

14. März 1994

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg,
vertreten durch den Senat als oberste Dienstbehörde

33

Senatsamt für den Verwaltungsdienst -
Personalamt

einerseits

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft -
Landesverband Hamburg

dem Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Hamburg

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark

als Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und
Berufsverbände

andererseits

wird folgende Vereinbarung getroffen:

Vereinbarung gemäß § 94 HmbPersVG

über Einrichtungen und Verfahren zur Hilfe bei Sucht und
Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Drogen.

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Definition von Missbrauch und Sucht
- § 3 Ziele
- § 4 Aufgaben
- § 5 Präventionsmaßnahmen
- § 6 Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe
- § 7 Organisation
- § 8 Fortbildung
- § 9 Interventionskette bei Suchterkrankungen
- § 10 Wiedereingliederung
- § 11 Rückfall
- § 12 Flankierende Maßnahmen §
- 13 Berichtspflicht
- § 14 Dienstvereinbarung
- § 15 Schlussvorschriften

Präambel

Zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten der Freien³⁾ und Hansestadt Hamburg und zur Erhaltung ihrer Arbeitskraft ist das Bewusstsein über den Umgang mit Suchtmitteln zu fördern mit dem Ziel, aus freiem Willen auf das missbräuchliche Trinken von Alkohol zu verzichten, keine Drogen zu konsumieren und die Einnahme von Medikamenten auf das medizinisch notwendige Maß zu beschränken.

Durch diese Vereinbarung werden der Aufbau einer betrieblichen Suchthilfe eingeleitet und gefördert und die Abstimmung der Suchthilfe mit dem Handeln von Vorgesetzten im Falle eines suchtbedingten Fehlverhaltens geregelt.

Die Dienststellen werden verpflichtet, Dienstvereinbarungen über die Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe abzuschließen, die sich im Rahmen dieser Vereinbarung halten.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten und Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg.

§ 2

Definition von Missbrauch und Sucht

Im Sinne dieser Vereinbarung gelten als

- Missbrauch von Alkohol: jeder Verstoß gegen die Anordnung des Senats über den Alkoholgenuss im Dienst vom 29.11.1963 (MittVw S.253) sowie der Alkoholkonsum, der sich auf den Dienst auswirkt.
- Medikamentenmissbrauch: jede über das medizinisch erforderliche Maß hinausgehende Einnahme von Medikamenten. Das gilt für verordnete Medikamente ebenso, wie für nicht verordnete Medikamente.
- Sucht: die krankhafte Abhängigkeit von Alkohol, Medikamenten und Drogen, aus der sich die abhängige Person ohne Hilfsmaßnahmen nicht befreien kann.

§ 3

Ziele

Ziele dieser Vereinbarung sind insbesondere

- in der Suchthilfe die Gleichbehandlung aller Betroffenen im hamburgischen Öffentlichen Dienst anzustreben und zu sichern,
- den Betroffenen und ihren Vorgesetzten sowie ihren Kolleginnen und Kollegen bewusst zu machen, daß Abhängigkeit eine Krankheit ist, die Hilfsmaßnahmen erfordert,

- gefährdeten und abhängigen Beschäftigten bei der Abkehr von der Suchtgefahr oder der Sucht zu helfen und die Rückkehr in das geregelte Arbeitsleben intensiv zu unterstützen sowie die betrieblichen Voraussetzungen dafür zu schaffen,
- durch Suchtmittel verursachte Gefährdungen der Gesundheit der Beschäftigten und der Arbeitssicherheit in den Dienststellen zu verhindern,
- dem Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Drogen entgegenzuwirken.

§ 4

Aufgaben

(1) Übergreifende Aufgaben des Senatsamts für den Verwaltungsdienst sind:

1. Motivation und Unterstützung bei der Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe,
2. Fortbildungsmaßnahmen und Bereitstellung von Unterrichtsmaterial,
3. Bereitstellung von Informationsmaterial, insbesondere zur Prävention, Suchthilfe und zur Interventionskette,
4. Erarbeitung von Hinweisen und Arbeitshilfen für die Behandlung der dienst-, arbeits-, tarif- und versicherungsrechtlichen Fragen der Suchtproblematik,
5. Koordination und Unterstützung des Erfahrungsaustauschs zwischen der betrieblichen Suchthilfe bei den Dienststellen unter Beteiligung der Ärztlichen Dienste und des Psychologischen Dienstes.

