



Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken und Suchtgefährdeten und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht)

Zwischen der Stadt Fürth, vertreten durch den Oberbürgermeister

und

dem Gesamtpersonalrat der Stadt Fürth,
vertreten durch den Gesamtpersonalratsvorsitzenden,

wird gemäß Art. 75 Abs. 4 Nr. 8 i.V.m. Art.73 BayPVG folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel:.....	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Zuständigkeit	2
§ 3 Ziele	2
§ 4 Verbot des Verkaufs und Konsums von Suchtmitteln	3
§ 5 Maßnahmen bei Suchterkrankung.....	3
§ 6 Umgang mit alkoholisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.....	3
§ 7 Suchtbeauftragte	4
§ 8 Projektgruppe Personalentwicklung.....	4
§ 9 Verfahren im Einzelfall (Stufenplan)	4
§ 10 Vorgehensweise bei Rückfällen.....	6
§ 11 Schulung und Aufklärung.....	6
§ 12 Schriftliche Unterlagen / Personalakte.....	7
§ 13 Andere Suchterkrankungen	7
§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit der Dienstvereinbarung	7

Präambel:

Suchtprobleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von deren Position, verursachen langfristig nicht nur gesundheitliche Schädigungen, sondern haben darüber hinaus wesentliche Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Arbeitssicherheit, die Produktivität und die Arbeitsabläufe.

Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung haben die schwierige Aufgabe, konsequent und lösungsorientiert zu handeln. Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten ist dabei der zentrale Leitgedanke allen Tuns.

Die Stadt Fürth will deshalb, gemeinsam mit der Personalvertretung und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen diesen Gefahren vorbeugen und insbesondere den alkoholgefährdeten oder anderweitig suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen. Dabei soll der präventive Ansatz die Bewusstseinsbildung im Umgang mit Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln fördern. Ziel ist es, aufmerksam zu sein und tätig zu werden, bevor arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Im Umgang mit Suchterkrankungen gilt der Leitsatz: „**Wegsehen ist immer der falsche Weg.** Überwinden Sie Ihre Scheu, das Tabuthema Sucht anzusprechen!“ Selbstverständlich ist dabei stets auf die Würde des Menschen zu achten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamtinnen, Beamte, Tarifbeschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten gegen Entgelt mit einer Mindestpraktikumsdauer von 6 Monaten, Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter) der Stadt Fürth und ihrer Eigenbetriebe.

§ 2 Zuständigkeit

Die Unterrichtung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften in Suchtfragen, die Motivierung der Betroffenen zu therapeutischen Maßnahmen, die Einleitung von konkreten Hilfen und die Nachsorge erfolgen grundsätzlich nach den Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung.

Zuständige Stellen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind:

- Referat II/ Personalamt
- Personalvertretung
- Projektgruppe Personalentwicklung (ggf. erweitert um sachverständige Personen)
- Vorgesetzte
- Betriebsärztin/Betriebsarzt
- Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter

§ 3 Ziele

(1) Oberstes Ziel der Dienstvereinbarung muss sein, eine Entlassung der Betroffenen nach Möglichkeit zu vermeiden. Eine Entlassung kann jedoch dann notwendig und sinnvoll werden, wenn die/der Betroffene die angebotenen Hilfen nicht angenommen hat bzw. die vereinbarten Maßnahmen nicht umgesetzt wurden oder nicht den gewünschten Erfolg gezeigt haben.

(2) Weitere Ziele sind:

1. Vorsorge (Prävention). Dazu gehören insbesondere Information und Aufklärung über Ursachen von Abhängigkeiten und über Wirkungszusammenhänge (z.B. Alkohol-, Medika-

menten-, Drogen-, Spielsucht) und der Abbau von Risiken für Missbrauchs- und Suchtverhalten.

2. Reduzierung der Schäden für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die z. B. aus erhöhter Unfallgefahr, zum Teil wesentlich erhöhten Fehlzeiten und mangelnder Arbeitsleistung, Folgebelastung durch notwendige Vertretungsregelungen sowie Mehrbelastung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter resultieren.
3. Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Betroffenen.

§ 4 Verbot des Verkaufs und Konsums von Suchtmitteln

(1) Suchtmittel (Alkoholische Getränke, Tabakwaren) dürfen in den Dienststellen und Eigenbetrieben der Stadt Fürth nicht verkauft werden.

(2) Der Genuss von Alkohol während der Dienstzeit ist grundsätzlich nicht gestattet. Damit soll (alkoholbedingten) Dienst- und Arbeitsunfällen, die den Versorgungs- bzw. Versicherungsschutz gefährden könnten, vorgebeugt werden. Verstöße stellen eine Dienstpflichtverletzung dar. Auch in den Vesperpausen darf kein Alkohol konsumiert werden. Ein absolutes Alkoholverbot (0,0 ‰) besteht für Beschäftigte, die Fahrzeuge führen oder mit Geräten arbeiten, von denen für die eigene Person oder für Dritte eine Gefährdung ausgeht. Daraus folgt, dass diese Personen auch in der Mittagspause keinen Alkohol zu sich nehmen dürfen.

