

DIENSTVEREINBARUNG

zur Gesundheitsvorsorge und -fürsorge

für suchtgefährdete Beschäftigte

(Dienstvereinbarung Suchthilfe)

Zwischen der
Stadt Regensburg,
vertreten durch den Oberbürgermeister Hans Schaidinger

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadt Regensburg,
vertreten durch die Vorsitzende Renate Eichert,

wird, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, gemäß Art. 73 i.V.m. Art. 75
Abs. 4 Nr. 8 Bayer. Personalvertretungsgesetz (BayPVG)
folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Vorbemerkung

Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmißbrauch verursacht längerfristig nicht nur gesundheitliche Störungen und Schäden, sondern führt auch im Arbeitsleben zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit.

Alkoholismus ist eine Krankheit, die in allen gesellschaftlichen Schichten vorkommt. Auch bei der Stadt Regensburg ist jede Beschäftigtengruppe den Gefahren des Alkoholismus ausgesetzt. Stadtverwaltung und Personalvertretung sind sich darin einig, daß die Bekämpfung des Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmißbrauchs im Sinne der Fürsorgepflicht und zur Vermeidung von Problemen am Arbeitsplatz ein wichtiges Anliegen für die Beschäftigten, die Personalverwaltung und die Personalvertretung ist.

Nach dem Grundsatz "Helfen vor Kündigen" sollen alle Betroffenen gleich behandelt werden. Diesem Ziel dient diese Dienstvereinbarung.

1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen.

Sie gilt für alle Beschäftigten (Beamtinnen/Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter und Auszubildende) der Stadtverwaltung Regensburg.

Sie gilt nicht für Tarifbeschäftigte während der Probezeit und für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die der BAT und der BMT-G II oder sonstige Tarifverträge keine Anwendung finden.

2. Ziele

Diese Dienstvereinbarung soll unter Gleichbehandlung aller Beschäftigten dazu beitragen,

- den Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmißbrauch zu verhindern bzw. einzudämmen
- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten oder wiederherzustellen
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen
- Gefährdeten bzw. Abhängigen ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten

- allen Betroffenen, einschließlich der Vorgesetzten, eine Richtlinie an die Hand zu geben, um dienstliches Handeln zu koordinieren und aufeinander abzustimmen
- zu der für Suchtkranke notwendigen Klarheit im Vorgehen beizutragen.

3. Grundsätze

- 3.1 Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Danach richten sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber einem disziplinarischen oder tariflichen Vorgehen.
- 3.2 Es ist nicht hilfreich,
- Suchtprobleme zu verharmlosen,
 - Suchtprobleme zu verheimlichen,
 - Suchtgefährdete oder Erkrankte anstatt ihnen menschliche Sorge zu gewähren, sozial und kollegial auszugrenzen.

4. Verschwiegenheit/Datenschutz

Alle nach dieser Dienstvereinbarung Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Vorschriften des Datenschutzes sind zu beachten.

2. Abschnitt

Grundsätzliche Regelungen gegen den Mißbrauch von Suchtmitteln

5. Verbote

- 5.1 Der Genuß von alkoholischen Getränken im Dienst ist verboten, ausgenommen bei besonderen Anlässen außerhalb der Öffnungszeiten (Nr. 4.4 AGA).
- 5.2 Absolutes Alkoholverbot während des Dienstes (einschließlich der Pausen) besteht für Beschäftigte
- mit Fahr- und Steuertätigkeiten
(Fahrtätigkeit ist das Führen von Fahrzeugen jeglicher Art und zwar u.a. Kraftfahrzeuge im Sinne der Straßenverkehrszulassungsordnung oder jegliche Arbeitsfahrzeuge wie Gabelstapler und dergleichen.
Steuertätigkeit ist das Führen und die Handhabung von gefährlichen Maschinen und Gerä-
ten, z.B. Motorsägen).
 - im Feuerwehrdienst
 - auf Einzelarbeitsplätzen mit gefährlichen Arbeiten nach § 36 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" (GUV 0.1) sh. Anlage
 - im Umgang mit Gefahrstoffen
(Gefahrstoffe im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind gefährliche Arbeitsstoffe wie Wasch-
benzin, Verdünner, konzentrierte Reinigungsmittel u.a.)
 - denen Minderjährige anvertraut sind
 - denen Kranke und Pflegebedürftige anvertraut sind.

