

Dienstvereinbarung

zum Schutz der Beschäftigten gegen Suchtmittelmissbrauch und zu Verfahrensweisen bei Suchtmittelgefährdung / Suchtmittelkrankheit (DV Suchtmittel)

1. geänderte Fassung

Zwischen dem Landkreis Bautzen, vertreten durch den Landrat, Herr Michael Harig

und

dem Personalrat des Landkreises Bautzen, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Evelin Wehner

wird in Anwendung von § 84 i. V. mit § 81 Abs.2 Pkt. 7 SächsPersVG nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Hinweis:

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im folgenden Text auf geschlechterspezifische Formulierungen verzichtet. Die verwendeten Begriffe beziehen die weibliche wie die männliche Form ein.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist:

- Die Gesundheit der Beschäftigten des Landratsamtes Bautzen zu erhalten.
- Suchtgefährdeten und Suchtmittelkranken möglichst frühzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.
- Das Bewusstsein der Vorgesetzten und Beschäftigten über Suchtgefährdungen sowie Suchtmittelerkrankungen zu sensibilisieren, den Suchtmittelmissbrauch zu bekämpfen und mehr Handlungssicherheit im Umgang mit von Sucht betroffenen Beschäftigten zu erlangen.
- Die Arbeitssicherheit zu gewährleisten.
- Vermeidung von „Co-abhängigem Verhalten“ und das Arbeitsklima belastenden Einflüssen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten i. S. v. § 4 SächsPersVG des Landratsamtes Bautzen, aller nachgeordneten Einrichtungen sowie für den Eigenbetrieb Kreismusikschule/ Kreisvolkshochschule Bautzen.

Soweit Verfahrensweisen und Zeitabschnitte festgelegt sind, können diese bei befristet Beschäftigten im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat einzelfallbezogen geändert bzw. abgekürzt werden.

2. Definition

Suchtkrank bzw. suchtgefährdet ist, wer durch den Konsum bzw. Missbrauch eines Suchtmittels (Alkohol, Medikamente, Rauschgifte o. ä.) oder durch das Praktizieren einer Verhaltensweise mit Suchtcharakter (Esssucht, Spielsucht o. ä.) in körperliche und/oder seelische

Abhängigkeit geraten ist oder sich erkennbar auf dem Wege dorthin befindet und das Suchtmittel oder die Verhaltensweise gezielt einsetzt, um auch sein Berufsleben bewältigen zu können.

3. Verfahrensweisen

3.1 Grundsätzliches

Alkohol und andere Drogen dürfen während der Dienst- und Arbeitszeit grundsätzlich nicht konsumiert werden. Beschäftigte, die gegen dieses Verbot verstoßen und in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt sind oder die Arbeitssicherheit gefährden, werden, unbeschadet der Festlegungen im Punkt 4 dieser Vereinbarung unverzüglich unter Wegfall ihrer Bezüge beurlaubt. Sofern die Betroffenen nicht mehr eigenverantwortlich den Heimweg antreten können, sind geeignete Maßnahmen zur gefahrlosen Beförderung in ihre Wohnung, ggf. auf ihre Kosten, zu veranlassen.

Alle betrieblichen Hilfen wahren dabei in Art und Weise ihres Angebots und Umgangs die Würde des betroffenen Beschäftigten.

3.2 Suchtbeauftragter

Zur Bearbeitung von Suchtangelegenheiten, insbesondere zur Aufklärung und Vorbeugung, ernennt der Landrat einen diesbezüglich geschulten Beschäftigten des Landratsamtes zum Suchtbeauftragten.

Der Beauftragte arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung. Es ist seine Aufgabe, Angebote zur Hilfe zu unterbreiten und Unterstützung zu gewähren. Gegebenenfalls geschieht dies auf der Grundlage eines gemeinsam mit dem Betroffenen zu erstellenden Hilfeplanes. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll das Angebot die Eigenverantwortlichkeit des Betroffenen stärken.

