

**Dienstvereinbarung gemäß § 14 der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG
über Einrichtungen und Verfahren zur Hilfe bei Sucht und
Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Drogen**

Das System in der BSJB zur Hilfe bei Sucht und Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Drogen hat einen mehrjährigen innerbetrieblichen Vorlauf. Die allseits akzeptierte Arbeit der Beratungsstelle für Alkohol und andere Suchtprobleme in der BSJB sowie ihre Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Alkohol, den Ämtern und Dienststellen und den Personalvertretungen ermöglicht es, konstruktive Maßnahmen in der Suchtarbeit der Behörde durchführen zu können. Mit der abgeschlossenen Dienstvereinbarung soll die Suchtarbeit in der BSJB untermauert werden. Sie ist so angelegt, dass die unterschiedlichen Rechte im Sinne der Maxime "Helfen statt kündigen" ausgeübt werden können. Beide Seiten können ihren Einfluss in der Weise geltend machen, dass insbesondere die Existenz und Arbeitskraft Betroffener erhalten bleiben bzw. wiederhergestellt werden.

Dienstvereinbarung

gemäß § 14 der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über Einrichtungen und Verfahren zur Hilfe bei Sucht und Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Drogen vom 14. März 1994

Zwischen der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (BSJB) und

dem Personalrat für Verwaltung,

dem Personalrat für pädagogisches Personal an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen,

dem Personalrat für pädagogisches Personal an Gymnasien,

dem Personalrat für pädagogisches Personal an Gesamtschulen,

dem Personalrat für pädagogisches Personal an berufsbildenden Schulen,

dem Personalrat im Amt für Jugend

wird folgende Dienstvereinbarung getroffen:

Präambel

Die BSJB und die Personalräte sind sich darüber einig, dass der betrieblichen Suchtarbeit zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und zur Erhaltung ihrer Arbeitskraft eine wichtige Rolle zukommt.

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung und deren Beschäftigte.

**§ 2
Ziele**

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- in der Suchtarbeit die Gleichbehandlung aller Betroffenen zu sichern,
- den Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten,
- Hilfe denen anzubieten, die unter süchtigem Verhalten leiden,
- den Suchtmittelmissbrauch einzudämmen,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und
- die zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern.

§ 3 Aufgaben

Aufgaben der BSJB in der betrieblichen Suchtarbeit sind

1. die Unterstützung der vorhandenen "Beratungsstelle für Alkohol- und andere Suchtprobleme" (Beratungsstelle),
2. die Konzeption und Durchführung der betrieblichen Suchtberatung einschließlich der Prävention und der Nachsorge,
3. die Information über die Aufgaben und die Arbeitsweise der Suchtberatungsstelle,
4. die Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen,
5. die Unterstützung und Betreuung von solchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gänzlich auf das Trinken von Alkohol am Arbeitsplatz verzichten (sogenannte "weiße Inseln").

§ 4 Präventionsmaßnahmen

(1) Innerhalb der BSJB sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, deren Wirksamkeit zu beobachten und neuen Gegebenheiten anzupassen. Ein Ziel der Präventionsmaßnahmen ist, allen bewusst zu machen, dass der Gebrauch aller stoffgebundenen Suchtmittel gefährdende Tatbestände herbeiführen kann.

(2) Es ist Aufgabe der BSJB, die Anordnung des Senats über den Alkoholkonsum im Dienst durchzusetzen. Zu diesem Zweck ist dafür zu sorgen, dass

1. der Verkauf aus Automaten und der private Verkauf alkoholischer Getränke in den Dienststellen unterbleibt,
2. keine alkoholischen Getränke im Dienst oder in den Diensträumen getrunken werden, soweit dies nicht ausnahmsweise nach der Anordnung des Senats über den Alkoholkonsum im Dienst gestattet ist,
3. vertragliche Vereinbarungen, die den Ausschank alkoholischer Getränke durch Kantinenbetreiber zulassen, innerhalb eines vertretbaren Zeitraums gekündigt werden und zwischenzeitlich mehrere alkoholfreie Getränke wesentlich billiger als alkoholische Getränke angeboten werden,
4. Speisen kenntlich gemacht werden, bei deren Zubereitung alkoholhaltige Zutaten verwendet werden.

