intakt

Stadt Offenbach am Main

INTERNE MITTEILUNGEN DER STADT OFFENBACH A.M.

S O N D E R A U S G A B E (Blatt 132 bis 144)

Rahmendienstvereinbarung Nr. 39/GPR „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“

Vorwort des Gesamtpersonalrates:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Sucht ist kein Randproblem in der Gesellschaft, sondern betrifft viele Menschen. Sie ist häufig mit dramatischen persönlichen Schicksalen verbunden. Sie betrifft ebenso beteiligte Familienangehörige, Freundinnen und Freunde oder Kolleginnen und Kollegen. Abhängigkeitserkrankungen sind schwere chronische Krankheiten, die zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vorzeitiger Sterblichkeit führen können.

Deshalb wollen wir mit der neuen Rahmendienstvereinbarung alle Bediensteten dafür sensibilisieren, bei auftretenden Anzeichen von Suchtmittelmissbrauch bzw. Suchtverhalten von Kolleginnen und Kollegen nicht wegzuschauen, sondern das Thema frühzeitig anzusprechen, um die Chance auf eine Verhaltensänderung zu erhöhen.

Zudem ist es erklärtes Ziel, die Gesundheit der Bediensteten zu erhalten, die Arbeitssicherheit bei der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben zu erhöhen, dem Rauschmittelmissbrauch entgegenzuwirken sowie den gefährdeten und abhängigen Kranken ein frühzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. Hilfe soll auch denen angeboten werden, die unter anderen Süchten wie bspw. Glücksspiel und pathologischem Internetgebrauch leiden. Die Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine klare Vorgehensweise an die Hand geben.

Der Gesamtpersonalrat hat sich nachhaltig und erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Dienstvereinbarung für alle Bereiche der Stadt Offenbach gültig ist und damit alle städt. Bediensteten die Maßnahmen und Hilfsangebote bei Suchtproblemen in Anspruch nehmen können. Fast annähernd 100 Bedienstete waren an der Erstellung dieser Dienstvereinbarung beteiligt, unser Dank geht an die dienstlichen Vertreterinnen und Vertreter, die Ansprechpersonen für Suchtprobleme sowie die Mitglieder der einzelnen Personalratsgremien.

Wir wünschen uns, dass diese Dienstvereinbarung ein hilfreiches und effektives Instrument sein wird, allen Arten von Sucht erfolgreich entgegenzuwirken.

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Nöth

Vorsitzender des Gesamtpersonalrates

Vorwort des Personalamtes

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem Jahr 1993 gab es in Offenbach eine „Interne Richtlinie über den Umgang mit Sucht bzw. süchtigem Verhalten am Arbeitsplatz“. Die Interne Richtlinie galt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung, inkl. der Beschäftigten des Eigenbetriebs Kindertagesstätten.

Neuere Entwicklungen und Erkenntnisse auf dem Gebiet der Suchtprävention sowie das Auftreten so genannter neuer Süchte (z. B. Kaufsucht, Spielsucht oder Computerabhängigkeit), machten eine Überarbeitung der Richtlinie notwendig, und es fiel die Entscheidung, die Richtlinie in eine Dienstvereinbarung umzuwandeln, u. a. um die Verbindlichkeit zu erhöhen.

Eine Arbeitsgruppe aus dienstlichen und personalrätlichen Vertreterinnen und Vertretern begann 2009 die alte Version zu sichten, die Ziele zu konkretisieren, die Definitionen und die Interventionskette zu überarbeiten. Neben dem Kapitel „Gebrauch von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln“ wurde auch die Dokumentation der Gespräche den veränderten Bedingungen angepasst.

Die vorliegende Rahmendienstvereinbarung wurde des Öfteren korrigiert und in mehreren Lesungen im Gesamtpersonalrat und im Personalrat Stadtverwaltung erörtert. Wertvolle Anregungen gab es auch von den Frauenbeauftragten sowie von den Leitungen der Eigenbetriebe EKO und MainArbeit, die die Vereinbarung ebenfalls unterzeichnet haben.

Die in der Dienstvereinbarung genannten Ansprechpersonen stehen Betroffenen gerne zur Beratung und Begleitung zur Verfügung und aktualisieren ihr Wissen regelmäßig. Bei Bedarf werden auch neue Ansprechpersonen ausgebildet.