(2) Aufgaben der Dienststellen sind:

1. Einrichtung der internen betrieblichen Suchthilfe,
2. Konzeption und Durchführung der betrieblichen Suchthilfe einschließlich der Prävention und der Nachsorge,
3. Information über die Aufgaben und die Arbeitsweise der betrieblichen Suchthilfe,
4. Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
5. Unterstützung und Betreuung von solchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gänzlich auf das Trinken von Alkohol am Arbeitsplatz verzichten (sogen. "weiße Inseln").

Präventionsmaßnahmen

(1) Innerhalb der Dienststelle sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, ihre Wirksamkeit zu beobachten und an neue Gegebenheiten anzupassen. Die Ursachen des Mißbrauchs von Suchtmitteln in bestimmten Abteilungen oder in Gruppen von Beschäftigten werden zusammen mit den Betroffenen untersucht (Arbeitsbedingungen, räumliche Bedingungen, Gruppenverhalten) und ihnen wird - soweit möglich - entgegengewirkt. Hierbei sind im Rahmen ihrer Aufgabenstellung die Personalräte zu beteiligen.

(2) Die Anregungen und Aktivitäten der betrieblichen Suchthilfe zu Präventionsmaßnahmen sollen berücksichtigt und ihre Beratung bei individuellen und organisatorischen Maßnahmen angefordert werden.

(3) Die Durchsetzung der Anordnung des Senats über den Alkoholgenuss im Dienst ist Aufgabe der Dienststellen. Zu diesem Zweck ist dafür zu sorgen, daß

1. der Verkauf aus Automaten und der private Verkauf alkoholischer Getränke in den Dienststellen nicht stattfindet,
2. alkoholische Getränke jeder Art zum Zwecke des Konsums nicht in die Dienststelle mitgebracht und während des Dienstes oder in den Diensträumen getrunken werden, soweit dies nicht nach der Anordnung des Senats über den Alkoholgenuss im Dienst gestattet ist.
3. vertragliche Vereinbarungen, die den Verkauf alkoholischer Getränke durch Kantinenpächter/-betreiber zulassen, innerhalb eines vertretbaren Zeitraums mit dem Ziel aufgelöst werden, auf den Verkauf zu verzichten und zwischenzeitlich mehrere alkoholfreie Getränke wesentlich billiger als alkoholische Getränke angeboten werden,
4. Speisen kenntlich gemacht werden, bei deren Zubereitung alkoholhaltige Zutaten verwendet wurden,
5. bei Tätigkeiten und Temperaturen, die besonderen Durst auslösen, alkoholfreie Getränke nach Möglichkeit schnell und bequem zugänglich sind (ggf. durch Automaten).

(4) Für die Arbeitsbereiche mit erhöhtem Sicherheits- oder Unfallrisiko und beim Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern besteht absolutes Alkoholverbot. In diesen Bereichen ist die notwendige Dienstaufsicht besonders zu gewährleisten.

§ 6

Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe

33

(1) Konzeption, Realisierung und Form betrieblicher Suchthilfe, sowie deren permanente Betreuung und Fortschreibung (Anpassung, Modernisierung) obliegen den Dienststellen. Sie haben dabei die speziellen Erfordernisse ihres Bereichs zu berücksichtigen.

(2) Zur Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe bedarf es eines dienststellenbezogenen Konzepts, in welchem Ziele, Inhalte, Form und Aufgaben, Vorgehensweisen, Aufgabenverteilung sowie die Pflichten und Rechte der in der Suchthilfe tätigen Personen beschrieben sind.

