

TREUCHTLINGEN

Zwischen der Stadt Treuchtlingen,

vertreten durch den Ersten Bürgermeister, Herrn Werner Baum

und

dem Personalrat bei der Stadt Treuchtlingen,
vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Walter Meyer

wird gemäß Art 75 Abs. 4 Nr. 8 i. V. m. Art 73 BayPVG

nachfolgende

Dienstvereinbarung

über den

Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz

und den

Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen

getroffen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamte) der Stadt Treuchtlingen, soweit nachfolgend nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 2 Ziele

Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, die Gesundheit und die damit verbundene Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität der Beschäftigten zu erhalten und die Arbeitssicherheit zu erhöhen, indem einem Missbrauch von Suchtmitteln (z. B. Alkohol, Drogen, Medikamente, usw.) am Arbeitsplatz entgegengewirkt und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen rechtzeitig Unterstützung durch Hilfsangebote, klare Richtlinien und Vorgaben gewährt werden.

Für den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen beschreibt diese Dienstvereinbarung eine standardisierte Abfolge von Interventionen und arbeitsrechtliche Maßnahmen/Konsequenzen und sichert so die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen und eine ordnungsgemäße Dokumentation von suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz.

Eine wirkungsvolle Umsetzung dieser Dienstvereinbarung ist nur möglich, wenn die getroffenen Regelungen von den Mitarbeiter/innen, Vorgesetzten und dem Personalrat gleichermaßen getragen und eingehalten werden. Eine besondere Verantwortung obliegt dabei den Führungskräften aus ihrer Vorgesetzten- und Vorbildfunktion für die Prävention und für den Umgang mit Einzelfällen von Suchtmittelmissbrauch.

§ 3 Umgang mit Suchtmittelmissbrauch

Den Beschäftigten ist es grundsätzlich nicht erlaubt, während des Dienstes alkoholische Getränke bzw. andere suchterzeugende Mittel zu sich zu nehmen. Ausnahmen hiervon sind nur erlaubt durch eine vorherige Genehmigung durch die Geschäftsleitung (z. B. bei betrieblichen Feiern). Es werden daher ab dem Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung durch die Stadt und seine Mitarbeiter keine alkoholischen Getränke zum Verkauf an städtische Mitarbeiter angeboten.

Des Weiteren dürfen die Beschäftigten sich durch den Konsum von Suchtmitteln, egal wann, nicht in einen Zustand versetzen, der es ihnen nicht mehr erlaubt, ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ordnungsgemäß nachzukommen.

Ein Verstoß gegen das bestehende Suchtmittelverbot stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, sowie eine Störung des Betriebsfriedens dar.

Es wird darauf hingewiesen, dass bei suchtbedingten Unfällen kein Versicherungsschutz gewährt wird (BGV A1 § 15 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift).

§ 4 Maßnahmen und Hilfsangebote bei Auffälligkeiten

Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist eine „Fünf-Stufen-Intervention“, die als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Mitarbeiter/innen dient (vgl. Anlage). Sie ist bei dem weiteren Vorgehen durch die/den Vorgesetzten zu beachten.

Jede weitere Auffälligkeit führt dazu, dass das Verfahren zwingend in der nächsthöheren Stufe fortgesetzt wird.

§ 5 Verantwortung aller Mitarbeiter/innen

Der Gesundheitsschutz und die Hilfe für suchtgefährdete/-abhängige Mitarbeiter/innen erfordern möglichst frühzeitige Gegenmaßnahmen. Aus diesem Grund haben alle Mitarbeiter/innen die Pflicht und Verantwortung über Anzeichen für einen vorliegenden Suchtmisbrauch nicht aufgrund einer z. B. falsch verstandenen Kollegialität hinweg zu sehen, sondern diese dem Vorgesetzten umgehend und klar zur Kenntnis zu bringen.

§ 6 Pflichten der Vorgesetzten bei Verdacht auf Suchtmisbrauch

Die zuständigen direkten Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach Bekanntwerden von Suchtmisbrauch oder bei dem Verdacht einer bestehenden Sucht oder Suchtgefährdung die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen der standardisierten Fünf-Stufen-Intervention einzuleiten.

Die Vorgesetzten führen mit den betroffenen Mitarbeiter/innen ein vertrauliches Gespräch (vgl. Stufe 1 der Fünf-Stufen-Intervention). In diesem Gespräch ist dem/der Betroffenen das Problem und die möglichen Konsequenzen seines/ihres Verhaltens unmissverständlich und nachdrücklich vor Augen zu führen. Gleichzeitig soll der/die Betroffene dazu motiviert werden, die angebotene Hilfe und positive Unterstützung anzunehmen.

§ 7 Schweigepflicht

Die Inhalte und Informationen über Gespräche mit betroffenen Mitarbeiter/innen unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Ausnahmen hiervon sind gegeben, falls die Notwendigkeit zur Vermeidung von Gefährdungen der Mitarbeiter/innen, Kollegen/innen, betreuter Personen oder Dritter die Weitergabe von Informationen erforderlich macht.