§ 5 Maßnahmen bei Suchterkrankung

(1) Im Falle einer Suchtgefährdung bzw. bei Verdacht auf Suchterkrankung führt die Führungskraft mit der/dem Betroffenen Interventionsgespräche nach dem Stufenplan. Dabei wird auf die Gefahren von Suchtmitteln hingewiesen und ggf. Maßnahmen zur Bekämpfung der Sucht vereinbart.

(2) Maßnahmen bei Suchterkrankung können sein (nur beispielhaft):

- Aufklärung über arbeitsrechtliche Folgen von fortgesetztem Alkoholkonsum
- Auf Informationsquellen und -materialien zum Thema Sucht hinweisen
- Auf die Gefahren von Alkohol oder anderer Suchtformen als Krankheit und die Notwendigkeit der Behandlung hinweisen
- Die/den interne/n Suchtbeauftragte/n einbinden bzw. Beratung vereinbaren
- Die Betriebsärztin/ den Betriebsarzt hinzuziehen bzw. eine Beratung dort vereinbaren
- Besuch beim (Fach-)Arzt
- Freiwillige Teilnahme an einem Alkoholtest (bei der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt)
- Externe Beratungsstellen empfehlen bzw. Erstkontakt herstellen
- Stationäre oder ambulante Therapie (ggf. kombiniert)
- Besuch von Selbsthilfegruppen (nach erfolgreicher Therapie oder begleitend)

Dabei ist stets abzuwägen, ob die Maßnahmen für beide Seiten angemessen und leistbar sind.

§ 6 Umgang mit alkoholisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen der Einnahme von Alkohol oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich selbst oder andere auszuführen, dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden. Soweit sie nicht am Arbeitsplatz verbleiben können, sind sie nach Hause zu schicken. Sofern der/die Betroffene nicht von Angehörigen abgeholt werden kann, ist der sichere Heimweg zu gewährleisten (z.B. Taxi auf Kosten der/des Betroffenen; ein oder ggf. zwei Beauftragte/r der Dienststelle begleiten die/den Betroffene/n nach Hause).

§ 7 Suchtbeauftragte

(1) Die Personalverwaltung bestellt im Benehmen mit der Personalvertretung Suchtbeauftragte.

(2) Aufgaben der Suchtbeauftragten sind:

1. Beratung von Betroffenen und deren Vorgesetzten
2. Kontaktpflege zu externen Einrichtungen und Beratungsstellen
3. Unterstützung der Projektgruppe Personalentwicklung in Fragen der Suchtprävention.

(3) Suchtbeauftragte arbeiten in ihrer Beratungstätigkeit weisungsfrei und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht sowie den Datenschutz zu beachten. In Abstimmung mit ihrer Dienststelle werden Suchtbeauftragte für diese Tätigkeiten vom Dienst freigestellt. Suchtbeauftragte haben bei Ausführung ihrer Tätigkeit freien Zugang zu allen Diensträumen und Betriebsgelände.

(4) Suchtbeauftragten ist die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in angemessenem Umfang zu ermöglichen. Anfallende Kosten trägt nach vorheriger Genehmigung und unter Berücksichtigung der verfügbaren Haushaltsmittel die Personalverwaltung.

§ 8 Projektgruppe Personalentwicklung

(1) Die Projektgruppe Personalentwicklung hat im Bereich der Gesundheitsfürsorge und Gesundheitsprävention, zu dem auch die Suchtprävention zählt, steuernde und lenkende Funktion. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

1. Erstellen, Überprüfen und Aktualisieren von allgemeingültigen Regeln zum Thema Sucht und zum Umgang mit Suchtkranken.
2. Entwickeln von Maßnahmen zur Bekämpfung von Suchterkrankungen.
3. Information und Aufklärung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften (inkl. themenbezogene Veröffentlichungen in Rundschreiben, Mitarbeiterzeitung, Intranet).
4. Organisation von themenbezogenen Aktionswochen oder sonstigen Veranstaltungen.

(2) Die Projektgruppe Personalentwicklung kann bei Bedarf weitere Personen zu den Sitzungen einladen (z.B. Betriebsärztin/Betriebsarzt, Vertrauensperson der schwer behinderten Menschen, Datenschutzbeauftragte/n, Fachkraft für Arbeitssicherheit, externe Berater/innen) sowie einen nicht ständigen Arbeitskreis Gesundheit im Betrieb unterstützend einberufen und mit einzelnen Aufgaben betrauen.