(3) Dieses Konzept wird in einem Arbeitskreis entwickelt, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der in der künftigen Suchthilfe beteiligten Bereiche (z.B. Verwaltung und Organisation, Personalverwaltung, Personalrat, dem für die Dienststelle zuständigen Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes) sowie mit der Suchtproblematik vertraute Personen (abstinent lebende Suchtkranke, Suchthelfer) zusammensetzt. Der Arbeitskreis berichtet der Leitung der Dienststelle, dem Personalrat und den Beschäftigten über den Stand seiner Arbeit.

(4) Das Konzept bildet die Grundlage der jeweiligen Dienstvereinbarungen über die Einrichtung und die Arbeit der betrieblichen Suchthilfe. Sie sind außerdem die Basis zur Schaffung der erforderlichen personellen und sächlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Suchthilfe in der Dienststelle.

(5) In der betrieblichen Suchthilfe sollen einschlägig ausgebildete, mit der Suchtproblematik vertraute Personen beschäftigt werden. Kenntnisse über die Struktur, die Aufgaben und die Arbeitsweise sowie über die Arbeitsplätze sind erforderlich.

Sogenannte "trockene Alkoholiker" mit Suchtkrankenhelfer-Ausbildung und ausgeprägten sozialen Fähigkeiten können wertvolle Arbeit in der Suchthilfe leisten.

§ 7

Organisation

33

(1) Wegen des notwendigen Vertrauensverhältnisses zwischen Suchtabhängigen und -gefährdeten einerseits und der Suchthilfe andererseits soll die Suchthilfeeinrichtung organisatorisch weder unmittelbar einer Stelle, die für das Personalwesen zuständig ist, noch dem Personalrat zugeordnet werden.

(2) Die in der betrieblichen Suchthilfe Tätigen arbeiten bei der individuellen Beratung der Suchtkranken und -gefährdeten weisungsfrei und unabhängig. Sie sind über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen. Ihre Tätigkeit stellt ein Dienstgeschäft dar. Die Arbeitszeit ist den besonderen Anforderungen an das Aufgabengebiet anzupassen (Abhängigkeit von Früh-, Schicht- oder Spätarbeitszeiten der Betreuten, Familienbesuchen oder Besuche in Fachkliniken/Krankenhäusern).

(3) Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg, die sich an die betriebliche Suchthilfe wenden, haben einen Anspruch darauf, daß ihre Angaben vertraulich behandelt werden.

§ 8

Fortbildung

(1) Das Senatsamt für den Verwaltungsdienst wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Vorgesetzte und andere Beschäftigte zum Umgang mit Suchtkranken und -gefährdeten anbieten. Darüber hinaus findet in den Dienststellen entsprechende Fortbildung und Schulung statt, insbesondere zur Prävention.

(2) Den in der betrieblichen Suchthilfe Tätigen ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.

§ 9

Interventionskette bei Suchterkrankungen

(1) Das in den nachstehenden Absätzen dargestellte Grundmuster einer Interventionskette ist eine Richtschnur bei Alkoholauffälligkeiten. Die Interventionskette ist in den jeweiligen Dienstvereinbarungen zu konkretisieren. Insoweit ist auch zu entscheiden, ob für die Interventionskette insgesamt oder für einzelne Schritte ein Zeitrahmen vorgegeben wird. Bei anderen Suchtmitteln kann ein anderes Vorgehen geboten sein. Von der dargestellten Interventionskette kann oder muss - auch bei Alkoholauffälligkeiten - abgewichen werden, so weit es die Umstände des Einzelfalles erfordern.

(2) In jedem einzelnen Gespräch sind dem Betroffenen 33 Hilfsangebote zu unterbreiten. Diese Angebote können sich von dem Hinweis auf Suchtliteratur zur Selbsteinschätzung bis zur Aufforderung, sich einer stationären Behandlung zu unterziehen, erstrecken.

(3) Verhalten sich Mitarbeiter so, daß der unmittelbare Vorgesetzte den Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung oder Abhängigkeit gewinnt, führt er mit dem Betroffenen darüber ein erstes vertrauliches kollegiales Gespräch. Der Vorgesetzte hat über das Gespräch Stillschweigen zu wahren. Ein Vermerk zur Personalakte wird nicht gefertigt. Verstärkt sich der Eindruck, ist ein weiteres vertrauliches kollegiales Gespräch unter den gleichen Voraussetzungen zu führen.