- 5.3 Die Abgabe und der Ausschank alkoholischer Getränke in Kantinen und ähnlichen Einrichtungen in städtischen Dienstgebäuden ist untersagt. Gleiches gilt für die Abgabe aus Getränkeautomaten.
- 5.4 Bei Dienstgesprächen mit dem Publikum darf grundsätzlich nicht geraucht werden (sh. Nr. 4.4 AGA und Verwaltungsanordnung Nr. 11.15). In Räumen, in denen das Rauchen erlaubt ist, haben Rauchende bei Anwesenheit von Nichtraucherern auf diese Rücksicht zu nehmen.
- 5.5 Ergänzende Dienstanweisungen über den Umgang mit Alkohol bzw. Suchtmitteln, für Einzelbereiche sind möglich.
6. Verstärkt auftretendes Suchtverhalten in bestimmten Bereichen

Verstärkt auftretendes Suchtverhalten in bestimmten Bereichen wird mit den Betroffenen und deren Führungskräften gemeinsam diskutiert, um die Ursachen zu beseitigen. Für diese Bereiche können gesonderte Vereinbarungen mit Beteiligung der jeweiligen Personalvertretung getroffen werden.
7. Aufklärung und Schulung
 - 7.1 Zur Erreichung der in Nr. 2 genannten Ziele werden Aufklärungs- und Fortbildungsveranstaltungen angeboten, um die Beschäftigten über Suchtkrankheiten und die Möglichkeiten der Hilfe zu informieren.
 - 7.2. Alle mit Personalführung betrauten Beschäftigten (Führungskräfte), Personalrätinnen/Personalräte, Sicherheitsbeauftragte, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sowie Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind von Fachkräften über den Suchtmittelmißbrauch, über seine Folgen, über Formen süchtigen Verhaltens und über Möglichkeiten der Hilfestellung zu schulen.

Der Fortbildung der Führungskräfte, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben und die bei vorbeugenden Maßnahmen und der Handhabung von Einzelfällen in der Verantwortung stehen, kommt dabei besondere Bedeutung zu.
Führungskräfte, Personalräte und Suchtkrankenhelfer/-Helferinnen sind verpflichtet, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Kosten hierfür trägt die Stadt.
8. Betriebliche Suchtkrankenhilfe
 - 8.1 Aus dem Kreis der städtischen Beschäftigten werden Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer bestellt. Die Bestellung erfolgt mit deren Einverständnis, im Benehmen mit der Personalvertretung.

Die Suchtkrankenhelferin/der Suchtkrankenhelfer soll nach Möglichkeit über eigene Erfahrungen hinsichtlich eines Suchtproblems verfügen.
 - 8.2 Aufgabe der Suchtkrankenhelferin/des Suchtkrankenhelfers ist die Beratung auf Wunsch einer/eines Betroffenen sowie der in Nr. 19 genannten Personen.
 - 8.3 Angehörige der betrieblichen Suchtkrankenhilfe (Suchtkrankenhelfer) sind in dieser Funktion weisungsfrei.

Die Suchtkrankenhelferin/der Suchtkrankenhelfer muß sich so verhalten, daß bei dem Suchtgefährdeten oder Erkrankten kein Zweifel an seiner Glaubwürdigkeit aufkommt.

8.4 Die Mitarbeit in der betrieblichen Suchtkrankenhilfe ist eine dienstliche Tätigkeit. Beratungszeit ist keine Dienstzeit. Für den dafür erforderlichen Arbeitsaufwand wird eine entsprechende Entschädigung gewährt, die mit der/dem Suchtkrankenhelferin/-helfer vereinbart wird.

Angehörigen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe darf aus dieser Tätigkeit kein Nachteil am Arbeitsplatz erwachsen.