Vor Ihnen liegt nunmehr eine Dienstvereinbarung, die aktuell und aus unserer Sicht sehr gut umsetzbar ist. Das Ziel des gemeinsamen Handelns ist es, Suchtmittelmissbrauch und süchtiges Verhalten zeitnah zu erkennen und Kolleginnen und Kollegen anzusprechen und zu unterstützen, damit sie eine Chance haben, ihr Verhalten zu verändern, ihre Suchtprobleme zu lösen und ihre Gesundheit zu erhalten.

Für die Mitglieder der AG Sucht

Beate Röschmann

Rahmendienstvereinbarung Nr. 39/GPR

Zwischen
der Stadt Offenbach am Main,
vertreten durch den Magistrat,
dieser vertreten durch
Herrn Oberbürgermeister Horst Schneider und
Herrn Bürgermeister Peter Schneider

sowie

dem Eigenbetrieb Kindertagesstätten
dieser vertreten durch den Eigenbetriebsleiter
Herrn Hermann Dorenburg,

dem Eigenbetrieb MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach
dieser vertreten durch seinen Geschäftsführer
Herrn Dr. Matthias Schulze-Böing

und

dem Gesamtpersonalrat,
vertreten durch
seinen Vorsitzenden, Herrn Manfred Nöth,

wird nachstehende Rahmendienstvereinbarung **„Suchtprobleme am Arbeitsplatz“** abgeschlossen:

Die Rahmendienstvereinbarung gliedert sich in nachfolgende Ziffern:

1. Geltungsbereich
2. Ziel
3. Definition: Abhängigkeit/, Sucht
4. Gebrauch von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln
5. Betrieblicher Umgang mit Alkohol
6. Maßnahmen und Hilfeangebote für Bedienstete mit Suchtproblemen
7. Wiedereingliederung
8. Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter Therapie
9. Personalakten
10. Betriebliche Prävention
11. Institution der Ansprechpersonen für Suchtprobleme
12. Arbeitskreise
13. Schulung und Aufklärung
14. Schlussbestimmung

1. Geltungsbereich

1.1 Diese Dienstvereinbarung gilt unverändert für alle Bediensteten einschließlich der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten der Kernverwaltung und der Berufsfeuerwehr.

1.2 Für die Verantwortlichen des Eigenbetriebs Kindertagesstätten und des Eigenbetriebs MainArbeit gilt diese Vereinbarung als äußerer Rahmen, ggf. notwendige Abweichungen hiervon können direkt zwischen den Leitungen der Eigenbetriebe einschließlich der zuständigen Frauenbeauftragten und den dortigen Personalräten vereinbart werden.

2. Ziel

Es ist das Ziel, bei der Stadtverwaltung Offenbach am Main die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Bediensteten zu erhalten, dem Rauschmittelmissbrauch entgegenzuwirken sowie den gefährdeten und abhängigen Kranken ein frühzeitiges Hilfeangebot zu unterbreiten. Hilfe soll auch denen angeboten werden, die unter anderen Süchten leiden. Die Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine klare Vorgehensweise an die Hand geben.

Sie will zudem alle Bediensteten dafür sensibilisieren, bei auftretenden Anzeichen von Suchtmittelmissbrauch bzw. Suchtverhalten von Kolleginnen und Kollegen nicht wegzuschauen, sondern das Thema frühzeitig anzusprechen, um die Chance auf eine Verhaltensänderung zu erhöhen.

3. Definition: Abhängigkeit, Sucht

Die WHO (Weltgesundheitsorganisation) hat den Begriff "Sucht" durch den Begriff der "Abhängigkeit" ersetzt. Heute werden beide Begriffe nebeneinander genutzt.

Die WHO definiert Abhängigkeit als einen seelischen, eventuell auch körperlichen Zustand, der dadurch charakterisiert ist, dass ein dringendes Verlangen oder unbezwingbares Bedürfnis besteht, sich die entsprechende Substanz fortgesetzt und periodisch zuzuführen.

Lt. Definition der WHO ist Sucht ein Zustand von periodischem oder chronischem Angewiesensein auf bestimmte Substanzen oder Verhaltensweisen. Eine Abhängigkeit ist gekennzeichnet durch das Auftreten von Entzugserscheinungen bei Abwesenheit der Substanz oder der Tätigkeit sowie durch Toleranzentwicklung und die dadurch erforderliche Dosissteigerung ohne Rücksicht auf körperliche oder psychische Zerstörungszeichen.

4. Gebrauch von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln

4.1 Gemäß GUV-V A 1, § 15 dürfen sich Versicherte nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.
Versicherte, die infolge dieses Konsums nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden.