§ 9 Verfahren im Einzelfall (Stufenplan)

(1) Erstes Interventionsgespräch

Fallen Betroffene so auf, dass der Eindruck entsteht, dass bei ihnen möglicherweise eine Suchtgefährdung bzw. -erkrankung vorliegt, so führt die unmittelbare Führungskraft mit ihnen ein vertrauliches Gespräch, in dem über die Wahrnehmungen offen gesprochen wird. Gegebenenfalls ist darauf hinzuweisen, dass der Konsum von Alkohol eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Das Interventionsgespräch hat keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Über den Inhalt des Interventionsgesprächs erfolgt kein schriftlicher Vermerk. Das Datum des Interventionsgesprächs ist festzuhalten. Bereits zu diesem Zeitpunkt sind Maßnahmen nach § 5 möglich.

Es wird ein Zeitraum von ein bis drei Monaten vereinbart, in dem die/der Betroffene genau beobachtet wird und schriftliche Aufzeichnungen darüber geführt werden (Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens). Nach dem Beobachtungszeitraum erfolgt ein zweites Gespräch. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter werden die Beobachtungen aus dieser Zeit zurückgemeldet. Haben sich keine weiteren Auffälligkeiten ergeben, so endet die besondere Beobachtung.

Wird die/der Betroffenen nach dem ersten Interventionsgespräch erneut suchtbedingt auffällig oder liegt eine suchtbedingte Verletzung ihrer/seiner arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten vor, so erfolgt unmittelbar darauf das zweite Interventionsgespräch.

Soweit wegen besonderer Gefährdungen am Arbeitsplatz oder der Besonderheit eines Einzelfalles ein zügigeres Verfahren erforderlich ist, kann von der beschriebenen Verfahrensweise abgewichen werden.

(2) Zweites Interventionsgespräch

Am zweiten Interventionsgespräch nehmen teil:

- die/der Betroffene
- die unmittelbare Führungskraft.

Mit Zustimmung der/des Betroffenen können weiterhin teilnehmen:

- ein Mitglied der Personalvertretung
- die/der Suchtbeauftragte
- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Auf Wunsch der/des Betroffenen können ferner teilnehmen:

- Kolleginnen und Kollegen, Familienangehörige oder Freunde.

In diesem Gespräch wird die/der Betroffene auf die Konsequenzen ihres/seines fortgesetzten Suchtmittelgebrauchs hingewiesen. Es werden Lösungswege aufgezeigt. Ziel ist es, zu motivieren, die Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. In diesem Gespräch wird zudem deutlich gemacht, dass bei erneuter Auffälligkeit arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen drohen und deshalb, im eigenen Interesse, die Inanspruchnahme der vereinbarten Hilfemaßnahmen eingefordert wird. Über das zweite Interventionsgespräch wird ein entsprechender Vermerk angefertigt

Abhängig von der Kooperationsbereitschaft der/des Betroffenen sind folgende Szenarien denkbar:

a) Die/Der Betroffene zeigt sich einsichtig und bereit zu positiver Verhaltensänderung. In diesem Fall stimmt sich die/der Betroffenen mit seiner Führungskraft über entsprechende Maßnahmen i.S.d. § 5 ab und leitet entsprechende Schritte ein. Die Maßnahmen werden schriftlich vereinbart und terminiert. Die Einhaltung wird von der Führungskraft kontrolliert.

b) Für den Fall, dass die/der Betroffene keine Maßnahmen vereinbaren möchte oder vereinbarte Maßnahmen nicht durchführt, erfolgt sofort das dritte Interventionsgespräch.

Suchtbedingte Auffälligkeiten der/des Betroffenen sind von der unmittelbaren Führungskraft weiterhin schriftlich festzuhalten (Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens). Wird die/der Betroffene erneut auffällig, informiert die unmittelbare Führungskraft die Personalverwaltung. Es findet in Absprache mit der Personalverwaltung das dritte Interventionsgespräch statt.

(3) Drittes Interventionsgespräch

Die Personalverwaltung lädt zum dritten Interventionsgespräch ein. Es nehmen teil:

- die/der Betroffene
- die unmittelbare Führungskraft

Mit Zustimmung der/des Betroffenen können weiterhin teilnehmen:

- ein Mitglied der Personalvertretung
- die/der Suchtbeauftragte
- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Erforderlichenfalls können weitere Personen hinzugezogen werden.