Interessierte Beschäftigte sowie Beschäftigte die ihre eigene Suchterkrankung zum Stillstand gebracht haben, können als freiwillige Suchtkrankenhelfer gewonnen werden. Ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer werden durch das Landratsamt zu den entsprechenden Fortbildungen vermittelt. Diese Helfer werden von sich aus in konkreten Einzelfällen nicht aktiv und übernehmen keinerlei Aufgaben, die in den Bereich irgendeines betrieblichen Funktionsträgers fallen, stehen aber auf Anfrage dem Suchtbeauftragten für Kontakte mit betroffenen Beschäftigten mit ihren Erfahrungen zur Verfügung und unterliegen der Schweigepflicht.

3.3 Arbeitskreis Sucht

Zur Durchsetzung der Ziele dieser Vereinbarung wird ein „Arbeitskreis Sucht“ - im Weiteren als Arbeitskreis bezeichnet - als ständige Einrichtung gebildet. Dieser setzt Schwerpunkte bei der Umsetzung der Ziele, befasst sich mit Themen der betrieblichen Suchtkrankenhilfe, entsprechend den aktuellen Entwicklungen und Standards und forciert präventive Angebote.

Dem Arbeitskreis gehören an:

- der Suchtbeauftragte als Leiter des Arbeitskreises,
- der Amtsleiter des Inneren Service,
- der Betriebsarzt,
- ein Vertreter des Personalrates.

In Einzelfällen ab Stufe 3 dieser Dienstvereinbarung wird vom Arbeitskreis der unmittelbare Vorgesetzte sowie ggf. der Schwerbehindertenvertreter, sofern Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte betroffen sind, hinzugezogen.

Soweit es zweckmäßig erscheint, kann der Arbeitskreis weitere Personen als Berater hinzuziehen.

Der Arbeitskreis tagt im Bedarfsfalle, jedoch mindestens einmal jährlich. Die Einladungen erfolgen durch den Leiter des Arbeitskreises.

Um die Beschäftigten über Suchtkrankheiten und die Möglichkeiten von Hilfen zu informieren, sind durch den Arbeitskreis Aufklärungs- und Schulungsveranstaltungen zu organisieren. Dabei ist der Aufklärung Jugendlicher im Verlauf ihrer beruflichen Ausbildung besondere Bedeutung beizumessen.

Der Arbeitskreis stellt den Bediensteten Informationsmaterialien über Suchtgefahren und ihre möglichen Auswirkungen zur Verfügung.

Sofern sich der Arbeitskreis mit Einzelfällen zu befassen hat, sind in jedem Fall die Belange des Datenschutzes zu berücksichtigen.

Der Arbeitskreis kann hierzu sachkundige eigene oder fremde Fachkräfte (Betriebsarzt, Suchtberater, Psychologen o. ä.) beauftragen.

Im Rahmen von Arbeitsschutzbelehrungen wird darauf hingewiesen, dass sich Mitarbeiter nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Hierbei sind in erster Linie die Erfahrungen des Arbeitskreises Gesundheitsförderung im Landkreis Bautzen zu nutzen.

4. Hilfsangebote / Maßnahmen

Für die Bewertung des Verhaltens suchtgefährdeter oder suchtkranker Beschäftigter und die ihnen gegenüber einzuleitenden Maßnahmen der Hilfe und Fürsorge sowie auch der Ahndung gelten die nachfolgenden graduierten Verfahrensweisen.

Stufe 1 - Erstes Hilfsangebot

Das fürsorgende Einzelgespräch des Vorgesetzten mit dem Bediensteten

Wenn ein Beschäftigter wegen einer suchtbedingten Verletzung seiner Dienstpflichten auffällt oder aus sonstigem Anlass der Eindruck entsteht, dass ein Beschäftigter suchtgefährdet sein könnte (Leistungsminderung, Fehlverhaltensweisen), hat der unmittelbare Vorgesetzte mit ihm ein vertrauliches Gespräch zu führen.