(4) Ist in dem Verhalten des Betroffenen in überschaubarer Zeit keine positive Änderung festzustellen, erfolgt ein erstes formelles Einzelgespräch zwischen dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Betroffenen. Der Betroffene kann einen Kollegen seines Vertrauens (z.B. Suchtberater, Personalratsvertreter) zu dem Gespräch hinzuziehen. In diesem Gespräch wird der Betroffene aufgefordert, eine Suchthilfeeinrichtung aufzusuchen. Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der dem Betroffenen zur Kenntnis gegeben wird und von den Teilnehmern unterzeichnet und genehmigt werden soll.

(5) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen weiterhin nicht, wird ein zweites formelles Gespräch mit ihm geführt, an dem der Vorgesetzte und ein Vertreter der Personalabteilung teilnehmen. Der Betroffene kann einen Kollegen seines Vertrauens (z.B. Suchtberater, Personalratsvertreter) zu dem Gespräch hinzuziehen. Sofern der Betroffene keine Gründe dagegen geltend macht, beteiligt sich der in der betrieblichen Suchthilfe Tätige an diesem Gespräch. Arbeitnehmer erhalten eine schriftliche Verwarnung, Beamte eine schriftliche Belehrung, die zusammen mit dem Vermerk über das zweite Gespräch zur Personalakte genommen wird.

(6) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen weiterhin nicht, wird mit ihm ein drittes formelles Gespräch geführt. Neben den in Abs.5 genannten Personen nimmt an diesem Gespräch auch der nächsthöhere Vorgesetzte und - sofern der Betroffene nicht widerspricht - ein Vertreter des Personalrats teil. Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der zur Personalakte genommen wird.

Bei Arbeitnehmern wird eine Abmahnung, bei Beamten die Einleitung eines Disziplinarverfahrens angedroht, wenn ein therapeutisches Hilfsangebot nicht angenommen wird oder eine Verhaltensänderung nicht eintritt.

§ 13 Berichtspflicht

(1) Sämtliche Behörden und Ämter haben dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst alle zwei Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten der Vereinbarung, über den Stand der betrieblichen Suchthilfe zu berichten. Das Senatsamt wird Vorgaben für den Bericht übermitteln.

(2) Die Personalräte erhalten eine Ausfertigung des Berichts ihrer Dienststelle zur Kenntnis; die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände werden von dem Ergebnis der Berichte (Zusammenfassung) unterrichtet.

§ 14 Dienstvereinbarung

(1) Über die betriebliche Suchthilfe wird grundsätzlich eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Das im Anhang "Musterdienstvereinbarung" angegebene Inhaltsverzeichnis enthält über den in dieser Vereinbarung vorgegebenen Rahmen hinaus keine weiteren verbindlichen inhaltlichen Vorgaben, sondern es kann den jeweiligen dienststellenspezifischen Erfordernissen entsprechend geändert, ergänzt oder abgewandelt werden.

(2) In den Dienstvereinbarungen müssen die Aufgaben der Suchthilfe genau und umfassend beschrieben, die Pflichten und Rechte dargestellt und eine zweckmäßige organisatorische Einbindung sichergestellt werden.

(3) Die Beibehaltung bereits bestehender Einrichtungen der betrieblichen Suchthilfe sind auch ohne Dienstvereinbarung möglich, wenn in der Dienststelle darüber Einvernehmen in anderer Weise hergestellt worden ist. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Standards dürfen dabei jedoch nicht unterschritten werden.

§ 15 Schlußvorschriften

(1) Die bestehenden gesetzlichen sowie die sonstigen dienstrechtlichen Regelungen über den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.

(2) Diese Vereinbarung tritt am 1. April 1994 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31. März 1996 schriftlich gekündigt werden. Bei Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung, längstens jedoch für ein Jahr, nach.