4.2 Für die Feststellung, ob Bedienstete der Stadtverwaltung infolge von Rauschmittelkonsum (Alkohol, Drogen, Medikamente etc.) eine Sicherheitsgefahr darstellen, sind primär die unmittelbaren Vorgesetzten verantwortlich. Die Gesamtverantwortung für die Sicherheit in ihrem Zuständigkeitsbereich haben die Leitungen der Organisationseinheiten.

4.3 Bedienstete, die eine Sicherheitsgefahr darstellen dürfen seitens der Vorgesetzten nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erkennbar nicht in der Lage sind, diese Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen. Es ist in jedem Falle geboten, auch unter dem Gesichtspunkt, eventuellen Haftungstatbeständen auszuweichen, z.B angetrunkene Bedienstete nach Hause zu schicken. Die Bediensteten haben für die in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten im Wege eigener Haftung einzustehen.

Sind Bedienstete der Auffassung, dass sie zu Unrecht durch ihre jeweiligen Vorgesetzten wegen des Konsums von Rauschmitteln vom Arbeitsplatz entfernt werden sollen, haben sie das Recht, auf sofortige Feststellung ihres aktuellen Gesundheitszustandes bzw. Ausschlusses von Rauschmittelmissbrauch z. B. mittels einer diagnostisch medizinischen Feststellung durch den Betriebsärztlichen Dienst oder anderer geeigneter Maßnahmen. Ein Mitglied des Personalrates oder eine Ansprechperson für Suchtprobleme wird auf Wunsch hinzugezogen.

Unmittelbar nach Verlassen der Dienststelle haben Betroffene das Recht (krankenhaus-) ärztliche oder polizeiliche Entlastungsbeweise oder mit den o. g. Personen als Zeuge/Zeugin einzuholen. (Röhrchenschnelltest mit Zeuge). Hierfür steht auch der Betriebsärztliche Dienst nach Absprache zur Verfügung. Sollte eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter zu Unrecht vom Arbeitsplatz entfernt worden sein, übernimmt die Stadt sowohl die für die Erbringung des Gegenbeweises entstandenen als auch die ggf. durch das nach Hause bringen entstandenen Kosten.

4.4 Bei Wiederaufnahme des Dienstes wird mit ihnen ein erstes Konfliktgespräch geführt und darin angekündigt, dass sie im Wiederholungsfall - unter Streichung der Bezüge für die ausgefallenen Stunden - aus dem Dienst entfernt werden und dass mit ihnen ein weiteres Konfliktgespräch nach Ziffer 6 der Dienstvereinbarung geführt wird.

4.5 Im Wiederholungsfall werden die nach 4.4 angekündigten Schritte umgesetzt.

5. Betrieblicher Umgang mit Alkohol

Oberbürgermeister und Gesamtpersonalrat sind gegen ein absolutes Alkoholverbot.

Das Mitbringen von alkoholischen Getränken, wie zum Beispiel Wein, Sekt und Bier, in die Verwaltung bzw. den Betrieb ist bei bestimmten Feiern (Jubiläum, runder Geburtstag, Ausscheiden aus dem Dienst) grundsätzlich möglich. Die Genehmigung hierfür, sowie Zeit und Ort der Feier ist mit den jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.

In den Kantinen/Casinos werden keine alkoholischen Getränke angeboten.

Bei Tätigkeiten, die besonders durstig machen, werden ausschließlich alkoholfreie Getränke kostenlos abgegeben.

Der private Verkauf alkoholischer Getränke ist unzulässig.

6. Maßnahmen und Hilfeangebote für Bedienstete mit Suchtproblemen

Das Verfahren im Einzelnen ist nachfolgend für den Regelfall dargestellt; besondere Fallgestaltungen können eine andere Schrittfolge oder das Auslassen bzw. Modifizieren einzelner Schritte erfordern.

Unabhängig von der in den nachstehenden Schritten festgelegten Beteiligung des Personalrats durch die dienstliche Seite, besteht für Betroffene selbstverständlich zu jeder Zeit die Möglichkeit, ein Personalratsmitglied zu den Gesprächen hinzuzuziehen. Über die Möglichkeit die unter 6.3 genannten Personen hinzuzuziehen werden die Betroffenen vorab informiert.