Er zeigt in diesem Gespräch Wege und Hilfemöglichkeiten auf (Gespräch mit dem Suchtbeauftragten, externe Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen). Gleichzeitig weist er darauf hin, dass bei weiterer Auffälligkeit der Amtsleiter des Inneren Service eingeschaltet wird.

Über das vertrauliche Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren, lediglich der Gesprächszeitpunkt ist zu dokumentieren.

Diese Dokumentation wird noch nicht Bestandteil der Personalakte.

Bemerkung:

In diesem ersten Gespräch ist es wichtig, dass der unmittelbare Vorgesetzte den Beschäftigten auf das hinweist, was er oder Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (Verminderung der Arbeitsleistung und Auswirkung auf die nähere Arbeitsumgebung etc.). Weitere suchtbedingte Auffälligkeiten und Arbeitspflichtverstöße des Beschäftigten nach diesem ersten Gespräch sind vom unmittelbaren Vorgesetzten festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen müssen Art und Zeitpunkt des Fehlverhaltens hervorgehen.

Stufe 2 - Zweites Hilfsangebot

Das **empfehlende Betreuungsgespräch** durch den Amtsleiter Innerer Service - Aufforderung, Auflage, schriftliche Verwarnung

Ist im Verhalten des Beschäftigten nach etwa sechs Wochen keine positive Veränderung festzustellen, hat der unmittelbare Vorgesetzte über den Dienstweg den Sachverhalt an den Amtsleiter des Inneren Service zu melden.

Seitens des Amtsleiters des Inneren Service wird mit dem Betroffenen ein weiteres Gespräch geführt unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht und dem Willen, dem Betroffenen zu helfen und seinen Arbeitsplatz zu erhalten. An diesem Gespräch sollen der unmittelbare Vorgesetzte sowie ein Personalratsmitglied, wenn vom Beschäftigten gewünscht, teilnehmen. Je nach Lage des Einzelfalles wird dabei auch die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. die Einschaltung des Betriebsarztes beraten.

Bemerkung:

In diesem zweiten Gespräch muss dem Beschäftigten eindringlich klargemacht werden, dass der Arbeitgeber davon ausgeht, dass vermutlich Suchtmittelmissbrauch vorliegt bzw. eine Verhaltensweise mit Suchtcharakter sein Denken und Handeln bestimmt. Er wird aufgefordert, aufgezeigte Hilfen anzunehmen (Gespräch mit dem Suchtbeauftragten) und sich an eine externe Suchtberatungsstelle zur Abklärung der Suchtgefährdung zu wenden und den Besuch dieser zu belegen. Bei weiteren Auffälligkeiten werden ihm arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen angedroht. Über dieses Gespräch wird ein Aktenvermerk gefertigt, der der Personalakte beigelegt wird.

Weitere wiederholte suchtbedingte Auffälligkeiten sowie Arbeitspflichtverletzungen, die nach diesem Gespräch auftreten, sind vom unmittelbaren Vorgesetzten aktenkundig zu dokumentieren. Art und Zeitpunkt des Fehlverhaltens müssen daraus hervorgehen.

Stufe 3 - Drittes Hilfsangebot

Das **abgrenzende und festlegende Abmahnungsgespräch** durch den Amtsleiter Innerer Service - Wiederholung des Hilfsangebotes

Ändert sich auch in den darauffolgenden sechs Wochen das Verhalten des Beschäftigten nicht, wird er wegen seines konkreten Fehlverhaltens und etwaiger Pflichtverstöße abgemahnt. Beamte werden aus den gleichen Gründen schriftlich ermahnt (§ 6 SächsDG). Des weiteren führen ausgewählte Vertreter des Arbeitskreises mit ihm, gegebenenfalls bei entsprechendem Wunsch des Beschäftigten unter Einbeziehung des Ehepartners (bei Jugendlichen - des gesetzlichen Vertreters), ein Gespräch, in welchem gemeinsam therapeutische Maßnahmen **verbindlich** vereinbart werden (Entzugsbehandlung, Entwöhnungsbehandlung, andere therapeutische Maßnahmen, externe Suchtberatungsstelle, Selbsthilfegruppe, Sozialdienste etc.).