8.5 Die betriebliche Suchtkrankenhilfe kann bei Bedarf mit Zustimmung der/des Betroffenen, mit Beratungsstellen und Kliniken für Suchtkranke sowie Selbsthilfegruppen zusammenarbeiten.

9. Leitlinien

Zu Erkennungsmerkmalen von Suchtgefährdung im Dienst, zur Co-Abhängigkeit als suchstabilisierender Faktor und zur Gesprächsführung der Führungskräfte kann die Personalverwaltung Leitlinien erarbeiten, die der Personalvertretung vor Veröffentlichung zur Kenntnis gegeben werden.

3. Abschnitt Maßnahmen

10. Erste Hinweise, erstes Gespräch

10.1 Verdichten sich Hinweise, daß eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter suchtbedingt Defizite am Arbeitsplatz hat und/oder suchtmittelgefährdet erscheint, ist der unmittelbare Vorgesetzte oder in Absprache mit der Abteilungs- oder Amtsleitung eine andere Führungskraft des Amtes verpflichtet, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit der/dem Betroffenen zu führen. Dabei ist auf das konkret Beobachtete einzugehen.

10.2 Die Führungskräfte zeigen Wege zur Hilfe auf und regen die Beschäftigte/den Beschäftigten an, sich an betriebliche Suchtkrankenhelfer oder andere Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe zu wenden.

10.3 Über erste Hinweise oder ein Erstgespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird darüber kein Vermerk gefertigt, nur der Zeitpunkt des Gesprächs wird festgehalten. Der/dem Betroffenen werden in der Regel vier Wochen eingeräumt, um sich positiv zu ändern.

10.4 Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen gegebenenfalls unabhängig von dem Gespräch ergriffen werden.

11. Wiederholungsgespräch, zweite Frist

11.1 Zeichnet sich bis zur vereinbarten Frist keine Besserung ab, so ist ein gemeinsames Gespräch zwischen den in Nr. 10.1 genannten Vorgesetzten und der/dem Betroffenen sowie dem betriebsärztlichen Dienst der Stadt Regensburg zu führen. An diesem Gespräch können auf Wunsch der/des Betroffenen die betriebliche Suchtkrankenhelferin/der betriebliche Suchtkrankenhelfer, ein Mitglied der Personalvertretung oder eine andere Vertrauensperson teilnehmen. Dabei werden die/der Betroffene unter Hinweis auf das erste Gespräch noch einmal eindringlich mit den festgestellten Tatsachen konfrontiert. Es wird abermals auf die Behandlungs- und Beratungsmöglichkeiten hingewiesen. Gleichzeitig wird angekündigt, daß bei fortlaufender Auffälligkeit das Personalamt eingeschaltet wird.

- 11.2 Dieses Gespräch hat noch keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Hierüber wird ein Vermerk mit Abdruck an die Betroffene/den Betroffenen gefertigt. Zu diesem Vermerk kann schriftlich Stellung genommen werden. Es wird darauf hingewiesen, daß bei weiteren Auffälligkeiten dieser Vermerk an das Personalamt weitergeleitet wird.
- 11.3 Der/Die betroffene Beschäftigte erhält eine erneute Frist (in der Regel vier Wochen) zur positiven Änderung.
- 11.4 Werden Tätigkeiten wahrgenommen, die einem absoluten Alkoholverbot während des Dienstes unterliegen (s. Nr. 5.2 dieser Dienstvereinbarung), finden die vorstehenden Nrn. 11.1 mit 11.3 keine Anwendung. Nach einem erfolgreichen Erstgespräch wird nach den Nrn. 12 folgende dieser Dienstvereinbarung verfahren.

