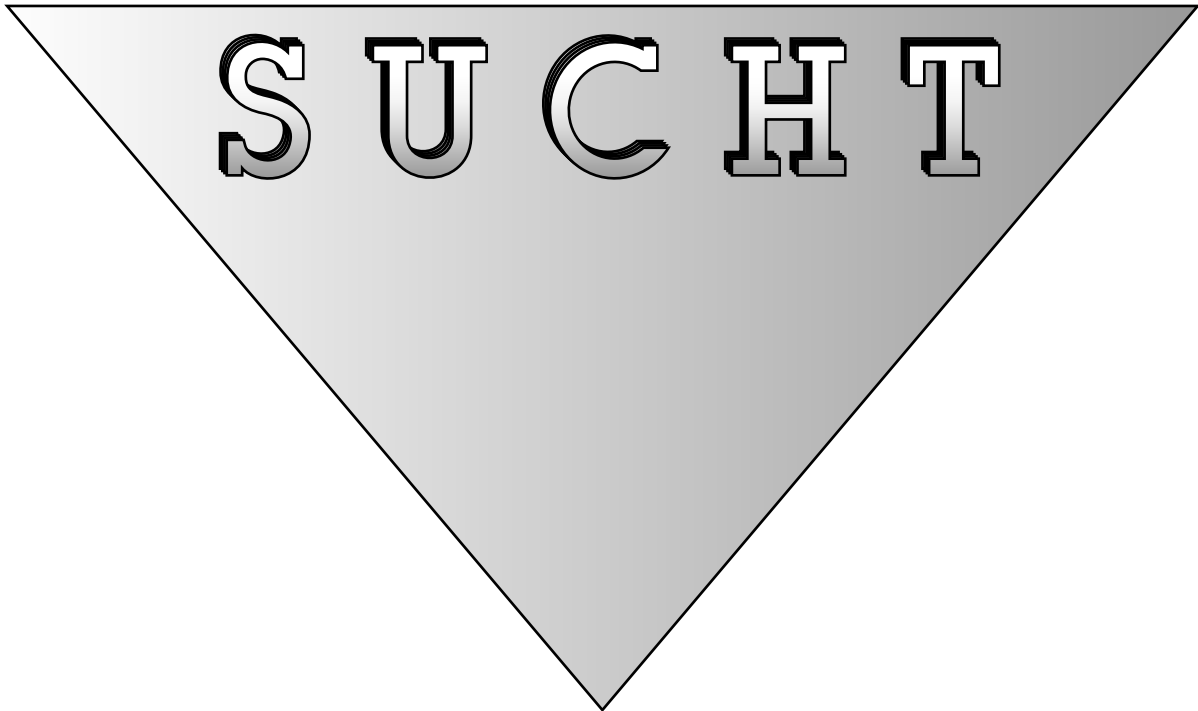


Magistrat der Stadt Bremerhaven



Dienstvereinbarung
über den Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten
sowie gegen den Missbrauch von Alkohol und anderen
abhängig machenden Drogen durch Beschäftigte des
Magistrats der Stadt Bremerhaven

Dienstvereinbarung „Sucht“

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	3
Allgemeine Hinweise.....	3
Erstes Kapitel - Allgemeine Vorschriften.....	4
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Ziele und Hilfen.....	4
§ 3 Weiterbildung.....	5
§ 4 Alkoholverbot und Verbot anderer abhängig machender Substanzen und illegaler Drogen während der Dienstzeit und in den Diensträumen	5
Zweites Kapitel - Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe	6
§ 5 Der Koordinator	6
§ 6 Betriebliche Suchtkrankenhelfer.....	7
§ 7 Clearingstelle "Gesundheit und Sucht"	8
§ 8 Betriebliche Selbsthilfegruppen	8
Drittes Kapitel - Maßnahmen	9
§ 9 Erstes Gespräch bei Verhaltensauffälligkeiten.....	9
§ 10 Zweites Gespräch	9
§ 11 Drittes Gespräch.....	9
§ 12 Viertes Gespräch	10
§ 13 Fünftes Gespräch.....	10
§ 14 Durchgeführte Entwöhnungsbehandlung	11
§ 15 Arbeitsaufnahme	11
§ 16 Maßnahmen bei Rückfall	11
§ 17 Vorgehen bei Rückfall nach längerer Abstinenz.....	12
§ 18 Vorgehen bei Rückfall nach kürzerer Abstinenz.....	12
§ 19 Gegenbeweis	12
§ 20 Fristen, Zeiträume und Vorgehensweise	12
§ 21 Regelung für befristet Beschäftigte.....	12
§ 22 Schlussvorschriften	12