6.1 Haben Vorgesetzte belegbare ernstzunehmende Hinweise, dass bei Bediensteten ein Suchtproblem besteht, sollten sie im Rahmen der Gesundheitsprävention und unter dem Gesichtspunkt der bestehenden Fürsorgepflicht ein erstes Gespräch führen und überreichen in dessen Verlauf die Broschüre „Suchthilfe in Hessen“ sowie die Liste der Ansprechpersonen (Anlage 3). Sofern der Eindruck entsteht, dass diese Bediensteten deshalb ihren Dienstpflichten nicht mehr angemessen nachkommen können, müssen die unmittelbaren Vorsetzten dieses Gespräch führen. Die Vorgesetzten kündigen für den Fall erneuter Auffälligkeiten bzw. erneuter suchtbedingter Dienstpflichtverletzungen das zweite Gespräch an. Über den Inhalt des Erstgesprächs bewahren die Beteiligten grundsätzlich Stillschweigen, sofern nicht arbeits-, dienst- oder strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind. Der Erhalt der ausgehändigten Unterlagen wird schriftlich bestätigt (Anlage 4).

6.2 Kommt es danach wiederum zu suchtbedingten Verletzungen der Dienstpflichten, ist von den unmittelbaren Vorgesetzten das Zweitgespräch zu führen. Die Betroffenen haben die Möglichkeit, zu diesem Gespräch eine Ansprechperson ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

Sofern bislang keine Ansprechperson besucht wurde, werden die Betroffenen aufgefordert, nunmehr eine Ansprechperson, eine Beratungsstelle oder eine Selbsthilfegruppe aufzusuchen. Eine Kontrolle findet nicht statt und das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Den Betroffenen wird aber eine mündliche Verwarnung für den erneuten Wiederholungsfall angekündigt. Es wird schriftlich bestätigt, dass das zweite Gespräch stattgefunden hat (Anlage 4).

6.3 Treten trotzdem wieder suchtbedingte Verletzungen der Dienstpflichten auf, folgt das dritte Gespräch. Hieran nehmen die Betroffenen, die unmittelbaren Vorgesetzten, ggf. weitere Personalverantwortliche der jeweiligen Organisationseinheit, sowie auf Wunsch sowohl ein Mitglied des Personalrats, die zuständige Frauenbeauftragte, bei Schwerbehinderten ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung als auch eine Ansprechperson teil. Die Betroffenen erhalten die angekündigte mündliche Verwarnung durch ihre unmittelbaren Vorgesetzten. Gleichzeitig werden die Betroffenen erneut aufgefordert. eine ambulante Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Der Besuch ist nachzuweisen. Für den Fall weiterer suchtbedingter Dienstpflichtverletzungen wird das vierte Gespräch und die schriftliche Abmahnung bzw. Rüge angekündigt. Auch über dieses Gespräch wird ein schriftlicher Vermerk gefertigt, der von allen Beteiligten zu unterschreiben ist (Anlage 4).

6.4 Kommt es abermals zu suchtbedingten Dienstpflichtverletzungen, so findet auf Veranlassung der unmittelbaren Vorgesetzten das Viertgespräch statt. Daran nehmen teil: Die Betroffenen, die Leitung der Organisationseinheit, die unmittelbaren Vorgesetzten, weitere Personalverantwortliche der jeweiligen Organisationseinheit, die / der zuständige Personalbetreuerin / Personalbetreuer von 11.3 und auf Wunsch ein Mitglied des Personalrats, bei Schwerbehinderten ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und die zuständige Frauenbeauftragte.
Außerdem können in einvernehmlicher Entscheidung aller Gesprächsbeteiligten zu diesem Konfrontationsgespräch die Ansprechpersonen, Kolleginnen und Kollegen aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld und Familienmitglieder hinzugezogen werden.

Es geht in diesem Gespräch darum, Betroffenen ihr Fehlverhalten auch im Umgang mit ihrem sozialen Umfeld deutlich zu machen. Im Verlauf dieses Gespräches wird den Betroffenen die in Ziffer 6.3 angekündigte schriftliche Abmahnung bzw. Rüge ausgehändigt. Ihnen werden für den Fall erneuter suchtbedingter Dienstpflichtverletzungen eine zweite schriftliche Abmahnung sowie weitere konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen angekündigt. Diese können sein: Entzug einer dienstlichen Funktion, ggf. Entzug von Zulagen, Änderungskündigung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel vergleichbarer beamtenrechtlicher Maßnahmen. Die Betroffenen werden aufgefordert, sich therapeutisch behandeln zu lassen. Sie erhalten dafür eine entsprechende Freistellung, müssen aber die Inanspruchnahme der Behandlungstermine nachweisen.

