Dienstvereinbarung

Der Bürgermeister der Stadt Pfungstadt und der Personalrat der Stadtverwaltung schließen gemäß § 74 Abs. 1 Nr. 6 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) folgende

Vereinbarung über den Verfahrensablauf bei suchtmittelgefährdeten oder alkoholabhängigen Arbeitnehmern

Alkoholismus ist eine Krankheit, die zum Tod führen und nicht geheilt werden kann.
Sie kann zum Stillstand gebracht werden. Die Betreuung alkohol- bzw.- suchtmittelabhängig gewordener Mitarbeiter/innen ist keine Zuteilung von Großzügigkeit, sondern die Wahrung der berechtigten Interessen des/der Mitarbeiters/in, der/die nicht bösartig oder mit Absicht die Verwaltung schädigt. Das Tätigwerden der Verwaltung ist gleichbedeutend mit:
Verantwortung für den/die Mitarbeiter/in übernehmen.

Die Bewältigung des Suchtproblems ist eine Führungsaufgabe. Alle handelnden Verantwortlichen müssen bereit sein, das Konzept zu übernehmen und die Maßnahmen durchzuführen.
Ein Infoblatt zum Thema, auf dem Adressen und Telefonnummern von Ansprechpartnern innerhalb und außerhalb der Verwaltung stehen, gibt auf einer anonymen Ebene jedem/r Beschäftigten Auskunft über Hilfsangebote, an die er/sie sich wenden kann.

Bei der Stadtverwaltung Pfungstadt wird eine **Arbeitsgruppe** gebildet, die bereit ist, sich für die Belange der Alkoholgefährdeten und –kranken einzusetzen. ^
Die Arbeitsgruppe soll bestehen aus:

- einem/r Vertreter/in der Verwaltung
- einem/r Vertreter/in des Personalrates
- dem/der Vertrauensmann/frau der Schwerbehinderten

Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, bei auftretenden Problemen im Zusammenhang mit Alkoholmißbrauch bzw. Suchtmitteln, beratend tätig zu werden und Hilfen anzubieten oder zu vermitteln, um einer Gefährdung bzw. dem Verlust des Arbeitsplatzes vorbeugend zu begegnen.
Die Arbeitsgruppe kann weitere Vertrauenspersonen aus den Reihen der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Pfungstadt hinzuziehen.

Der Maßnahmenkatalog zu **„ Sofortmaßnahmen bei Trunkenheit am Arbeitsplatz“** oder **„ Sofortmaßnahmen bei Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch Suchtmittel“** regelt eindeutig:

- Entfernen vom Arbeitsplatz (Sicherheit am Arbeitsplatz)
- Sichere Heimkehr (Abholen durch Familienangehörige oder Taxi auf eigene Kosten)
- Betriebsärztliche Versorgung (Erste Hilfe oder feststellen des Alkoholspiegels)

Die Arbeitsgruppe kann außerdem vorbeugende Maßnahmen erarbeiten und begleiten und Kollegen/innen suchtkranker Mitarbeiter/innen beraten.

Im konkreten Fall ist wie folgt vorzugehen:

Phase 1:

Entsteht der Eindruck, daß bei einem/ einer Kollegen/in Alkoholgefährdung bzw. –krankheit vorliegt, führt der/die Vorgesetzte mit dem/der Betreffenden ein vertrauliches Gespräch und weist auf die Beratungsmöglichkeiten hin.

Leitlinie dieses Gespräches ist: es gibt keinen Angeklagten und keinen Kläger. Keiner der Gesprächspartner steht unter Beweislast. Bei diesem Gespräch geht es um eine Standortbestimmung des/der kranken Mitarbeiters/in und eine Orientierung.

Das Erstgespräch muß den Hinweis enthalten, daß etwaige Schwierigkeiten von dem/der Mitarbeiter/in gelöst werden müssen, und die Folgen für die Verwaltung sind aufzuzeigen. Das Gespräch endet ausdrücklich mit dem Hinweis des Vorgesetzten, daß es keine arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Konsequenzen für den/die Mitarbeiter/in hat.

Führt das Gespräch zu keinem Erfolg, so ist der Dienststellenleiter und die Arbeitsgruppe zu benachrichtigen.

Ist im Fehlverhalten des/der Betroffenen nach 8 Wochen keine Veränderung festzustellen, so führt der Dienststellenleiter ein Gespräch mit der Arbeitsgruppe. Zu diesem Gespräch, das nicht Bestandteil der Personalakte wird, ist der/die Betroffene hinzuzuziehen.