12. Erweitertes Gespräch

- 12.1 Ändert sich das Verhalten der/des Betroffenen innerhalb der nach Nr. 11.3 vereinbarten Frist nicht, unterrichtet das zuständige Referat/Amt schriftlich das Personalamt, unter Mitteilung, wann das erste Gespräch stattgefunden hat und gegebenenfalls unter Übersendung des Vermerks, der zum zweiten Gespräch gefertigt wurde.
- 12.2 Das Personalamt veranlaßt ein gemeinsames Gespräch mit der/dem Betroffenen, zu dem
- der/die unmittelbare dienstliche Vorgesetzte
 - die zuständige Abteilungs- oder Amtsleitung
 - ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung
 - soweit bisher beteiligt, die betriebliche Suchtkrankenhilfe
 - der betriebsärztliche Dienst
 - auf Wunsch der/des Betroffenen eine Person ihres/seines Vertrauens zugezogen werden.

Der/Dem Betroffenen sind dabei erneut Hilfsangebote und Behandlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Das weitere Vorgehen ist im Sinne einer schriftlichen Vereinbarung zu fixieren. Bei diesem Gespräch wird deutlich gemacht, daß mit arbeits- oder dienstrechtlichen Schritten gerechnet werden muß. Bei einer der in Nr. 5.2 genannten Tätigkeiten wird in der Regel ein Verbot der Ausübung dieser Aufgaben ausgesprochen. Damit kann der Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz verbunden sein.

- 12.3 Wird die Suchterkrankung bestritten oder wird die Vereinbarung von Hilfs- bzw. Behandlungsmöglichkeiten abgelehnt, holt das Personalamt eine schriftliche Stellungnahme (Gutachten) des betriebsärztlichen Dienstes der Stadt Regensburg zur Sucht-erkrankung/Suchtgefährdung und zu den Auswirkungen auf den Arbeitsplatz ein. Die/Der betroffene Beschäftigte wird hiervon informiert.

13. Konsequenzen

- 13.1 Wird durch das Gespräch nach Nr. 12 oder durch das Untersuchungsergebnis eine Suchtproblematik bestätigt und werden Therapiemaßnahmen vorgeschlagen, wird, sofern nicht doch noch auf freiwilliger Grundlage eine schriftliche Vereinbarung von Hilfs- bzw. Beratungsmöglichkeiten zustande kommt, die Durchführung dieser Maßnahme vom Personalamt schriftlich mit angemessener Terminsetzung der/dem Betroffenen zur Auflage gemacht. Dieses Schreiben enthält die Mitteilung, daß arbeits- oder dienst-rechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung oder Einleitung eines Disziplinarverfahrens unvermeidlich sind, wenn die Auflage nicht termingerecht erfüllt wird. Bei vereinbarten Therapiemaß-

nahmen ist auf die bei Nichterfüllung folgenden arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen hinzuweisen.

Die Amtsleitung wird unterrichtet, die ihrerseits die unmittelbare Dienstvorgesetzte/ den unmittelbaren Dienstvorgesetzten informiert.

13.2 Kommt die/der Betroffene den Auflagen nach Nr. 13.1 innerhalb der gesetzten Frist nicht nach bzw. werden die dazu erforderlichen Nachweise nicht erbracht, fertigt das Personalamt eine Abmahnung bzw. kündigt die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen an. Im Rahmen der Abmahnung bzw. der Ankündigung disziplinarrechtlicher Maßnahmen wird nochmals eine Frist von zwei Wochen zur Erfüllung der Auflagen eingeräumt. Verstreicht diese Frist ohne Erfolg, wird die Kündigung bzw. das disziplinarrechtliche Vorermittlungsverfahren eingeleitet.

14. Durchführung von Therapiemaßnahmen

14.1 Der Antritt einer Therapiemaßnahme (ambulant oder stationär je nach Empfehlung des Arztes) führt dazu, daß die vorstehend genannten Verfahren nicht weitergeführt werden.

Das Personalamt überwacht die Einleitung und Durchführung der Therapie. Von einem Therapieantrag ist das Personalamt zu informieren.

14.2 Bei Rücktritt von einer Therapie wird das Verfahren an der Stelle wieder aufgenommen, an der es unterbrochen wurde.

14.3 Hat eine Betroffene/ein Betroffener den erfolgreichen Abschluß einer Therapie nachgewiesen, ist gegebenenfalls durch Nachsorgemaßnahmen, wie z.B. ein regelmäßiger Besuch von Selbsthilfegruppen, der Therapieerfolg zu sichern. Die/Der Beschäftigte wird darauf hingewiesen, daß bei einem Rückfall mit arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen gerechnet werden muß.