6.5 Verstoßen die Betroffenen wiederum suchtbedingt gegen ihre Dienstpflichten, wird das fünfte Gespräch anberaumt. An diesem Gespräch nehmen die in Ziffer 6.4 genannten Personen teil. Die Ansprechpersonen für Suchtprobleme können daran teilnehmen. Im Verlauf dieses Gesprächs werden die angekündigte 2. Abmahnung ausgehändigt bzw. die im Disziplinarverfahren vorgesehene Maßnahme verhängt und eine weitere arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenz (Ziffer 6.3) ausgesprochen bzw. eingeleitet.
Für den Fall erneuter arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichtverletzungen wird die Kündigung bzw. die erneute Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst angekündigt. Gleichzeitig wird den betroffenen Beschäftigten empfohlen, sich ggf. durch Vermittlung einer Beratungsstelle einer stationären Behandlung zu unterziehen. Den betroffenen Beamtinnen und Beamten kann ggf. eine entsprechende Auflage erteilt werden.

6.6 Verletzen die Betroffenen erneut ihre Dienstpflichten, führen die Leitungen der Beschäftigungsorganisationseinheiten, die / der zuständige Personalbetreuerin / Personalbetreuer von 11.3 und ein Personalratsmitglied, bei Schwerbehinderten ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung sowie die zuständige Frauenbeauftragte ein letztes Gespräch, in dessen Verlauf die Kündigung ausgesprochen wird. Bei Betroffenen im Beamtenverhältnis wird das Disziplinarverfahren fortgeführt.

7. Wiedereingliederung

Abstinent lebende Suchtkranke werden, soweit sie es selbst wünschen, insbesondere nach stationären Therapien, bei ihrer Wiedereingliederung in die Stadtverwaltung unterstützt. Ihnen bleibt ihr früherer Arbeitsplatz erhalten oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz wird angeboten. Hierbei ist insbesondere auch den Intensionen der Dienstvereinbarung Nr. 33/GPR zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement Rechnung zu tragen.

8. Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter Therapie

Fallen Bedienstete danach erneut wegen suchtbedingter Verletzungen ihrer Dienstpflichten auf, wird unter Beteiligung der in Ziffer 6.4 genannten Personen ein Konfliktgespräch mit dem Ziel einer erneuten Behandlung geführt. Den Betroffenen werden im Verlauf dieses Gesprächs in einer schriftlichen Abmahnung durch die Leitung der Beschäftigungsorganisationseinheit arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen angedroht, mit dem Hinweis, dass sie bisher noch nicht genug zur Herstellung ihrer Arbeitskraft beigetragen haben. Im Weiteren wird bei erstmaligem Rückfall nach Ziffer 6.4, bei mehrmaligen Rückfällen nach Ziffer 6.5 ff. vorgegangen.

9. Personalakten

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchterkrankung von Bediensteten anfällt wird gesondert als Bestandteil der Personalakte geführt. Nach Abschluss einer Behandlung oder bei Beendigung des Verfahrens nach dieser Dienstvereinbarung, darf der Schriftwechsel nur für die Dauer von 2 Jahren aufbewahrt werden und ist danach zu vernichten.
Sofern die Personalakte mit Einverständnis der Betroffenen im Rahmen eines internen Bewerbungsverfahrens bzw. bei einer Umsetzung (z.B. wegen einer Hospitation) durch die Leitung einer Organisationseinheit oder durch eine andere Dienststelle, Behörde etc. zur Einsichtnahme angefordert wird, wird dieser Bestandteil der Akte vorher entfernt. Dies gilt nicht bei der Einsichtnahme durch die zuständige Frauenbeauftragte und die Personaldezernentin / den Personaldezernenten bzw. Eigenbetriebsleitung.

10. Betriebliche Prävention

Die Stadtverwaltung Offenbach verfügt über eine betriebliche Suchtprävention mit den nachstehenden Elementen, die Bestandteil des Gesundheitsmanagements ist:

11. Institution der Ansprechpersonen für Suchtprobleme

Die Stadtverwaltung Offenbach bildet Ansprechpersonen für Suchtprobleme aus. Die Ausbildung erfolgt unter Aufsicht von geeigneten Fachkräften im Auftrag des Personalamtes (Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung -11.4). Aufgabe der Ansprechpersonen für Suchtprobleme ist die Mitwirkung bei der Durchführung dieser Dienstvereinbarung, die Beratung von Bediensteten in Fragen der Suchtproblematik und die Herstellung von Kontakten zu Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen.