Vorbemerkungen

Nach statistischen Untersuchungen sind 5 - 7 % aller Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer) alkoholabhängig oder konkret alkoholgefährdet. Alkoholismus ist nicht irgendein Fehlverhalten, keine Schwäche gegen sich selbst oder gar ein böser Wille; Alkoholismus ist vielmehr eine Krankheit, die

- in ihrem Verlauf zeitweilig oder dauernd beherrscht werden kann, wengleich sie das ganze weitere Leben des bzw. der Suchtkranken begleitet,
- falls sie unbehandelt bleibt, oftmals schwerwiegende gesundheitliche Folgen hat.

Niemand ist vor der Alkoholkrankheit und anderen abhängig machenden Drogen sicher.

Arbeitsbedingte Ursachen, die das Suchtverhalten auslösen und fördern, müssen aufgedeckt und ihre Beseitigung angestrebt werden.

Ungünstige Arbeitsbedingungen, wie z. B. Schichtdienst oder Lärm, können zur Suchtentwicklung beitragen. Wird in einzelnen Arbeitsbereichen Alkoholmissbrauch oder jegliche andere Drogenabhängigkeit deutlich, so weist dies zumeist auf eine besondere Problemlage in diesen Arbeitsbereichen hin (z. B. suchtbegünstigende Arbeitsbedingungen oder Arbeitsbelastungen).

Durch Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aufklärungs- und Schulungsarbeit muss auf ein gesundheitsförderliches Umfeld und Verhalten hingewirkt werden. Dazu gehört das Ansprechen des Betriebsklimas und mögliche suchtfördernde Auswirkungen.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, dazu beizutragen, dem Suchtkranken möglichst rechtzeitig Hilfsangebote zu unterbreiten.

Durch diese Dienstvereinbarung wird die Einrichtung einer Betrieblichen Suchtkrankenhilfe gefördert und der Umgang mit dem Problembereich der Sucht innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvereinbarung geregelt.

Allgemeine Hinweise

Um den gesamten Text der Dienstvereinbarung möglichst überschaubar zu gestalten, wird davon abgesehen

- stets die weibliche u n d die männliche Form darzustellen,
- die für Beschäftigte und Beamte zum Teil unterschiedlichen dienst-/arbeitsrechtlichen Bestimmungen bzw. Konsequenzen jeweils differenziert darzustellen,
- die unterschiedlichen Arten von Organisationseinheiten jeweils einzeln zu benennen und die Nennung der jeweiligen "personalführenden Stelle" zu präzisieren.

Erstes Kapitel

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadt Bremerhaven im Sinne des § 3 Abs. 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPVG). Sie gilt auch für alle Beschäftigten in den Einrichtungen der Sondervermögen, in den Eigenbetrieben und bei den Wirtschaftsbetrieben.

In den Zuständigkeitsregelungen der Dienstvereinbarung tritt für die Sondervermögen und Eigenbetriebe an die Stelle des Magistrats die jeweilige Betriebsleitung.

Die Rechte der Mitbestimmungsorgane bleiben unberührt.

§ 2

Ziele und Hilfen

(1) Diese Dienstvereinbarung soll unter Gleichbehandlung aller Beschäftigten dazu beitragen,

den Konsum von Alkohol und anderen abhängig machenden Substanzen und illegalen Drogen bzw. die Möglichkeiten zum Konsum einzudämmen,

den Gesundheits- und Unfallgefahren infolge jeglichen Suchtmittelmissbrauchs insbesondere von Alkohol, Medikamenten, pathologischem Spielen sowie sogenannter weicher und harter Drogen entgegenzuwirken,

den Betroffenen, aber auch ihrer betrieblichen Umgebung sowie den Vorgesetzten klarzumachen, dass eine Krankheit vorliegt, die Hilfemaßnahmen erfordert,

das Handeln des Dienstherrn und Maßnahmen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe im Falle eines erkannten suchtkrankheitsbedingten Fehlverhaltens zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Diese Abstimmung ist notwendig, um die für die Suchtkranken notwendige Klarheit und Eindeutigkeit im Vorgehen zu verdeutlichen.

