der Beschäftigten in einer erweiterten Runde (z.B. Führungskraft, Mitglied des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlicher Dienst) durchgeführt werden.
- (2) Ein weiteres Eingliederungsgespräch kann nach angemessener Zeit (ca. zwei Monate) nach erfolgter Arbeitsaufnahme durchgeführt werden. Teilnehmer können auf Wunsch der/des Betroffenen die in Absatz 1 genannten Personen sein. In diesem zweiten Gespräch sollen eventuelle Probleme aus der zurückliegenden Eingliederungsphase erörtert werden.

§ 9 Eingreifen der nächsthöheren Führungskraft

Die nächsthöheren Führungskräfte sind verpflichtet, entsprechend der Dienstvereinbarung vorzugehen, sofern die unmittelbare vorgesetzte Führungskraft nicht tätig wird bzw. eine Gesprächsführung durch die unmittelbare Führungskraft nicht zweckmäßig ist.

§ 10 Personalakte / Datenschutz

Die schriftlichen Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Suchtgefährdung oder Suchterkrankung eines/einer Beschäftigten anfallen, unterliegen nicht der allgemeinen Akteneinsicht und werden daher als „vertrauliche Personalsache“ gekennzeichnet und als Teilakte zur Personalakte geführt. Diese Teilakte ist auf Antrag der/des Betroffenen zu vernichten, falls binnen drei Jahre nach dem letzten dokumentierten Vorgang beziehungsweise Wiedereinstellung oder Wiederaufnahme der Beschäftigung die oder der Betroffene nicht rückfällig geworden ist.

§ 11 Direktionsrecht

- (1) Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechts zur Abwendung von akuten Gefahren für die Sicherheit und Ordnung des Dienstbetriebes bleiben unberührt. Bei arbeits- oder dienstrechtlich relevantem Fehlverhalten des/der Beschäftigten kann ohne Berücksichtigung dieser Dienstvereinbarung der/die Personaldezernent(in) oder ein(e) Vertreter(in) unbeschadet des § 6 sofort arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen einleiten und dem/der Beschäftigten Hilfsangebote im Rahmen der Fürsorgepflicht unterbreiten.
- (2) Wird ein(e) Beschäftigte(r) während der Arbeitszeit aufgrund von Alkohol- oder Suchtmittelgenuss in einem Zustand angetroffen, in dem er/sie seine/ihre Tätigkeit nicht im erforderlichen Maße ausüben kann, wird er/sie aufgefordert, den Arbeitsplatz zu verlassen. Sofern sein/ihr Zustand es notwendig macht, wird er/sie unter Aufsicht eines/einer beauftragten Beschäftigten und unter Anrechnung entstehender Kosten und des Arbeitsausfalles in den häuslichen Bereich oder in ärztliche Behandlung begleitet.

§ 12 Schulungen

Schulungen über Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankung sind in geeigneter Weise anzubieten. Führungskräfte sind nach einer umfassenden Basisschulung, in der schwerpunktmäßig Grundkenntnisse zum Suchtmittelmissbrauch und seinen Folgen sowie zum Umgang mit bzw. zur Umsetzung der Dienstvereinbarung und zur Gesprächsführung mit Betroffenen vermittelt werden, regelmäßig zum Suchtmittelmissbrauch und Umgang mit Suchterkrankung fortzubilden.

Die Gespräche zwischen Führungskräften und betroffenen Beschäftigten sind während der Schulung intensiv zu trainieren. Die dafür erforderlichen Mittel werden im Rahmen der durch den Haushalt gegebenen Möglichkeiten bereitgestellt.

§ 13 Bekanntmachung und Inkrafttreten

- (1) Die Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten zugänglich gemacht.
- (2) Sollten einzelne Punkte der Dienstvereinbarung ungültig sein oder die Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtssprechung verlieren, soll dadurch nicht die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen berührt werden. An die Stelle der unwirksamen Vereinbarung soll diejenige wirksame Regelung treten, die in ihrer Wirkung der Zielsetzung am nächsten kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen Regelung verfolgt haben. Die Parteien nehmen zeitnah Verhandlungen mit dem Ziel auf, die unwirksamen Regelungen durch wirksame Regelungen zu ersetzen.
- (3) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.04.2012 auf unbestimmte Zeit in Kraft und ersetzt die bisherige Regelung. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von 3 Monaten unter Angabe der hierzu führenden Gründe gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung ist die Nachwirkung nach Ablauf von 3 Monaten nach dem Wirksamwerden der Kündigung ausgeschlossen. Die Vertragsparteien können sich aber auf eine vorläufige Regelung einigen.