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

§ 5 Aufgaben der „Beratungsstelle für Alkohol- und andere Suchtprobleme“

(1) Der Beratungsstelle obliegt in Abstimmung mit den Dienststellen die Konzeption, Realisierung, Form und Fortschreibung der betrieblichen Suchtarbeit. Sie hat dabei die speziellen Erfordernisse der Dienststellen zu berücksichtigen.

(2) In einem dienststellenbezogenen Konzept sind die Ziele und Aufgaben der Beratungsstelle sowie die Rechte und Pflichten der in der Beratungsstelle Tätigen zu beschreiben.

(3) In der betrieblichen Suchtarbeit müssen einschlägig ausgebildete, mit der Suchtproblematik vertraute Personen beschäftigt werden. Kenntnisse über die Struktur, die Aufgaben, die Arbeitsweise und die Arbeitsplätze in den Dienststellen sind erforderlich. Sogenannte trockene Alkoholiker mit Suchtkrankenhelfer-Ausbildung und ausgeprägten sozialen Fähigkeiten können wertvolle Arbeit in der betrieblichen Suchtarbeit leisten.

(4) Der „Arbeitskreis Alkohol“ beschließt über Vorschläge an die Behörde zur Weiterentwicklung der betrieblichen Suchtarbeit und zu allen wichtigen Angelegenheiten. In ihm sollen insbesondere

- die in der Beratungsstelle Tätigen,
- die Personalräte,
- die an der Suchtarbeit beteiligten Bereiche und

- abstinent lebende Suchtkranke angemessen vertreten sein.

(5) Die Beratungsstelle berichtet dem „Arbeitskreis Alkohol“, den Dienststellen und Personalräten regelmäßig – mindestens einmal jährlich im Rahmen eines schriftlichen Jahresberichts – über ihre Tätigkeit. Der Bericht bezieht sich insbesondere auf Art und Umfang der im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen der Fortbildung, der Einzelfallhilfe und der Prävention sowie auf die Ergebnisse der Evaluation der Maßnahmen.

§ 6 Organisation

(1) Wegen des notwendigen Vertrauensverhältnisses zwischen Suchtkranken und Gefährdeten einerseits und den SuchtberaterInnen andererseits wird die Beratungsstelle weder einer Stelle, die für das Personalwesen zuständig ist, noch den Personalräten zugeordnet.

(2) Die in der Beratungsstelle Tätigen arbeiten bei der individuellen Beratung weisungsfrei und unabhängig. Sie sind über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Sachverhalte zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen. Ihre Tätigkeit stellt ein Dienstgeschäft dar. Die Verteilung ihrer Arbeitszeit ist den besonderen Anforderungen an das Aufgabengebiet anzupassen.

(3) Beschäftigte, die sich an die Beratungsstelle wenden, haben einen Anspruch darauf, dass ihre Gespräche vertraulich behandelt werden.

§ 7 Schulung und Fortbildung

(1) Die Beratungsstelle bietet im Rahmen ihres Präventionsprogramms geeignete Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Führungskräfte, bestimmte Zielgruppen und die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

(2) Beschäftigte in Leitungsfunktionen haben bei der Bekämpfung des Missbrauchs von Suchtmitteln eine besondere Vorbildfunktion. Ein Teil der Führungsaufgabe der Vorgesetzten ist es, der Suchtgefährdung und den Suchtproblemen mit Nachdruck zu begegnen. Der Schulung von Vorgesetzten kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Die Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen ist für alle Vorgesetzten Pflicht.

(3) Für die in der Beratungsstelle Tätigen ist angemessene fachspezifische Fortbildung und Supervision sicherzustellen.

§ 8 Interventionskette

(1) Bei Alkoholauffälligkeiten im Dienst ist die Interventionskette anzuwenden, die dieser Dienstvereinbarung als Anlage beigefügt ist.

(2) Soweit es erforderlich wird, werden für andere Süchte Handlungskonzepte entwickelt.

§ 9 Wiedereingliederung

(1) Abstinent lebende Suchtkranke werden nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt, soweit sie es selbst wünschen. Nach Möglichkeit ist ihnen ihr bisheriger Arbeitsplatz, in Ausnahmefällen ein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz anzubieten.