§ 8 Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit/Konsequenzen

Ist ein/e Mitarbeiter/in nach Ansicht der/s Vorgesetzten infolge Suchtmittelgenusses nicht im Stande, die übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit schriftlich festzuhalten und der/die Betroffene auf sicherem Wege nach Hause zu schicken.

Die anfallenden Kosten für die den sicheren Heimweg garantierenden Maßnahmen trägt der/die Mitarbeiter/in. Für die ausgefallene Arbeitszeit ist das Entgelt zu kürzen. Sollte in der jeweiligen Organisationseinheit ein Gleitzeitkonto bestehen, ist dieses Konto entsprechend zu reduzieren.

§ 9 Ausnahmen

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten

und sind für den Regelfall verbindlich. In schriftlich zu begründenden Ausnahmefällen kann der/die zuständige Vorgesetzte in Abstimmung mit der Personalvertretung und der Personalleitung von den aufgeführten Stufeninterventionen abweichen.

Ein solcher Ausnahmefall könnte beispielsweise ein suchtbedingter Rückfall sein, der nach erfolgreicher Durchführung einer Beratung und Behandlung im Anschluss an einen mehrjährigen Zeitraum der Abstinenz eintritt. Hier könnte nach Abstimmung und im Einvernehmen zwischen Personalvertretung, Personalleitung und Vorgesetzten das Fünf-Stufen-Interventions-Verfahren statt mit einer Kündigung entsprechend der Stufe 5 der Stufenintervention in der Stufe 3 fortgesetzt werden.

§ 10 Informations- und Schulungsmaßnahmen

Personalverantwortliche werden mit dem Ziel geschult, Suchtgefährdung zu erkennen und Kenntnisse der Gesprächsführung zu erwerben, die es den suchtkranken oder -gefährdeten Mitarbeiter/innen erleichtern, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Weiterentwicklung

Die Erfahrungen mit der vorliegenden Dienstvereinbarung werden alle 2 Jahre von den Betriebsparteien ausgewertet. Falls erforderlich werden Gespräche mit dem Ziel einer Weiterentwicklung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgenommen.

§ 13 Schlussbestimmungen

- Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.07.2013 in Kraft.
- Die Dienstvereinbarung wird ins Intranet der Stadt Treuchtlingen eingestellt, per E-mail darauf hingewiesen, und allen Mitarbeiter/innen ohne EDV-Zugang über den direkten Vorgesetzten gegen Empfangsbestätigung persönlich ausgehändigt und damit allen Mitarbeiter/innen zugänglich gemacht.
- Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2014.
- Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Betriebsparteien, unverzüglich über den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten. Die Regelungen der Dienstvereinbarung wirken nach bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung, längstens für die Dauer von 6 Monaten.

Treuchtlingen, 17.06.2013

Werner Baum
Erster Bürgermeister

Walter Meyer
Personalratsvorsitzender

Gesprächsprotokoll

Datum des Gesprächs:

Gesprächsteilnehmer:

Name Mitarbeiter/in:

Name Vorgesetzte/r:

Weitere Teilnehmer:

Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtung bzw. Nichterfüllung von erteilten Auflagen
(konkrete Beschreibung mit zeitlichen Angaben, Benennung von Beteiligten und Zeugen)

Gesprächsverlauf:

Hinweise / getroffene Vereinbarungen / Auflagen / arbeitsrechtliche Maßnahmen:

Terminvereinbarung für ein Rückmeldegespräch:

Unterschrift Vorgesetzte/r bzw. Personalleitung: Unterschrift Mitarbeiter/in:

Fünf-Stufen-Intervention bei Sucht/Suchtgefährdung

1. Stufe:

Anlass:

Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Sucht oder bestehender Verdacht auf Zusammenhang mit Suchtmisbrauch

Teilnehmerkreis:

- unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- betroffene/r Mitarbeiter/in

Gesprächsinhalt:

- Auffälligkeit konkret benennen
- Pflichtverletzung erläutern
- Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen
- etwaige Stellungnahme anhören
- positive Unterstützung signalisieren
- Dienstvereinbarung aushändigen
- Informationsmaterial zum örtlichen Beratungsangebot aushändigen
- weiteres Gespräch und arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall erneuter Auffälligkeit ankündigen
- Rückmeldegespräch für in 6-8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei positiver Verhaltensänderung
- Vorgesetzte/r verfasst einen Gesprächsvermerk über das vertrauliche Gespräch (für sich und Mitarbeiter/in)

Rechtliche Konsequenz: keine

2. Stufe:

Anlass:

Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz

Teilnehmerkreis:

- unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- betroffene/r Mitarbeiter/in
- Vorgesetzte/r auf nächsthöherer Ebene
- Betriebliche Ansprechperson Sucht (aus der Mitte des Personalrates)