Innerhalb der nächsten zwei Wochen hat der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, welche konkreten Hilfsangebote er zu welchem Zeitpunkt annehmen wird.

Bemerkung:

Spätestens in diesem Gespräch muss dem Beschäftigten klargemacht werden, dass er bei Nichtinanspruchnahme von Hilfsangeboten seinen Arbeitsplatz verlieren wird.

Seitens der Gesprächsteilnehmer muss dem Beschäftigten nachdrücklich seine Krankheit verdeutlicht werden, damit er sich ernsthaft um Hilfe bemüht. Jedes Verschweigen oder Herunterspielen suchtbedingter Ausfälle, Leistungsminderungen und Fehlverhaltensweisen verlängert den Leidensweg des von Sucht Betroffenen. Die eingeräumte Frist gewährleistet, dass sich der betroffene Beschäftigte für einen Behandlungsweg unter Abwägung aller Folgen entscheiden kann. Er wird eindringlich auf seine moralische Pflicht hingewiesen, den Behandlungsweg mit seinen Angehörigen zu besprechen. Der unmittelbare Vorgesetzte hält weitere Fehlverhalten und Pflichtverstöße aktenkundig fest.

Stufe 4 - Viertes Hilfsangebot

Das fordernde Abmahnungsgespräch durch den Amtsleiter Innerer Service - Androhung der Kündigung anlässlich der nächstfolgenden Auffälligkeit

Soweit sich das Verhalten des Beschäftigten in weiteren sechs Wochen nicht geändert hat und die vereinbarten therapeutischen Maßnahmen (Stufe 3) nicht begonnen bzw. nachweislich nicht angenommen oder zwischenzeitlich abgebrochen wurden, führt der Arbeitskreis mit dem Betroffenen ein weiteres Gespräch.

Der Arbeitgeber/Dienstherr wird das konkrete Fehlverhalten mit einer zweiten Abmahnung bzw. der Einleitung eines Disziplinarverfahrens ahnden.

Für den Fall, dass vereinbarte Hilfen weiterhin nicht in Anspruch genommen werden, wird die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. für Beamte die Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst angedroht (§ 38 Abs. 1 Nr. 3 SächsBG i. V. m. §§ 5 und 10 SächsDG).

Bemerkung:

Dem betroffenen Beschäftigten ist in diesem Gespräch zu verdeutlichen, dass er nunmehr letztmalig vom Arbeitgeber Hilfe angeboten bekommt und weiteres suchtbedingtes Fehlverhalten bei Nichtanspruchnahme von Hilfsangeboten unweigerlich zum Arbeitsplatzverlust (Kündigung/Entfernung aus dem Dienst nach Durchführung eines förmlichen Disziplinarverfahrens) führt.

Weitere suchtbedingte Auffälligkeiten sowie Pflichtverstöße nach diesem letzten Gespräch sind vom unmittelbaren Vorgesetzten zu dokumentieren.

Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens müssen aus den Aufzeichnungen hervorgehen.

Stufe 5 - Kündigung

Lehnt der Beschäftigte bei unverändertem Verhalten die vereinbarten Hilfsangebote auch in den auf die Abmahnung folgenden vier Wochen ab, werden die angedrohten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen durchgeführt.

5. Wiedereingliederung

Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme, führt der Amtsleiter des Inneren Service unter Beteiligung des unmittelbaren Vorgesetzten und des Suchtbeauftragten mit dem Betroffenen ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Dabei werden Zeitpunkt und Zeitraum der Wiedereingliederung festgelegt und Belastungen am

Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch des Beschäftigten nehmen auch ein bis zwei Kollegen und ein Mitglied des Personalrates an diesem Gespräch teil.