(2) Ziele und Hilfen im Sinne des Absatzes 1 sind

- Gespräche mit den Suchtkranken über die dienst-/arbeitsrechtlichen Folgen ihrer suchtkrankheitsbedingten Fehlverhaltensweisen. Die Gespräche (ab § 10) werden in Anwesenheit eines Mitglieds der betrieblichen Suchtkrankenhilfe geführt und es wird dabei konkret Hilfe angeboten.
- Beratung durch die Suchtkrankenhelfer,
- Ermöglichung der Wahrnehmung weiterer gesprächs- und gruppentherapeutischer ambulanter oder stationärer Angebote,
- Ermöglichung der Teilnahme an Selbsthilfegruppen,
- die Koordination arbeits- und dienstrechtlicher Maßnahmen - von Umsetzungen bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses - flankiert von Überlegungen für Wiedereinstellungsmöglichkeiten gemäss den entsprechenden Vorschriften in dieser Dienstvereinbarung und Hilfeangebote der betrieblichen Suchtkrankenhilfe, der Selbsthilfegruppen und anderer Institutionen.

- (3) Es ist nicht hilfreich,
- Suchtprobleme zu verharmlosen,
 - Suchtprobleme zu verheimlichen,
 - den Suchtgefährdeten oder Erkrankten anstatt menschlicher Sorge sozial und kollegial auszugrenzen.
- (4) In den Ämtern findet in Abstimmung zwischen der personalführenden Stelle und der betrieblichen Suchtkrankenhilfe umfassend und systematisch eine Aufklärung darüber statt,
- dass Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
 - dass Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die eigene und die Sicherheit anderer gefährden,
 - dass Suchtmittelabhängigkeit eine Krankheit ist.

Protokollnotiz: Das "Schwarze Brett", Personalversammlungen, Informationsschriften sowie der Einsatz von Filmen u. a. sind Möglichkeiten für die Aufklärungsarbeit.

- (5) Verstärkt auftretendes Suchtverhalten in bestimmten Bereichen wird mit den dort Beschäftigten gemeinsam diskutiert, um die Ursachen (z. B. schlechtes Arbeitsklima, traditionelle Trinkrituale) zu beseitigen. Hierbei sind das Führungsverhalten, die Motivationsförderung und die Beteiligung von Mitarbeitern anzusprechen.

§ 3

Weiterbildung

Der Magistrat bzw. die Betriebsleitungen (§ 1 Dienstvereinbarung) haben geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für die betriebliche Suchtkrankenhilfe, Vorgesetzte und andere Mitarbeiter im Umgang mit Suchtgefährdeten oder Suchtkranken zu fördern.

Die Vorgesetzten sollen an Fortbildungen zum Themenkreis "Sucht" teilnehmen.

In den Ausbildungsgängen für die Verwaltung im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven wird die Thematik des „Umgangs mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken“ in die Lehrpläne aufgenommen.

§ 4

Alkoholverbot und Verbot anderer abhängig machender Substanzen und illegaler Drogen während der Dienstzeit und in den Diensträumen

- (1) Während der Dienstzeit ist der Genuss von Alkohol untersagt; zur Dienstzeit gehören auch die Pausen. Ausnahmen (z.B. bei Jubiläen und Verabschiedungen) sind nur zulässig, wenn die Amtsleitung vorher zustimmt. Die Amtsleitungen haben die dienstlichen Belange zu berücksichtigen und die Ausnahmen, bei denen Alkohol ausgeschenkt wird, grundsätzlich an das Ende der Dienstzeit zu legen. Hochprozentige alkoholische Getränke (Spirituosen) dürfen auch in diesen Ausnahmefällen nicht ausgeschenkt werden. Es sind stets auch alkoholfreie Getränke anzubieten.
- (2) Die Abgabe und der Ausschank alkoholischer Getränke in Kantinen und ähnlichen Einrichtungen in städtischen Dienstgebäuden ist untersagt. Gleiches gilt für die Abgabe aus Getränkeautomaten.