(2) Begeben sich betroffene Angestellte oder Arbeiter und Arbeiterinnen im Rahmen der Anwendung von Abschnitt I Nummer 5 der Interventionskette vor Ablauf der Kündigungsfrist in eine Heilbehandlung, so wird ihnen die Weiterbeschäftigung auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrages angeboten, der ihnen die Möglichkeit gibt, die Heilbehandlung erfolgreich zu beenden und sich danach im Dienst zu bewähren. Bei Bewährung erhalten sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

(3) Haben Beschäftigte aufgrund ihrer Suchterkrankung ihren Arbeitsplatz verloren, so sollen ihre Bewerbungen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie vor mindestens einem Jahr eine Therapie erfolgreich abgeschlossen haben.

§ 10 Flankierende Maßnahmen

(1) Die Leitungen der Dienststellen sind verpflichtet, sich regelmäßig über die betriebliche Suchtarbeit zu informieren und innerbetriebliche Aktivitäten zu unterstützen.

(2) Der Erfahrungsaustausch zwischen den in der Beratungsstelle Tätigen und anderen Bereichen der betrieblichen Suchtarbeit wird ermöglicht und gefördert.

§ 11 Berichte

Die Berichte der BSJB über den Stand der betrieblichen Suchtarbeit erhalten die Personalräte zur Kenntnis.

§ 12 Schlussvorschrift

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

(2) Diese Dienstvereinbarung tritt am 15.05.1997 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres, erstmals zum 31.12.1998, gekündigt werden. Wenn sie gekündigt wird, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens für ein Jahr nach.

Hamburg, den 15.5.1997

gez. Altendorf

gez. Kähler
Personalrat Verwaltung

gez. Dr. Birtsch

gez. Voigt
Personalrat für das pädagogische Personal
an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

gez. Tegge
Personalrat für das
pädagogische Personal an Gymnasien

gez. Reichert
Personalrat für das pädagogische Personal
an Gesamtschulen

gez. Meyering
Personalrat für das
pädagogische Personal an berufsbildenden Schulen

gez. Haasis
Personalrat im Amt für Jugend

Interventionskette (Anlage gemäß § 8 Absatz 1 der Dienstvereinbarung)

Zeigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Dienst Auffälligkeiten, die auf das Trinken von Alkohol zurückzuführen sind (Alkoholauffälligkeiten), ist die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung aus zwei Gründen motiviert, dagegen Maßnahmen zu ergreifen. Einmal verlangt dies die Fürsorgepflicht, die sie auch gegenüber alkoholgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten hat. Daneben hat sie aber auch ein berechtigtes Interesse, betriebliche Störungen zu vermeiden, die durch Alkoholmissbrauch verursacht werden.

Die nachfolgende Interventionskette berücksichtigt den fürsorgerischen, den betrieblichen und den dienstrechtlichen Aspekt bei Alkoholproblemen am Arbeitsplatz, stellt aber die Hilfe für die alkoholgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich in den Mittelpunkt der vorgesehenen Maßnahmen. Sie will durch möglichst früh einsetzende und konsequent durchzuführende Schritte konstruktiven Druck auf die betroffenen Beschäftigten ausüben.

Nur die konsequente Anwendung der Interventionskette hilft den Betroffenen. Die einzelnen Interventionschritte sind dabei absichtlich sehr konkret beschrieben. Dadurch soll ein Ausweichen in Besonderheiten des Einzelfalls verhindert werden. Die Interventionskette kann nur dann zum Erfolg führen, wenn der vorgesehene Zeitabstand zwischen den einzelnen Schritten (8 Wochen) eingehalten wird. Das bedeutet auch, dass der nächste Schritt im Rahmen der Interventionskette erst nach 8 Wochen erfolgt und nicht unmittelbar nach einer weiteren Alkoholauffälligkeit im Dienst.

Für die Einleitung und Durchführung der Interventionskette sind die unmittelbaren Vorgesetzten zuständig. Sie haben damit eine besondere Verantwortung.