Mit diesem Gespräch und der Umsetzung der Wiedereingliederung werden die individuell angewandten Hilfsmaßnahmen von allen Beteiligten als abgeschlossen angesehen.

6. Vorgehen bei Rückfall

Wird ein suchtkranker oder -gefährdeter Beschäftigter nach Durchführung einer ambulanten oder stationären Therapie oder anderer Maßnahme rückfällig und sind erneut abmahnbare Auffälligkeiten wie Leistungsminderungen/ Fehlverhaltensweisen festzustellen, wird mit ihm unter Teilnahme des Suchtbeauftragten, der Personalvertretung und seines Vorgesetzten durch den Amtsleiter des Inneren Service ein klärendes Gespräch geführt.

Im Weiteren wird nach Stufe 3 vorgegangen.

7. Erwartungen an die Beschäftigten des Landratsamtes aus der Dienstvereinbarung

Auf Grund der Fürsorgepflicht auch für suchtgefährdete Beschäftigte, welche nach aller Erfahrung erst im Endstadium ihrer Suchtentwicklung das Selbstzerstörerische ihres Suchtverhaltens sehen, wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie alles unterlassen, was dem Suchtgefährdeten dazu verhilft, die Folgen seiner Sucht im Arbeitsprozess zu verheimlichen. Beispiele hierfür wären das Wegräumen von Flaschen, die Abnahme von Telefongesprächen, die Wahrnehmung von Terminen, das decken bei Vorgesetzten, das stillschweigende Verabreichen von „fahnedämpfenden Mitteln“, die Übernahme aller Arbeitsleistungen, die durch den Suchtgefährdeten hätten durchgeführt werden müssen.

Ein solch „kollegiales“ Verhalten verzögert in nicht verantwortlicher Weise den möglichen Beginn eines Genesungsprozesses und verlängert die Leiden des betroffenen Beschäftigten und dessen Angehörigen.

Durch solche „kollegialen Hilfestellungen“ werden Beschäftigte zu „Co-Abhängigen“ mit allen sicher nicht beabsichtigten – negativen Folgen.

Es ist nicht erwünscht, dass vermeintlich suchtgefährdete Beschäftigte wegen der Art ihres Suchtmittelgebrauchs bzw. Suchtverhaltens an irgendeiner Stelle denunziert werden.

Es ist aber gewünscht, dass alles unterlassen wird, was suchtgefährdeten Beschäftigten über lange Zeiträume hinweg ermöglicht, im Schutz der anderen Beschäftigten ihr Suchtverhalten auszuleben oder aber unter Kontrolle zu bringen.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich entsprechend der bereitgestellten Informationsquellen zu informieren und aufzuklären.

8. Schweigepflicht, Datenschutz

Gemäß § 203 Strafgesetzbuch (StGB) dürfen Ärzte, Psychologen und Sozialarbeiter Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche grundsätzlich nur mit dem Einverständnis der Betroffenen weitergeben.

Diese Schweigepflicht gilt entsprechend für die dienstlichen Vorgesetzten der Betroffenen und den Arbeitskreis. Darüber hinaus ist den Bestimmungen des Datenschutzes Rechnung zu tragen.

9. Inkrafttreten, Geltungsdauer

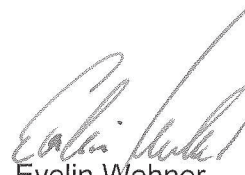
Diese Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt die „DV Suchtmittel“ vom 09.12.2009 außer Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden. Nach Eingang sind unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung aufzunehmen. Bis zu deren Abschluss gelten die Regelungen dieser Vereinbarung fort.

Bautzen, den 20.02.2013



Michael Harig
Landrat



Evelin Wehner
Vorsitzende des Personalrates