Protokollnotiz:

Es ist darauf hinzuwirken, dass in verpachteten Kantinen oder ähnlichen Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung bei der Zubereitung von Speisen kein Alkohol verarbeitet wird bzw. Speisen, die Alkohol enthalten, entsprechend gekennzeichnet werden.

(3) Andere abhängig machende Substanzen und illegale Drogen

Während der Dienstzeit ist jeglicher Konsum anderer abhängig machender Substanzen ohne medizinische Indikation und illegaler oder illegal beschaffter Drogen untersagt.

(4) Es ist von den Vorgesetzten darauf zu achten, dass kein Alkohol konsumiert wird. Gleiches gilt für andere abhängig machende Substanzen oder illegale Drogen.

Auf das Verbot ist von den Vorgesetzten bei der Einstellung und weiter regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich hinzuweisen.

Zweites Kapitel

Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe

§ 5

Der Koordinator

Der Koordinator als Bevollmächtigter der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe sollte über Erfahrungen in der Organisation öffentlicher Verwaltungen, Kenntnisse über Problemlösungsstrategien sowie Kenntnisse im Suchtbereich und der Personalführung verfügen.

Die Aufgaben des Koordinators umfassen

- Angelegenheiten der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe,
- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung,
- Planen, Leiten und Auswerten zentraler Förderungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Betrieblichen Suchtkrankenhilfe,
- Erarbeiten und Fortschreiben von Grundsätzen, Handlungshilfen und Arbeitsmaterialien für die Betriebliche Suchtkrankenhilfe,
- Beraten, Koordinieren und Abstimmungen der dezentralen Maßnahmen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe,
- Lehre in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Betrieblichen Suchtkrankenhilfe,
- Schulungen für Vorgesetzte,
- Unterstützung und Einsatz der Suchtkrankenhelfer.

§ 6**Betriebliche Suchtkrankenhelfer**

- (1) Für die unter § 1 der Dienstvereinbarung genannten Geltungsbereiche wird jeweils eine Betriebliche Suchtkrankenhilfe eingerichtet. Geeignete Mitarbeiter werden von der jeweiligen Personalratseinheit im Einvernehmen mit dem Koordinator der betrieblichen Suchtkrankenhilfe als betrieblicher Suchtkrankenhelfer vorgeschlagen und vom Magistrat im Rahmen der Mitbestimmung nach § 58 Abs.1 BremPVG bestellt. Die Bestellung kann nach einem gleichartigen Verfahren widerrufen werden. Für die Funktion des betrieblichen Suchtkrankenhelfers sind grundsätzlich alle Beschäftigten geeignet, wobei eigene Erfahrungen hinsichtlich des Suchtproblems hilfreich sind. Betroffene können jedoch frühestens nach einjähriger Abstinenz in der betrieblichen Suchtkrankenhilfe mitarbeiten.
- (2) Die Mitwirkung des betrieblichen Suchtkrankenhelfers ist gemäß § 2 Abs. 2 der Dienstvereinbarung erforderlich.
- (3) Der betriebliche Suchtkrankenhelfer ist in dieser Funktion weisungsfrei.
- (4) Der betriebliche Suchtkrankenhelfer muss sich so verhalten, dass bei dem Suchtgefährdeten oder Erkrankten kein Zweifel an seiner Glaubwürdigkeit aufkommt.
- (5) Die Mitarbeit als betrieblicher Suchtkrankenhelfer ist eine dienstliche Tätigkeit. Es ist dafür zu sorgen, dass dem Suchtkrankenhelfer aus dieser Tätigkeit keine Nachteile am Arbeitsplatz erwachsen.
- (6) Die Beratung von Suchtkranken, Suchtgefährdeten und gegebenenfalls deren Angehörigen findet im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten während der Dienstzeit statt. Der betriebliche Suchtkrankenhelfer ist insoweit, wie es die Ausübung seiner Funktion erfordert, von seiner Arbeit freizustellen. Erforderliche Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit, auch in Betrieblichen Selbsthilfegruppen (§ 8), sind durch Freizeit auszugleichen. Es ist ein Ausgleich für die Ausfallzeiten ggf. durch notwendige Vertretungsregelungen herbeizuführen. Während und außerhalb der Dienstzeit geleistete Zeiten sind nachzuweisen.
- (7) Der betriebliche Suchtkrankenhelfer ist schriftlich zur Verschwiegenheit im Sinne des § 203 Strafgesetzbuch zu verpflichten.
- (8) Der Beschäftigte, der bei dem betrieblichen Suchtkrankenhelfer um Rat nachsucht, hat das Recht auf Anonymität.
- (9) Der betriebliche Suchtkrankenhelfer kann bei Bedarf mit Beratungsstellen, Kliniken für Suchtkranke, den Selbsthilfegruppen und anderen Institutionen zusammenarbeiten. Dem Suchtgefährdeten und -kranken steht es darüber hinaus frei, andere Hilfen in Anspruch zu nehmen.
- (10) Den betrieblichen Suchtkrankenhelfern sind im Rahmen ihrer Aufgaben insbesondere der Aufklärungsarbeit (§ 2 Abs. 4) im Rahmen des Haushaltsplanes die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen.
- (11) Die Personalratseinheiten sollen gemäß § 32 Abs. 3 BremPVG betriebliche Suchtkrankenhelfer in ihren Sitzungen hinzuziehen, wenn suchtspezifische Themen beraten werden. Auch hierfür ist der betriebliche Suchtkrankenhelfer von der Arbeit freizustellen. Amtsleiter, Vorgesetzte, Interessenvertretungen und Beschäftigte sollen die betriebliche Suchtkrankenhilfe bei Beratung suchtspezifischer Themen hinzuziehen.