(3) Innerhalb von 3 Jahren nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung müssen Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, die dieser Rahmenvereinbarung entsprechen.

"Musterdienstvereinbarung"

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ziele

Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Drogen, Alkoholverbot

§ 3 Mißbrauch von Alkohol und Medikamenten

§ 4 Alkoholverbot und Verbot von Drogen

Betriebliche Suchthilfe

§ 5 Arbeitskreis Suchthilfe

§ 6 (1) Einrichtung und Durchführung der Suchthilfe
(2) Aufgaben, Pflichten und Rechte der Suchthelfer/in

§ 7 betriebliche Selbsthilfegruppe(n)

Die Arbeit der betriebliche Suchthilfe

§ 8 Beratung und Betreuung

§ 9 Interventionskette und Hilfsangebote

§ 10 Betreuung während und nach der Behandlung

§ 11 Wiedereingliederung

§ 12 Verfahren bei Rückfälligkeit(en)

Schulung / Fortbildung

§ 13 Fortbildungsmaßnahmen

§ 14 Fortbildung der in der Suchthilfe Tätigen
Vorsorge

§ 15 Präventionsmaßnahmen

§ 16 Unterstützung von Aktivitäten zum freiwilligen
Verzicht

Schlußvorschriften

§ 17 Vorrang von dienst-/ tarif- und versicherungsrecht-
lichen sowie gesetzlichen Vorschriften

§ 18 Inkrafttreten / Kündigungsfristen

Hamburg, den _____

Senat der Freien und
Hansestadt Hamburg
- Senatsamt für den
Verwaltungsdienst -

Wisch

Deutsche Angestellten-
Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

Wolfgang Beck

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

Samuel

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

W. J. J. J.

(7) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen weiterhin nicht, wird mit ihm ein letztes Gespräch geführt, an dem der unmittelbare und der nächsthöhere Vorgesetzte, ein Vertreter der Allgemeinen Verwaltung sowie ein Vertreter des Personalrats teilnehmen. Der Betroffene kann einen Kollegen seines Vertrauens hinzuziehen. Der Betroffene erhält eine Abmahnung und ihm wird unter Androhung der fristgerechten Kündigung bzw. der Versetzung in den Ruhestand eine kurze Bedenkzeit gegeben, ob er die Angebote zur Hilfe annimmt. Erforderlichenfalls erfolgt die Kündigung bzw. die Versetzung in den Ruhestand; das Mitbestimmungsrecht des Personalrats im Einzelfall bleibt unberührt.

§ 10 Wiedereingliederung

(1) Abstinente lebende Suchtkranke werden nach krankheitsbedingter Abwesenheit, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt. Nach Möglichkeit soll ihnen ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten werden.

(2) Wegen Sucht gekündigte Arbeitnehmer sind ab zwei Jahre nach erfolgreichem Abschluß einer Therapie bei Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 11 Rückfall

Sollten Suchtkranke nach einer Entwöhnungsbehandlung und nach Wiederaufnahme ihrer dienstlichen Tätigkeit in ihr früheres Suchtverhalten zurückfallen, sind grundsätzlich nach einer Einzelfallprüfung erneut Hilfsangebote zu machen; dabei ist jeweils im Einzelfall zu berücksichtigen, ob und inwieweit konkrete Erfolgsaussichten bestehen und an welcher Stelle in die Interventionskette eingetreten wird.

§ 12 Flankierende Maßnahmen

(1) Die Leitung der Dienststelle ist verpflichtet, sich über die Arbeit der betrieblichen Suchthilfe regelmäßig zu informieren und innerbetriebliche Aktivitäten zu unterstützen.

(2) Der Erfahrungsaustausch zwischen den in der betrieblichen Suchthilfe Tätigen des eigenen Bereichs mit anderen Bereichen wird ermöglicht und gefördert.

(3) Beamte und Angestellte in Leitungsfunktionen haben die Bekämpfung des Mißbrauchs von Suchtmitteln als Führungsaufgabe zu betrachten und die allgemeine Akzeptanz der Regeln über den Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Drogen zu unterstützen und zu fördern.