Phase 2:

Inhalt dieser Phase ist die Konfrontation des/der Abhängigen mit seinem/ihrem Mißbrauch, seinen/ihren Fehlzeiten, seinen/ihren Launen und das betriebsschädigende Verhalten.
Der/die Betroffene erhält Hilfsangebote und Verhaltenshinweise in Form von Auflagen, wie das Kontaktherstellen zu

- Guttempler
- Suchtberater
- Caritasverband
- Arbeitsmedizinischer Dienst

Eventuell ist in dieser Phase der Ehepartner miteinzubeziehen.

Dieses Gespräch löst je nach Ausgang folgende Maßnahmen aus:
Spätestens 8 Wochen nach Festlegen der Hilfsangebote hat ein **Wiederholungsgespräch** stattzufinden, in dem geklärt werden soll, ob und in welchem Umfang der/die Betroffene bereit war, diese anzunehmen.

Bei Nichteinhalten der Auflagen und Verhaltensweise erfolgt nach Anhörung des Personalrates eine **Verwarnung/Abmahnung** bzw. werden bei Beamten/innen disziplinarische Maßnahmen angedroht, und zwar jeweils unter Erneuerung des Hilfsangebotes.

Mit der Abmahnung sollte der Hinweis verbunden sein, daß die Dienststelle bestrebt ist, alle Schritte zur Selbsthilfe unterstützen zu wollen.

Die Abmahnung selbst bezieht sich nicht auf die Krankheit Alkoholismus, sondern auf das Fehlverhalten des/der Beschäftigten.

Im weiteren akuten Fall erfolgt eine **zweite Abmahnung** mit folgenden Auflagen:

- Behandlung durch einen Arzt
- Gruppenanschluß
- Heilverfahren oder ambulante Therapie

Im Falle eines Heilverfahrens ist zu prüfen, ob eine Suspension des/der Mitarbeiters/in von der betrieblichen Tätigkeit für die Zeit der Behandlung ausgesprochen werden sollte. Dieser „Zwangsurlaub“ gibt dem/der Betroffenen die Möglichkeit, ohne Schuldgefühle und ohne Zeitdruck eine Behandlung eingehen zu können. Die Verwaltung entlastet diese Regelung ebenfalls. Der/die Abhängige muß nach der Behandlung wieder möglichst eine unbelastete Beziehung zum Arbeitgeber aufbauen, außerdem dokumentiert eine solche Regelung die Bedingung, unter der der/die Betroffene nach einer Therapie wieder zurückkehren kann.

Beamte und Beamtinnen erhalten die gleichen Auflagen.

Phase 3:

Nimmt der/die Betroffene die Auflagen der Hilfsangebote an, ohne zwischenzeitlich rückfällig zu werden, erfolgen keine weiteren Maßnahmen.

Lehnt der/die Betroffene die Auflagen ab, und tritt ein nochmaliger akuter Fall ein, so sind weitere **arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen** einzuleiten:
Bei Rückfällen nach Rückkehr aus dem Heilverfahren bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen werden arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen angedroht mit dem Hinweis, daß der/die Beschäftigte bisher nicht genügend zur Heilung beigetragen hat.

Bei anderen Suchtabläufen ist unter Berücksichtigung des Einzelfalles ebenso zu verfahren.

Das Mitbringen oder das Beschaffen von Alkohol am Arbeitsplatz ist zu unterlassen

Im Rahmen der Dienstaufsicht wird angeordnet, daß die Vorgesetzten die Verantwortlichkeit der Durchführung des Maßnahmenkataloges übernehmen.

Die Dienststelle verpflichtet sich, die Aufklärungspflicht über die Gefahren des Alkohols am Arbeitsplatz zu übernehmen, über das mit Alkoholverfehlungen verbundene disziplinäre Risiko aufzuklären und die Mitverantwortung der Kollegen/innen dem/der alkoholkranken Kollegen/in gegenüber (Co-Alkoholiker) darzustellen.

Der gesamte Schriftverkehr, der im Zusammenhang mit Suchterkrankungen eines/einer Mitarbeiters/in anfällt, unterliegt nicht der allgemeinen Akteneinsicht. Er wird entsprechend gekennzeichnet und gesondert verwahrt.

Die betreffenden Personen werden, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb, vor allem nach stationären Langzeittherapien unterstützt. Ihnen wird, soweit möglich, ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.

Abstinent lebende Suchtkranke haben Anspruch darauf, daß die Hinweise auf die Abhängigkeit binnen 3 Jahren aus der Personalakte entfernt werden.

Diese Vereinbarung tritt ab sofort in Kraft.

Pfungstadt, den 15. September 1994

Gez.

Horst Baier
Bürgermeister

Jürgen Zeißler
Personalratsvorsitzender