Rostock,, 5.3.12

Rostock, 30.03.12

Für die Universität Rostock

Für den Gesamtpersonalrat

gez. Schareck

gez. Sybille Bachmann

Prof. Dr. Wolfgang Schareck
Rektor

Frau Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Anlage zur DV Sucht: Stufenplan für den Umgang mit suchtmittelauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

(1) Erstes Gespräch: „Vier-Augen-Gespräch“, Einstieg in den Stufenplan

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbar vorgesetzte Führungskraft

Entsteht bei einer unmittelbar vorgesetzten Führungskraft Anlass zu der Annahme, dass Veränderungen im dienstlichen Verhalten des/der Beschäftigten (nachlassende Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Auffälligkeiten im Sozialverhalten u. a.) auf Suchtmittelmissbrauch zurückzuführen sind, führt diese mit dem/der Beschäftigten ein vertrauliches Gespräch (1. Gespräch). Die Führungskraft hat ihre konkreten Wahrnehmungen (konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfall) dem/der Beschäftigten gegenüber auszusprechen und ihm/ihr mitzuteilen, dass der Genuss von Suchtmitteln als Ursache für die auffälligen Verhaltensweisen angesehen wird und dies zu arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann. Sie weist auf innerbetriebliche Hilfeangebote und externe Hilfen hin.

Dem/der Beschäftigten wird mitgeteilt, dass in spätestens 2 Monaten der/die Leiter(in) der Einrichtung von dem Sachverhalt in Kenntnis gesetzt wird für den Fall, dass keine positive Veränderung, keine erkennbare Abschwächung des beanstandeten Verhaltens, festgestellt werden kann.

Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Die Führungskraft hält lediglich den Zeitpunkt des vertraulichen Gespräches fest.

Kann nach insgesamt spätestens 2 Monaten (gerechnet vom Zeitpunkt des ersten Gesprächs) im Verhalten des /der Beschäftigten keine positive Veränderung (keine erkennbare Abschwächung des beanstandeten Verhaltens) festgestellt werden oder wird die Inanspruchnahme von Hilfsangeboten nicht nachgewiesen, informiert die unmittelbare Führungskraft vertraulich und schriftlich den/die Leiter(in) der Einrichtung. Der/die Beschäftigte erhält eine Abschrift.

(2) Zweites Gespräch: Gespräch mit der nächsthöheren Führungskraft

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare Führungskraft, nächsthöhere Führungskraft, kollegiale(r) Berater(in) in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des/der Beschäftigten eine Person seines/ihrer Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Die auf die o.g. Weise eingeschaltete Führungskraft oder ein(e) Vertreter(in) führt das weitere Gespräch (2. Gespräch). In diesem Gespräch wird der/die Beschäftigte von dem/der Leiter(in) der Einrichtung noch einmal auf sein/ihr Fehlverhalten angesprochen und aufgefordert, dieses abzustellen und die aufgezeigten Hilfsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen und diese Inanspruchnahme nachzuweisen. Der/die Beschäftigte wird in diesem Gespräch darüber informiert, dass bei weiteren fortwährenden Auffälligkeiten das Personaldezernat informiert wird. Die Ergebnisse dieses Gespräches werden schriftlich festgehalten. Der/die Beschäftigte erhält eine Abschrift. Über das Gespräch ist Vertraulichkeit zu wahren.

Hat der/die Beschäftigte binnen eines weiteren Monats sein/ihr Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, übergibt der/die Leiter(in) der Einrichtung das Verfahren einschließlich der zugehörigen Unterlagen an das Personaldezernat.

(3) Drittes Gespräch: Gespräch im Personaldezernat

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare Führungskraft, nächsthöhere Führungskraft, Leiter(in) des Personaldezernats oder ein(e) Vertreter(in), Personalratsmitglied, kollegiale(r) Berater(in) in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des/der Beschäftigten eine Person seines/ihrer Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Unter Leitung des Personaldezernats wird unverzüglich das nächste Gespräch (3. Gespräch) durchgeführt. Das Gespräch wird protokolliert, die Teilnehmer erhalten eine Kopie.