Sofern es ihre Aufgabe erfordert, werden sie ohne Minderung der Bezüge von der Arbeit freigestellt. Sie haben ungehinderten Zugang zu Betroffenen und Vorgesetzten. Sie dürfen in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Es besteht Einvernehmen darüber, dass für die Ansprechpersonen für Suchtprobleme eine besondere Schweigepflicht besteht. Diese findet allerdings ihre Grenzen, wenn im Gespräch in Folge der Sucht Strafrechtstatbestände benannt werden.

12. Arbeitskreise

Die Ansprechpersonen für Suchtprobleme sowie die Personalbetreuerinnen / Personalbetreuer und die zuständigen Frauenbeauftragten treffen sich regelmäßig, mindestens aber 2 x jährlich, zu angeleiteten Arbeitskreisen, um über ihre Erfahrungen in der Anwendung der Dienstvereinbarung im Sinne einer selbstreflektierenden Analyse des eigenen Handelns zu sprechen und die Wirksamkeit der Rahmendienstvereinbarung zu bewerten. Auch dabei ist die Vertraulichkeit über die einzelnen Suchtkranken zu wahren.

13. Schulung und Aufklärung

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung werden regelmäßig und auf Anfrage Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Sucht und Hilfsmöglichkeiten für alle Bediensteten durch 11.4, angeboten.

14. Schlussbestimmungen

14.1 Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Veröffentlichung in OF-intakt in Kraft. Damit werden alle entgegenstehenden Regelungen im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung gegenstandslos.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, ist davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung insgesamt nicht berührt. Die Beteiligten sind verpflichtet, die betroffenen Passagen umgehend neu zu regeln (Salvatorische Klausel).

14.2 Alle Beteiligten sehen sich in der Verpflichtung, eventuelle Verbesserungsvorschläge konstruktiv zu prüfen. Ggf. wird eine Änderung / Ergänzung der Dienstvereinbarung gemeinsam in Angriff genommen.

Die Anlagen dieser Dienstvereinbarung können in Absprache zwischen Personalamt und Gesamtpersonalrat aktualisiert bzw. angepasst oder ergänzt werden.

14.3 Die Dienstvereinbarung kann im Übrigen mit dreimonatiger Frist zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt sie bis zum 31.12. des auf das Kündigungsjahr folgenden Kalenderjahres nach.

Offenbach am Main, den

Stadt Offenbach a. M.

Für den Magistrat

Horst Schneider
Oberbürgermeister

Peter Schneider
Bürgermeister

Für den Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Hermann Dorenburg
Eigenbetriebsleiter

Für den Eigenbetrieb
MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach

Dr. Matthias Schulze-Böing
Geschäftsführer

Für den Gesamtpersonalrat

Manfred Nöth
Vorsitzender

...

Abriss zur Interventionskette (Anlage 1)