Die/der Betroffene wird mit ihrer/seiner wiederholten suchtbedingten Auffälligkeit und ihrer/seiner arbeitsvertraglichen/dienstrechtlichen Pflichtverletzung konfrontiert. Die Personal-

verwaltung macht die Annahme des Hilfeangebotes schriftlich zur Auflage. Außerdem wird angekündigt, dass nach Ablauf einer angemessenen Bedenkzeit bei Ablehnung des Hilfeangebotes arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen folgen können. Solche Konsequenzen können u. a. sein:

- Hemmung der Stufenlaufzeit
- Umsetzung
- Entzug von dienstlichen Funktionen
- Änderungskündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

Haben die Betroffenen von dem Hilfeangebot keinen Gebrauch gemacht und werden sie wieder auffällig, so folgt das vierte Interventionsgespräch mit dem vorherigen Teilnehmerkreis.

(4) Viertes Interventionsgespräch

In diesem Interventionsgespräch muss der/dem Betroffenen erneut deutlich gemacht werden,

- dass ihr/sein Suchtkonsum und ihr/sein Verhalten krankheitsbedingt ist
- dass sie/er unbedingt Hilfe braucht und diese Hilfe angeboten wird sowie
- dass ihr/ihm die Kündigung droht, wenn sie/er nicht aus der Suchtkrankheit aussteigt.

Die Personalverwaltung informiert schriftlich darüber, dass, falls weiterhin keine positive Veränderung festzustellen ist und die erteilten Auflagen nicht eingehalten werden, die Kündigung bzw. das Disziplinarverfahren eingeleitet wird.

(5) Beendigung des Verfahrens

Nimmt die/der Betroffene die Auflagen des Hilfeangebots an, ohne rückfällig zu werden, ruht das Verfahren. Wenn die/der Betroffene nicht nach 1 Woche bereit ist, die therapeutischen Maßnahmen anzunehmen und/oder es nach wie vor zu suchtbedingten Verletzungen der Dienstpflicht kommt, wird die Kündigung ausgesprochen bzw. das Disziplinarverfahren zur Entfernung aus dem Dienst eingeleitet. Bei Nichteinhaltung der Auflagen führt die nächste suchtbedingte Auffälligkeit zur Kündigung (bzw. zur Fortsetzung des Disziplinarverfahrens).

§ 10 Vorgehensweise bei Rückfällen

(1) Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen Therapiemaßnahme oder sonstigen Hilfemaßnahmen wird grundsätzlich individuell unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles entschieden, welche Maßnahmen getroffen werden. Ein Rückfall kann im Heilungsprozess der Betroffenen eine wichtige therapeutische Funktion haben. In der Regel setzen die Maßnahmen nach Rückfall mit dem zweiten Interventionsgespräch (§ 9 Abs. 2) ein.

(2) In den Fällen, in denen gekündigte und wiedereingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Wiedereinstellung erneut suchtbedingt auffällig werden (Rückfall), kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Personalrats gekündigt werden, ohne dass es zuvor noch weiterer Interventionsgespräche oder Maßnahmen nach dieser Dienstvereinbarung bedarf.

§ 11 Schulung und Aufklärung

Die Vorgesetzten sollen mit dem Ziel geschult werden, rechtzeitig Suchtgefahren und Suchtverhalten zu erkennen, präventiv zu wirken und Kenntnisse der Gesprächsführung zu erwerben, die es den Suchtkranken und -gefährdeten erleichtern, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Stadt Fürth wird hierzu Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung anbieten. Für Amtsleitungen ist die Teilnahme an (mindestens) einer Schulung Pflicht. Grundsätzlich jedoch wird allen Führungskräften die Teilnahme empfohlen. Darüber

hinaus sind alle Beschäftigten der Stadt Fürth in geeigneter Form über Suchtthemen und Beratungsangebote zu informieren.

§ 12 Schriftliche Unterlagen / Personalakte

(1) Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Abhängigkeitserkrankung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anfällt, wird in einer Teilakte des Personalakts aufbewahrt, sobald Stufe 3 des Interventionsgesprächs erreicht ist (§ 9 Abs. 3). Bis dahin nehmen die Vorgesetzten die Dokumentationen der geführten Gespräche sowie der Beobachtungen (§ 9 Abs. 1 und 2) unter Verschluss und bewahren sie auf. PC-Aufzeichnungen sind durch ein persönliches Kennwort besonders zu schützen. Eine Weitergabe des Kennworts ist unzulässig.

(2) Fünf Jahre nach Ruhen des Verfahrens (§ 9 Abs. 5) ist der gesamte in diesem Zusammenhang angefallene Schriftwechsel zu vernichten.

§ 13 Andere Suchterkrankungen

Die vorstehenden Ausführungen gelten für alle Suchterkrankungen. Für Gefahren und Erkrankungen durch andere Suchtmittel als Alkohol soll der Stufenplan, soweit dies im Einzelfall möglich ist und geboten erscheint, sinngemäß angewandt werden.

§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit der Dienstvereinbarung

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2010 in Kraft.

(2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Fürth, den 22.12.2009

gez.

Dr. Thomas Jung
Oberbürgermeister

gez.

Hans-Stefan Schuber
Gesamtpersonalrat