Gesprächsinhalt:

- Auffälligkeit konkret benennen
- Pflichtverletzung erläutern
- Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen
- Hinweis auf das erste Gespräch
- etwaige Stellungnahme anhören
- positive Unterstützung signalisieren
- **Auflage:** Suchtberatung in Anspruch nehmen sowie Verpflichtung dem AG einen Nachweis des Beratungsgespräches innerhalb von einem Monat vorzulegen
- Information der Personalleitung
- Erteilung einer ersten Abmahnung in Absprache mit der Personalleitung
- weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall erneuter Pflichtverletzung oder Nichterfüllung der Auflage ankündigen
- Rückmeldegespräch für in 6-8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei positiver Verhaltensänderung und der Vorlage des Nachweises über Beratungsgespräch

Rechtliche Konsequenz:

- Gesprächsprotokoll durch Vorgesetzte/n oder Personalabteilung
- schriftliche erste Abmahnung in die Personalakte mit Ankündigung weiterer arbeitsrechtlicher Konsequenzen

3. Stufe:

Anlass:

Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage

Teilnehmerkreis:

- unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- betroffene/r Mitarbeiter/in
- Vorgesetzte/r auf höherer Ebene
- Personalleitung
- Betriebliche Ansprechperson Sucht (aus der Mitte des Personalrates)

Gesprächsinhalt:

- Auffälligkeit konkret benennen bzw. Nichterfüllung der Auflage ansprechen
- Pflichtverletzung erläutern
- Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen
- Hinweis auf das die beiden vorangehenden Gespräche
- etwaige Stellungnahme anhören
- positive Unterstützung signalisieren
- **Auflage:** Ambulante Therapie als Minimalauflage, sowie Verpflichtung dem AG Nachweise über die Durchführung der Therapie regelmäßig vorzulegen, erstmals spätestens innerhalb eines Monats
- Erteilung einer zweiten Abmahnung in Absprache mit der Personalleitung
- weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall erneuter Pflichtverletzung oder Nichterfüllung der Auflage ankündigen
- Zusammenarbeit mit der psychosozialen Beratungsstelle bzw. Therapieeinrichtung unter Wahrung der Schweigepflicht
- Rückmeldegespräch für in 6-8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei positiver Verhaltensänderung und der Vorlage des Nachweises über Beratungsgespräch

Rechtliche Konsequenz:

- Gesprächsprotokoll durch Vorgesetzte/n oder Personalleitung
- schriftliche zweite Abmahnung in die Personalakte mit Ankündigung weiterer arbeitsrechtlicher Konsequenzen

4. Stufe:

Anlass:

Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage

Teilnehmerkreis:

- unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- betroffene/r Mitarbeiter/in
- Vorgesetzte/r auf höherer Ebene
- Personalleitung
- Betriebliche Ansprechperson Sucht (aus der Mitte des Personalrates)

Gesprächsinhalt:

- Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden.
- Auffälligkeit konkret benennen bzw. Nichterfüllung der Auflage ansprechen
- Pflichtverletzung erläutern
- Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen
- Hinweis auf die vorangehenden Gespräche
- etwaige Stellungnahme anhören
- positive Unterstützung signalisieren
- Auflage: Vorbereitung und Durchführung einer stationären Therapie, sowie Verpflichtung dem AG einen Nachweis über den geplanten Beginn/Antritt einer stationären Therapie spätestens innerhalb eines Monats vorzulegen
- Erteilung einer dritten und letzten Abmahnung
- Zusammenarbeit mit der Therapieeinrichtung unter Wahrung der Schweigepflicht
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses als weitere arbeitsrechtliche Konsequenz für den Fall erneuter Pflichtverletzung ankündigen

Rechtliche Konsequenz:

- Gesprächsprotokoll durch Personalleitung
- schriftliche dritte und letzte Abmahnung in die Personalakte mit Ankündigung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses

5. Stufe:

Anlass:

Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage

Teilnehmerkreis:

- betroffene/r Mitarbeiter/in
- Vorgesetzte/r auf höherer Ebene
- Personalleitung
- Betriebliche Ansprechperson Sucht (aus der Mitte des Personalrates)

Gesprächsinhalt:

- Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden
- Auffälligkeit konkret benennen bzw. Nichterfüllung der Auflage ansprechen
- Pflichtverletzung erläutern
- Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen
- etwaige Stellungnahme anhören

Rechtliche Konsequenz:

- Gesprächsprotokoll durch Personalleitung
- Einleitung des Kündigungsverfahrens unter Beteiligung der Personalvertretung

Ab Stufe 2 hat der/die betroffene Mitarbeiter/in die Möglichkeit eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuzuziehen. Spricht sich der/die Mitarbeiter/in ausdrücklich gegen eine Beteiligung der Betriebliche Ansprechperson Sucht (aus der Mitte des Personalrates) aus, wird diesem Wunsch Folge geleistet.