Gespräch	Personen	Sanktionen / Dokumentation	Hilfsangebote
1.	unmittelbare Vorgesetzte	Keine; Zweitgesprächsankündigung schriftliche Bestätigung	Broschüre „Suchthilfe in Hessen“ und Liste der Ansprechpersonen
2.	unmittelbare Vorgesetzte ggf. Ansprechperson für Suchtprobleme	Keine; mündliche Verwarnung für Drittgespräch ankündigen schriftliche Bestätigung	Ansprechperson für Suchtprobleme, Selbsthilfegruppen oder Beratungsstelle (keine Kontrolle)
3.	unmittelbare Vorgesetzte ggf. weitere Personalverantwortliche Person der OE auf Wunsch der betroffenen Person: ein Personalratsmitglied, die zuständige Frauenbeauftragte, bei Schwerbe-hinderten ein Mitglied der Schwerbe-hindertenvertretung sowie eine Ansprechperson für Suchtprobleme	Mündliche Verwarnung aussprechen 1. schriftliche Abmahnung / Rüge für das Viertgespräch ankündigen schriftliche Bestätigung	Ambulante Beratung (Kontrolle)
4.	Leitung der OE, unmittelbare Vorgesetzte ggf. weitere personalverantwortliche Person der OE Personalbetreuerinnen / Personalbetreuer 11.3 auf Wunsch der betroffenen Person: ein Personalratsmitglied, die zuständige Frauenbeauftragte, bei Schwerbe-hinderten ein Mitglied der Schwerbe-hindertenvertretung, Kolleginnen / Kollegen, Ansprechperson für Suchtprobleme, Familienmitglieder	Aushändigung der schriftlichen Abmahnung / Rüge Ankündigung der 2. Abmahnung sowie weiterer arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen (6.4) Ankündigung des Fünftgesprächs	Therapeutische Behandlung (Nachweis)
5.	Leitung der OE unmittelbare Vorgesetzte ggf. weitere personalverantwortliche Person der OE Personalbetreuerinnen / Personalbetreuer 11.3 auf Wunsch der betroffenen Person: ein Personalratsmitglied, die zuständige Frauenbeauftragte, bei Schwerbe-hinderten ein Mitglied der Schwerbe-hindertenvertretung, Kolleginnen / Kollegen, Ansprechperson für Suchtprobleme, Familienmitglieder	Aushändigung der 2. Abmahnung / Verhängung der disziplinarischen Maßnahme Ankündigung der Kündigung bzw. der erneuten Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst Ankündigung des letzten Gesprächs	Empfehlung einer stationären Behandlung bei Beschäftigten / ggf. Erteilung einer Auflage bei Beamtinnen und Beamten
6.	Leitung der OE Personalbetreuerinnen / Personalbetreuer 11.3, Personalratsmitglied, die zuständige Frauenbeauftragte,bei Schwerbe-hinderten ein Mitglied der Schwerbe-hindertenvertretung	Aussprechen der Kündigung bzw. Fortsetzung des Disziplinarverfahrens	
Erstmaliger Rückfall nach Langzeittherapie: siehe 4.			
Mehrmalige Rückfälle: siehe 5.			

Leitfaden für Vorgesetzte zur Gesprächsführung mit suchtgefährdeten und suchtmittelabhängigen Personen in der Stadtverwaltung Offenbach am Main (Anlage 2)

Gesprächsvorbereitung:

Günstig ist eine stichwortartige Ablaufplanung des Gesprächs - eventuell mit Rollenverteilung, falls mehr Personen als Sie und die Betroffene / der Betroffene teilnehmen sollen

Denken Sie daran, dass Sie sich vor dem Gespräch alle erforderlichen Unterlagen, inkl. der Broschüre „Suchthilfe in Hessen“ (erhältlich bei 11.4) beschaffen.

Inhalte:

- Was soll das konkrete Ziel des Gesprächs sein?
- Wer kann, soll, muss daran teilnehmen (siehe Abriss zur Interventionskette)?
- Sind Fristen und/oder andere Formvorschriften zu beachten?
- Welche Rahmenbedingungen (Zeit, Dauer, Ort) sollen geschaffen werden?
- Ist ein Vorgespräch mit weiteren Teilnehmerinnen / Teilnehmern - außer der unmittelbar Betroffenen / dem unmittelbar Betroffenen – nötig?

Was soll die Betroffene / der Betroffene verstehen:

- welche konkreten Verhaltensweisen (Arbeits- und/oder Sozialverhalten) beanstandet werden
- welche konkreten Vorfälle (nicht zu viele und nicht zu weit zurückliegend) zur Beanstandung geführt haben
- welche konkreten Folgen diese Vorfälle für den Arbeitsablauf und/oder die Kolleginnen / Kollegen hatten bzw. welche Außenwirkungen damit verbunden waren
- welche disziplinar- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen, wenn sich das beanstandete Verhalten nicht ändert
- welches der nächste Schritt nach der DV ist
- welche Hilfen zur Verhaltensänderung nach der DV angeboten werden und dass es Ansprechpersonen für Suchtprobleme gibt

Ihre Haltung im Gespräch

- Zeigen Sie der Betroffenen / dem Betroffenen, dass Sie sich Sorgen um sie / ihn machen und das Gespräch nicht aus einer ablehnenden Haltung heraus geführt wird!
- Sagen Sie auch, was Sie an der Arbeit, der Erfahrung und dem Verhalten der Betroffenen / des Betroffenen bisher geschätzt haben!
- Bringen Sie das beanstandete Verhalten in Verbindung mit der Sucht, aber lassen Sie sich nicht auf eine Diskussion ein!
- Machen Sie keine Vorwürfe und geben Sie keine guten Ratschläge
- Versuchen Sie nicht, die Betroffene / den Betroffenen davon zu überzeugen, dass sie / er suchtgefährdet oder süchtig ist!
- Rechnen Sie mit Verleugnungs-, Verharmlosungs- und Rechtfertigungsversuchen der Betroffenen / des Betroffenen (das gehört zum Suchtprozess und ist Bestandteil der Erkrankung)!
- Achten Sie darauf, dass Ihnen die Gesprächsführung nicht aus der Hand genommen wird - Ablenkung vom relevanten Gesprächsgegenstand ist häufig zu erwarten - kommen Sie freundlich und beharrlich zum erforderlichen Thema zurück!
- Beenden Sie das Gespräch nach Ablauf der vorgesehenen Zeit und lassen Sie es nicht darüber hinaus ausufern!