Nach dieser Besprechung erhält der/die Beschäftigte eine schriftliche Ermahnung, in der er/sie aufgefordert wird, das beanstandete Verhalten abzustellen und in der ihm/ihr dringend nahe gelegt wird, ein Hilfsangebot nachweislich in Anspruch zu nehmen. Außerdem werden in der schriftlichen Ermahnung in aller Deutlichkeit mögliche arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt und angekündigt.

Diese können beispielsweise bei wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sein:

- Entzug von dienstlichen Funktionen
- Umsetzung
- Ausspruch arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung)
- Kündigung

Hat der/die Beschäftigte binnen spätestens eines weiteren Monats sein/ihr Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, führt der/die Personaldezernent(in) oder ein(e) Vertreter(in) unter Beteiligung der o.g. Personen mit ihm/ihr ein weiteres Gespräch.

(4) Viertes Gespräch: Weiteres Gespräch im Personaldezernat

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare Führungskraft, nächsthöhere Führungskraft, Leiter(in) des Personaldezernats oder ein(e) Vertreter(in), Personalratsmitglied, kollegiale(r) Berater(in) in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des/der Beschäftigten eine Person seines/ihrer Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Der/die Personaldezernent(in) oder ein(e) Vertreter(in) führt unter Beteiligung aller o.g. genannten Personen mit dem/der Beschäftigten ein weiteres Gespräch (4. Gespräch). Nach dieser Besprechung erhält der/die Beschäftigte (Arbeitnehmer) eine Abmahnung mit dem Hinweis, dass beim nächsten Fehlverhalten die Kündigung eingeleitet wird. In jedem Fall wird der/die Beschäftigte erneut schriftlich aufgefordert, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

(5) Weiteres Vorgehen

Bleibt die Abmahnung bzw. die Ankündigung von disziplinarischen Maßnahmen wirkungslos, leitet das Personaldezernat unverzüglich die ordentliche, personenbedingte Kündigung ein. Kann der/die Beschäftigte während der Kündigungsfrist die erfolgreiche Beendigung einer Therapie nachweisen und einen Endbericht mit einer positiven Prognose vorlegen, sagt die Dienststelle dem/der Beschäftigten verbindlich zu, ihn/sie mit seiner/ihrer Zustimmung

befristet, aber sonst zu den gleichen Arbeitskonditionen, wieder einzustellen. Kann der/die Beschäftigte bis spätestens 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die erfolgreiche Beendigung einer Therapie nachweisen und einen Endbericht mit positiver Prognose vorlegen, wird er/sie mit seiner/ihrer Zustimmung zum nächstmöglichen Termin und soweit möglich, zu den gleichen Arbeitskonditionen befristet wieder eingestellt. Tritt innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten kein Rückfall auf, wird der bestehende Vertrag entfristet, sofern das ursprüngliche Arbeitsverhältnis unbefristet war. Tritt hingegen innerhalb der Erprobungszeit oder später ein Rückfall auf, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist bzw. es wird regelmäßig die erneute personenbedingte Kündigung ausgesprochen. Das Arbeitsverhältnis ist dann dauerhaft beendet.

(6) Beamte/Beamtinnen

Bei Beamten/Beamtinnen der Universität Rostock ergibt sich der folgende Verfahrensablauf:

1. Das Verfahren bis einschließlich der Stufe 2 wird auch für die Beamten/Beamtinnen in entsprechender Anwendung dieser (Beteiligung und Handlungsverantwortung der Führungskraft) durchgeführt.
2. Das Verfahren ab Stufe 3 richtet sich nicht mehr nach diesem Stufenplan, sondern nach dem Landesdisziplinargesetz Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils gültigen Fassung. Bei Verdacht eines Dienstvergehens wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Verfahren und die möglichen Disziplinarmaßnahmen bestimmen sich nach den Vorschriften des Landesdisziplinargesetzes.

Rostock, 5.3.2012

Rostock, 30.03.12

Für die Universität Rostock

Für den Gesamtpersonalrat

gez. Schareck

gez. Sybille Bachmann

Prof. Dr. Wolfgang Schareck
Rektor

Frau Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende Gesamtpersonalrat