Protokollnotizen zu § 6: Für jede Personalratseinheit muss ein betrieblicher Suchtkrankenhelfer und eine Vertretung bzw. eine Abwesenheitsvertretung zur Verfügung stehen. Der betriebliche Suchtkrankenhelfer sollte dem Personalratsbereich angehören, für den er bestellt wird.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die notwendigen Räumlichkeiten für die betrieblichen Suchtkrankenhelfer in der Regel außerhalb des jeweiligen Dienstbereichs einzurichten sind.

Es ist jährlich zu prüfen, ob aufgrund der zwischenzeitlichen Erfahrungen der betrieblichen Suchtkrankenhelfer Stellen für hauptberufliche Suchtkrankenhelfer einzurichten sind.

Es ist jährlich aufgrund der vorliegenden Erfahrungswerte der Umfang der zeitlichen Freistellung für den betrieblichen Suchtkrankenhelfer zu prüfen und ggf. neu festzulegen.

§ 7

Clearingstelle "Gesundheit und Sucht"

Für die unter § 1 der Dienstvereinbarung genannten Geltungsbereiche wird eine Clearingstelle gebildet. Die Clearingstelle setzt sich zusammen aus der jeweiligen personalführenden Stelle, dem Koordinator und dem jeweiligen Betriebsarzt.

Die Aufgaben der Clearingstelle:

- Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung und der Leitlinien
- Klärungsbedarfe bei der Anwendung der Dienstvereinbarung und der Leitlinien
- Ausnahmen bei der Festlegung der Fristen gemäß der Dienstvereinbarung und der Leitlinien
- Vorschläge für Schulungsmaßnahmen und andere präventive Aufgaben.

Die Clearingstelle tritt nach Bedarf zusammen. Sachverständige können hinzugezogen werden.

§ 8

Betriebliche Selbsthilfegruppen

- (1) Die personalführende Stelle wird
 - die Gründung von betrieblichen Selbsthilfegruppen für Suchtkranke fördern,
 - beim Aufbau der betrieblichen Selbsthilfegruppen eng mit der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe zusammenarbeiten.
- (2) Im übrigen hat der Magistrat die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die betrieblichen Selbsthilfegruppen ihre Tätigkeit ordnungsgemäß wahrnehmen können. Die Sitzungen der Selbsthilfegruppen finden nach Bedarf statt. Die personalführende Stelle prüft im Einvernehmen mit der Clearingstelle "Gesundheit und Sucht", ob die Teilnahme an den Sitzungen im Einzelfall auch als Dienstzeit gewertet werden kann.