...

Geschulte Ansprechpersonen für „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“
(Anlage 3)

Name	Vorname	Amt	Telefon
Cataldi	Sigrid	Personalamt	2340
Dingeldein	Martina	Personalamt	2840
Fassauer	Ursula	Sozialamt	2036
Gröninger	Theresia	Personalamt	2250
Gutjahr	Andreas	Feuerwehr	3360 / 3370
Heberer	Thomas	Personalamt	2630
Jäger	Martin	Personalamt	2172
Knöß	Alexander	Sportamt	2234
Kutzner-Behr	Andrea	Personalamt	3038
Lang	Andrea	Jugendamt	3441
Larsen	Kerstin	Personalamt	2150
Miltenberger	Bernd	Feuerwehr	3360 / 3370
Neidel	Hans-Günter	Sozialamt	2143
Neumann	Andreas	Personalamt	2830
Pfau	Susanne	MainArbeit	
Rotermund	Jutta	Jugendamt	82 36 39 05
Rothländer	Daniela	Sozialamt	3543
Sauer	Uwe	Feuerwehr	3340
Schäfer	Waltraud	Stadtverordnetenbüro	2656
Seitz	Michael	Feuerwehr	3315 / 3360 / 3370
Stein	Jürgen	Stadtgesundheitsamt	2049
Urbarz	Andrea	Personalamt	2730
Waller	Dieter	Personalamt	2509

Gesprächsdokumentation zur DV "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" (Anlage 4)

Erstgespräch

Mit Ihnen wurde aus gegebenem Anlass ein erstes Gespräch über Störungen Ihres Arbeits- und / oder Sozialverhaltens geführt. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat Ihre Führungskraft Sie auch auf den möglichen Zusammenhang Ihres Verhaltens mit Problemen im Umgang mit Alkohol, Tabletten oder anderem süchtigen Verhalten angesprochen.

Ihnen wurde in diesem Gespräch die Dienstvereinbarung Nr. 39/GPR, die Liste der Ansprechpersonen sowie die Broschüre „Suchthilfe in Hessen" ausgehändigt.

Diese Gesprächsdokumentation wird als gesonderter Bestandteil in die Personalakte aufgenommen.

________________________ ________________________

Ort / Datum Vor- und Zuname

- -

Zweitgespäch

Hiermit bestätige ich, dass mit mir ein zweites Gespräch im Rahmen der DV Nr. 39/GPR "Suchtprobleme am Arbeitsplatz geführt wurde.

Diese Gesprächsdokumentation wird als gesonderter Bestandteil in die Personalakte aufgenommen.

________________________ ________________________

Ort / Datum Vor- und Zuname

- -

Drittgespräch

Hiermit bestätigen wir, dass ein drittes Gespräch im Rahmen der DV Nr. 39/GPR "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" geführt wurde.

Diese Gesprächsdokumentation wird als gesonderter Bestandteil in die Personalakte aufgenommen.

________________________ ________________________

Ort / Datum Vor- und Zuname

____________________ ____________________ ____________________

Vor- und Zuname Vor- und Zuname Vor- und Zuname

OF-*intakt* enthält die "Internen Mitteilungen der Stadt Offenbach a. M.", erscheint seit Januar 1989 nach Bedarf und ist nur für den Dienstgebrauch bestimmt. Es ist allen Beschäftigten schnellstmöglich – ggf. unterschriftlich – zur Kenntnis zu geben. Im INTRANET sind alle Ausgaben mittels des Alphab. Verzeichnisses zu finden.

Für den Inhalt verantwortlich sind die unter den einzelnen Mitteilungen genannten Unterzeichnerinnen / Unterzeichner. Die redaktionelle Bearbeitung obliegt dem Personalamt (11), dem zur Veröffentlichung bestimmte Artikel rechtzeitig unter der Adresse OF-intakt@offenbach.de zuzuleiten sind. **OF-*intakt***