Die Interventionskette soll auch dann angewendet werden, wenn Beschäftigte, die schon seit Jahren durch Alkoholmissbrauch aufgefallen sind und möglicherweise bereits an Entzugs- oder Therapiemaßnahmen teilgenommen haben, erneut oder weiter im Dienst Alkoholauffälligkeiten zeigen. Gerade die Anwendung der Interventionskette mit ihren jeweils angekündigten und danach konsequent durchgeführten Schritten eröffnet auch in diesen Fällen durch den ausgeübten konstruktiven Druck noch einmal eine Chance zur Überwindung der Suchterkrankung. Die Interventionskette berücksichtigt, dass den Betroffenen dabei die hierfür erforderliche Zeit eingeräumt werden muss.

I. Interventionskette

1. Zeigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Dienst Alkoholauffälligkeiten, so führen ihre unmittelbaren Vorgesetzten mit ihnen hierüber umgehend ein vertrauliches Gespräch. Dabei werden die Alkoholauffälligkeiten und das zu beanstandende Verhalten angesprochen. Außerdem wird den betroffenen Beschäftigten Literatur zur Selbsteinschätzung ihres Umganges mit Alkohol angeboten und auf die Suchtberatungsstelle hingewiesen. Im Gespräch ist die Aufgabe und Stellung des Beratungsteams deutlich zu machen, d.h. insbesondere seine Unabhängigkeit und Verschwiegenheitspflicht auch gegenüber Vorgesetzten.

Handelt es sich bei den Betroffenen um Beschäftigte, die bereits seit längerer Zeit durch Alkoholmissbrauch aufgefallen sind, ohne dass bei ihnen bisher die Interventionskette eingeleitet worden ist, so wird ihnen in dem vertraulichen Gespräch eröffnet, dass sie nunmehr mit der konsequenten Anwendung dieser Interventionskette zu rechnen haben, wenn sich ihr Verhalten nicht ändert.

2. Zeigen die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den nächsten 8 Wochen im Dienst weitere Alkoholauffälligkeiten, so führen ihre unmittelbaren Vorgesetzten – beim pädagogischen Personal an Schulen zusammen mit einem Mitglied des Vertrauensausschusses – ein weiteres Gespräch mit ihnen. Die Betroffenen sind darüber zu informieren, dass sie eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Beratungsstelle hinzuziehen können.

Die Teilnahme des Mitglieds des Vertrauensausschusses wird der betroffenen Lehrkraft vorher angekündigt. Zugleich wird ihr mitgeteilt, dass, wenn sie damit nicht einverstanden ist, statt dessen die stellvertretende Schulleitung hinzugezogen wird.

Es werden auch dieses Mal die Alkoholauffälligkeiten und das zu beanstandende Verhalten angesprochen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber informiert, dass zukünftige Alkoholauffälligkeiten personalrechtliche Konsequenzen haben können, wenn sich ihr Verhalten nicht ändert. Ihnen wird die Inanspruchnahme einer fachlichen Beratung durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Suchtberatungsstelle empfohlen.

3. Zeigen die betroffenen Beschäftigten auch in den nächsten 8 Wochen im Dienst weiter Alkohol Auffälligkeiten, so wird mit ihnen ein drittes Gespräch geführt. Daran nehmen teil:

- der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte
- der bzw. die nächsthöhere Vorgesetzte
- eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Personalrechtsreferats (V 42 bzw. J 15)
- auf Wunsch der Betroffenen
- eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Suchtberatungsstelle sowie
- ein Mitglied des Personalrats.

Die Betroffenen sind darüber zu informieren, dass sie eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Suchtberatungsstelle und des Personalrats hinzuziehen können.