15. Rückfall

Fällt der/die betroffene Mitarbeiterin/Mitarbeiter nach einer ambulanten oder stationären Therapie erneut wegen Alkohol- und/oder sonstigem Suchtmittelmißbrauch auf, wird beim ersten Rückfall entsprechend den Nrn. 12 und 13 verfahren. Die Maßnahmen setzen an dem Punkt ein, an dem sie unterbrochen wurden.

Bei weiterem Rückfall innerhalb einer Zeit von vier Jahren werden entsprechende arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen getroffen. Bei späterem Rückfall wird entsprechend Satz 1 verfahren.

4. Abschnitt

Wiedereingliederung/Wiedereinstellung

16. Wiedereingliederung

16.1 Sofern es von der/dem Betroffenen gewünscht wird, erfolgt nach durchgeführter Entwöhnungsbehandlung, soweit möglich, der Einsatz auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz.

- 16.2 Abstinente lebende ehemalige suchtmittelabhängige Beschäftigte sind an ihrem Arbeitsplatz insbesondere von Führungskräften zur Sicherung des Therapieerfolgs und der Wiedereingliederung zu unterstützen. Ihnen wird, soweit sie es wünschen, im Rahmen der dienstlichen/betrieblichen Möglichkeiten ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einem gleichwertigen Bereich angeboten.
- 16.3 Abstinente lebende Bedienstete werden bei personellen Maßnahmen aufgrund ihrer früheren Krankheit nicht benachteiligt.

17. Wiedereinstellung

Können Betroffene nach ihrer Entlassung, ärztlich nachgewiesen, zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich die Stadt unter Beachtung des Grundsatzes von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Entscheidung über die Besetzung freier Stellen um eine Wiedereinstellung.

5. Abschnitt Aktenführung

18. Personalakten

- 18.1 Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit dem Suchtproblem geführt wurde, ist nach dem Abschluß einer Behandlung oder bei sonstiger Beendigung des Verfahrens von der Dienststelle vollständig (ohne Fotokopien zu behalten) an das Personalamt abzugeben.
- 18.2 Bleibt die/der Beschäftigte nachweislich über drei Jahre hinweg abstinent, wird auf Antrag der Vorgang aus der Personalakte entfernt.
- 18.3 Wenn sich Hinweise auf eine Suchtmittelgefährdung nicht bestätigt haben, sind sämtliche dienstliche Aufzeichnungen zu vernichten.

6. Abschnitt Verantwortung der Führungskräfte

19. Führungskräften (unmittelbaren und weiteren Vorgesetzten) kommt im Vollzug dieser Dienstvereinbarung besondere Verantwortung zu. Suchtgefährdeten/ Suchterkrankten ist nicht dadurch gedient, daß ein Verhalten, das sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirkt, über längere Zeit toleriert wird. Da eine Suchtabhängigkeit in einem über Jahre laufenden Prozeß entstehen kann, kann sich eine problematische Verknüpfung zwischen der/dem Betroffenen, den Kolleginnen und Kollegen, aber auch von Vorgesetzten ergeben. Diese "Verbundenheit" wird als "Co-Abhängigkeit" bezeichnet. Co-abhängig ist die Person, die den Abhängigen durch ihr Verhalten davor schützt, die volle Wirkung seines Suchtverhaltens und die damit verbundenen Konsequenzen im vollen Umfang zu erfahren.
- Werden von Vorgesetzten die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Schritte nicht eingeleitet, wird dies als Nichtwahrnehmung einer Führungsaufgabe gewertet, die die Eignung für eine Vorgesetztenfunktion in Frage stellen kann.

7. Abschnitt
Inkrafttreten/Kündigung

20. Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.01.1998 in Kraft. Sie kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

gez.

Hans Schaidinger
Oberbürgermeister

gez.

Renate Eichert
Vorsitzende
des Gesamtpersonalrats