



Dienstvereinbarung

über den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz, die Vorbeugung von Suchtgefährdung in der Stadtverwaltung und über die Hilfen für Suchtgefährdete und Suchtkranke

Gemäß Art. 73 und Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) wird zwischen

der Stadt Amberg, vertreten durch den Oberbürgermeister Wolfgang Dandorfer und dem Personalrat der Stadt Amberg, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Helga Schuller, folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Amberg.

2. Ziel

Die Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren schätzt, dass der Anteil alkoholkranker Menschen an der Gesamtbevölkerung ca. 3,5 % beträgt, das heißt also, dass ca. 350.000 Menschen in Bayern als alkoholkrank bezeichnet werden müssen. Für den betrieblichen Bereich rechnet man mit 10 % stark alkoholgefährdeten und alkoholkranken Mitarbeitern in einem Unternehmen.

Die Stadt Amberg und der Personalrat sind sich darin einig, dass die Verhütung und Hilfestellung für Suchtgefährdete und Suchtkranke in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehören.

Der Schwerpunkt der Aktivitäten zum Umgang mit Suchtmitteln liegt dabei bei vorbeugenden Maßnahmen und der Hilfe für die Betroffenen. Die Information und Schulung der Mitarbeiter und Vorgesetzten wird angeboten.

Die nachfolgende Dienstvereinbarung hat folgende Ziele:

- dem Suchtmittelmissbrauch, insbesondere dem Alkoholmißbrauch, vorzubeugen, ihm zu begegnen und dadurch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten,
- die Beschäftigten über Alkohol- und andere Suchtkrankheiten aufzuklären und gefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst frühzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten, das zur Wiedergesundung führen kann,

- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, da nach den Unfallverhütungsvorschriften Versicherte, die infolge von Alkoholgenuss oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht mehr beschäftigt werden dürfen,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept von Dienststelle und Personalvertretung sicherzustellen,
- bei arbeits- und disziplinarrechtlichen Verfahren einheitliche Vorgaben zu schaffen.

3. Vorbeugung von Suchtgefährdung am Arbeitsplatz

Alkoholgenuss während der Dienstzeit ist grundsätzlich nicht erlaubt.

Ausnahmen sind besondere persönliche und dienstliche Anlässe (wie z. B. Geburtstag, Jubiläum, Beförderung, Verabschiedung). Hier dürfen in begrenztem Umfang alkoholische Getränke eingenommen werden. Dadurch darf der Betriebsablauf nicht gestört werden. Im Rahmen von betrieblichen Feiern (wie z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier) können auch alkoholische Getränke angeboten werden.

4. Medizinische und psychosoziale Beratung und Betreuung

Die Förderung der Krankheitseinsicht bzw. der Therapiebereitschaft Betroffener erfordert die Beteiligung von fachkundigen Beratern (Fachkräften) am Verfahren. Es wird sichergestellt, dass in dem in Punkt 5 vorgesehenen Verfahren eine medizinische und psychosoziale Beratung und / oder Betreuung durch die betriebsärztliche Stelle der Stadt Amberg und durch externe Einrichtungen (z. B. Suchtberatung der Caritas) angeboten werden.

Die Betroffenen werden zur regelmäßigen Teilnahme an ambulanten Hilfsangeboten oder Selbsthilfegruppen aufgefordert, um ihnen auch nach einer erfolgreichen Therapie eine abstinente Lebensweise zu erleichtern.

5. Verfahren nach dem so genannten 5-Stufen-Plan

Ein verbindliches Hilfsangebot hat zum Ziel, betroffene Mitarbeiter frühzeitig einem geeigneten Beratungs- und Therapieangebot zuführen zu können. Die Problembewältigung von Suchtgefahren nach dem sogenannten 5-Stufen-Plan hat sich in Verwaltungen und Betrieben bewährt.

5.1 Stufe 1

Entsteht der Eindruck, dass eine Suchtgefährdung vorliegt oder schon eine Abhängigkeit besteht, oder lässt die Arbeitsleistung von Mitarbeitern vermutlich aus diesem Grunde nach, so führt der unmittelbare Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch.

Der Vorgesetzte zeigt, ggf. nach Beratung durch eine Fachkraft (siehe Punkt 4), Wege zur Hilfe auf. Er prüft soweit notwendig dabei auch, ob innerbetriebliche Maßnahmen in Betracht kommen, die geeignet sind, dem Betroffenen bei voller Erfüllung seiner Dienstpflichten eine positive Verhaltensänderung, insbesondere die Abstinenz zu erleichtern. Gleichzeitig teilt er dem Mitarbeiter mit, dass bei fortgesetzter Auffälligkeit der nächsthöhere Vorgesetzte sowie ein Vertreter der Personalverwaltung eingeschaltet werden.