Es werden der Verlauf der bisherigen Intervention sowie die Verhaltens- und Alkoholauffälligkeiten angesprochen, die seit dem vorigen Gespräch festgestellt worden sind. Auf die Notwendigkeit, sich fachlich beraten zu lassen, wird hingewiesen und die Kontaktaufnahme zur Suchtberatungsstelle dringend empfohlen. Den betroffenen Beschäftigten soll deutlich gemacht werden, dass sie als letzte Konsequenz nur zwischen dem Alkohol und ihrem Arbeitsplatz wählen können. Sie erhalten als Arbeitnehmerinnen bzw. als Arbeitnehmer eine schriftliche Abmahnung, als Beamtinnen bzw. als Beamte eine schriftliche Belehrung. Handelt es sich um Betroffene, die zum ersten Mal Einsicht und Bereitschaft zeigen, Hilfe anzunehmen, kann die Abmahnung bzw. Belehrung ausgesetzt werden. Sie werden erteilt, falls die Anwendung der Interventionskette fortgesetzt werden muss.

Von ihnen kann verlangt werden, dass sie bei Krankheit die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag einzureichen haben. Außerdem werden in Zukunft keine Kurzarlaubstage mehr genehmigt. Beide Maßnahmen sind befristet vorzusehen.

4. Zeigen die betroffenen Beschäftigten im Laufe der nächsten 8 Wochen im Dienst wieder Alkoholauffälligkeiten, so wird mit ihnen hierüber ein viertes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den unter Nummer 3 aufgeführten Personen nehmen daran teil:

- der bzw. die nächsthöhere Vorgesetzte sowie gegebenenfalls
- Kolleginnen und/oder Kollegen und Familienmitglieder der Betroffenen.

Der Verlauf der bisherigen Intervention und die neu aufgetretenen Alkoholauffälligkeiten werden besprochen. Die Betroffenen werden nachdrücklich darauf hingewiesen, dass sie die Hilfe der Suchtberatungsstelle in Anspruch nehmen müssen, falls sie dies immer noch nicht getan haben. Ihnen wird eine Woche Bedenkzeit gegeben, die Hilfe in der angebotenen Weise wahrzunehmen. Für den Fall der Nichtannahme wird bei Beamten und Beamtinnen die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich eine Änderungskündigung angedroht. Erforderlichenfalls werden die Maßnahmen eingeleitet.

5. Kommt es in den nächsten 8 Wochen im Dienst erneut zu Alkoholauffälligkeiten, so wird mit ihnen ein letztes Gespräch im Rahmen der Interventionskette geführt. Daran nehmen teil:

- der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte
- der bzw. die nächsthöhere Vorgesetzte
- die Vertreterin bzw. der Vertreter des Personalrechtsreferats (V 42 bzw. J 15)
- eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Suchtberatungsstelle und
- ein Mitglied des Personalrats.

Der Verlauf der bisherigen Intervention wird besprochen, ebenso die seit dem vorherigen Gespräch aufgetretenen Verhaltens- und Alkoholauffälligkeiten. Die Hilfsangebote werden noch einmal konkretisiert und die Betroffenen darauf hingewiesen, dass sie mit Unterstützung durch die Suchtberatungsstelle an einer geeigneten Therapie teilnehmen müssen.

Ihnen wird unter Androhung der Versetzung in den Ruhestand bzw. der fristgerechten Kündigung eine Woche Bedenkzeit gegeben, das Hilfsangebot anzunehmen. Falls sie die angebotene Hilfe verweigern, werden die angekündigten Verfahren eingeleitet.

II. Besondere Fälle

- 1.** Ist der nächste Schritt im Rahmen der Interventionskette trotz festgestellter Alkoholauffälligkeit nach Ablauf der 8 Wochen nicht unverzüglich durchgeführt worden, beginnt die Intervention wieder bei dem in Abschnitt I Nummer 2 vorgesehenen Gespräch. Hiervon kann bei längerer Dienstabwesenheit der Betroffenen – z. B. bedingt durch Ferien, Urlaub oder Krankheit – abgesehen werden.
- 2.** Ändert sich das Verhalten der Betroffenen aufgrund der Interventionen lediglich vorübergehend, so wird die Anwendung der Interventionskette grundsätzlich an der Stelle fortgesetzt, an der sie wegen der vorübergehenden Verhaltensänderung unterbrochen worden ist.
- 3.** Bei Rückfällen, d.h. bei Alkoholauffälligkeiten im Dienst nach längerer Abstinenz, ist die Interventionskette erneut anzuwenden, und zwar beginnend mit dem in Abschnitt I Nummer 2 vorgesehenen Gespräch.