Dieses Gespräch ist vertraulich. Es wird keine inhaltliche Aktennotiz gefertigt, lediglich die Tatsache und der Zeitpunkt des Gesprächs werden festgehalten.

5.2 Stufe 2

Ist im Verhalten des Mitarbeiters spätestens nach zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so führt der unmittelbare Vorgesetzte ein weiteres Gespräch.

Dabei wird der Betroffene aufgefordert, binnen vier Wochen eine Beratungsstelle aufzusuchen und unverzüglich eine Bescheinigung über ein Beratungsgespräch vorzulegen. Der Betroffene wird auf die arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen hingewiesen (vgl. Stufe 3 bis 5).

Die Beteiligung des Personalrats an diesem Gespräch ist dem Betroffenen anzubieten.

Über das Gespräch wird eine inhaltliche Aktennotiz gefertigt, die dem Betroffenen und ggfs. mit einer schriftlichen Stellungnahme zur Beratung an den betriebsärztlichen Dienst zugeleitet wird.

5.3 Stufe 3

Ist im Verhalten des Betroffenen innerhalb von drei Monaten keine positive Änderung feststellbar oder wurde der Auflage, sich einer Beratung zu unterziehen, nicht entsprochen, führt der unmittelbare Vorgesetzte ggf. auch der nächsthöhere Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein weiteres Gespräch, an dem nun auch ein Mitarbeiter der Personalverwaltung teilnimmt. Auf Wunsch des Betroffenen können weitere Gesprächsteilnehmer wie Familienangehörige, Suchtberater und Personalrat zu diesem Gespräch hinzugezogen werden.

Der Betroffene wird aufgefordert, sich der empfohlenen Therapie zu unterziehen und die erfolgreiche Teilnahme nachzuweisen. Gleichzeitig werden konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt. Solche Konsequenzen können sein:

bei Beschäftigten:

- Abmahnung
- Entzug der dienstlichen Funktionen
- Umsetzung
- Hemmung des Stufenaufstieges
- Änderungskündigung
- Kündigung

bei Beamten:

- Rüge
- Entzug der dienstlichen Funktionen
- Umsetzung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Feststellung der Dienstunfähigkeit und Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der zu den Personalakten genommen wird.

5.4 Stufe 4

Nimmt der Betroffene nicht unverzüglich nach dem Zeitpunkt des Gesprächs nach Stufe 3 die empfohlene Therapie auf und zeigt sich weiterhin keine Änderung in seinem Verhalten, führt nun ein Mitarbeiter der Personalverwaltung auf Wunsch des Betroffenen zusammen mit dem Personalrat ein weiteres Gespräch. Die Beiziehung des unmittelbaren Vorgesetzten oder anderer Gesprächsteilnehmer ist möglich.

Dabei wird eine konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahme (z. B. Abmahnung bzw. Rüge) ausgesprochen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk erstellt, der zu den Personalakten genommen wird.

5.5 Stufe 5

Lehnt der Betroffene die angebotenen Hilfen weiter ab oder beendet er eine Therapiemaßnahme vorzeitig bzw. ohne Erfolg, werden die angedrohten personalrechtlichen Konsequenzen (z. B. Kündigung, Disziplinarverfahren) veranlasst.

- 5.6 In begründeten Ausnahmefällen kann von den genannten Verfahrensschritten aus medizinischen Gründen abgewichen werden.

6. **Nachsorge / Wiedereingliederung**

Die Betroffenen sind nach erfolgter Therapie für die Dauer von zwei Jahren zur Teilnahme an geeigneten Nachsorgemaßnahmen (Beratungsstelle, Selbsthilfegruppen) zu verpflichten. Die Teilnahme ist schriftlich nachzuweisen.

Suchtkranke, die abstinent geworden und mindestens ein Jahr nachweislich abstinent geblieben sind, haben Anspruch auf Entfernung von Eintragungen in der Personalakte, aus denen sich Hinweise auf die Abhängigkeit ergeben.

Im Falle der Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses wird nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie und nachgehender mindestens zweijähriger Abstinenz eine Wiedereinstellung bzw. Reaktivierung im Rahmen der freien Stellen geprüft.

7. **Erneute Auffälligkeiten**

Bei erneuten Auffälligkeiten nach einer erfolgreichen Therapiemaßnahme oder sonstigen Hilfemaßnahmen wird grundsätzlich individuell unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles entschieden, welche Maßnahmen getroffen werden.

8. **Inkrafttreten**

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.02.2007 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Amberg, 18.01.2007
Stadt Amberg

Personalrat der Hauptverwaltung

gez. Wolfgang Dandorfer

gez. Schuller

Wolfgang Dandorfer
Oberbürgermeister

Helga Schuller
Personalratsvorsitzende

Für die Richtigkeit

Dr. Donhauser
Ltd. Rechtsdirektor