Drittes Kapitel

Maßnahmen

§ 9

1. Gespräch bei Verhaltensauffälligkeiten

- (1) Verhält sich ein Beschäftigter so, dass der unmittelbare Vorgesetzte den Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung oder -abhängigkeit gewinnt, führt er mit dem Betroffenen ein erstes vertrauliches Gespräch. In diesem ersten Gespräch wird die Auffälligkeit des Verhaltens bezogen auf einen eventuellen Suchtmittelmissbrauch angesprochen und eine Veränderung des Verhaltens gefordert. Eine eingetretene Verschlechterung der Dienst- bzw. Arbeitsleistung wird benannt und es wird konkret die Abstellung gefordert.

Der Betroffene hat das Recht, auch andere Personen hinzuziehen. (z.B. Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Kollegen).

Es wird dem Betroffenen mitgeteilt, dass der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten wird.

- (2) Sollte der Missbrauch dem Vorgesetzten nachweisbar aufgefallen sein, so wird der Betroffene bei einem Verdacht der Gefährdung in diesem Gespräch auf das Bestehen möglicher Hilfen, unter anderem auch durch den betrieblichen Suchtkrankenhelfer hingewiesen. Über dieses Gespräch ist von dem unmittelbaren Vorgesetzten Stillschweigen zu bewahren. Es wird darüber ein Vermerk gefertigt, der dem Betroffenen zur Kenntnis zu geben ist.
- (3) Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen gegebenenfalls unabhängig von dem Gespräch unverzüglich ergriffen werden. Diese Maßnahmen werden dokumentiert und später vom Betroffenen gegengezeichnet.

Es ist auszuschließen, dass verhaltensauffällige Beschäftigte sich oder andere gefährden.

Wer unmittelbarer Vorgesetzter im Sinne der Dienstvereinbarung ist, kann aus besonderen Arbeitszusammenhängen von der Dienststelle definiert werden.

Wenn es innerhalb von 6 Monaten zu keinem weiteren Gespräch gemäß der Dienstvereinbarung kommt, werden die Notizen vernichtet.

§ 10

2. Gespräch nach 1 Tag bis spätestens sechs Wochen

- (1) Wenn keine Auffälligkeiten eingetreten sind, findet nach 6 Wochen ein zweites Gespräch zwischen dem Betroffenen und dem unmittelbaren Vorgesetzten statt.
- (2) Ist nach Ablauf von 1 Tag bis spätestens sechs Wochen nach dem ersten Gespräch keine positive Veränderung festzustellen oder sind erneut Auffälligkeiten eingetreten, folgt ein zweites Gespräch des unmittelbaren Vorgesetzten und der Amtsleitung mit dem Betroffenen, an dem außerdem die personalführende Stelle, ein betrieblicher Suchtkrankenhelfer und der zuständige Personalrat teilnehmen. Der Missbrauch sowie die unumgänglichen Folgemaßnahmen, insbesondere auch eine mögliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, werden jetzt konkret angesprochen.
§ 9 Abs.3 der Dienstvereinbarung gilt entsprechend.

Der Betroffene wird aufgefordert, sich unverzüglich in die Beratung einer Suchtkrankenhilfe oder anderen Institutionen zu begeben. Soweit nicht der betriebliche Suchtkrankenhelfer aufgesucht wird, ist ein Nachweis über den ständigen Kontakt zu erbringen.

- (3) Über das Gespräch im Sinne des Abs. 2 wird ein Vermerk zur Personalakte gefertigt. Dieser Vermerk ist nach Ablauf eines Jahres aus der Personalakte zu entfernen, falls es nicht zu einem erneuten Vorgehen gemäß der Dienstvereinbarung gekommen ist. Im Übrigen ist der Vermerk zu entfernen, wenn nach Ablauf eines Jahres nach durchgeführter Behandlung kein Rückfall eingetreten ist.

§ 11

3. Gespräch der Vorgesetzten nach spätestens 1 Tag bis zu weiteren sechs Wochen

- (1) Wenn keine Auffälligkeiten eingetreten sind, findet nach 6 Wochen ein Gespräch mit dem Betroffenen und dem unmittelbaren Vorgesetzten statt.

- (2) Ist im Verhalten des Betroffenen spätestens innerhalb weiterer sechs Wochen keine positive Veränderung festzustellen oder sind erneut Auffälligkeiten eingetreten und/oder wurde der Kontakt zum betrieblichen Suchtkrankenhelfer bzw. einer anderen Suchtkrankenhilfe im Sinne von § 10 Abs. 2 nicht aufrechterhalten, lädt der Vorgesetzte zu einem dritten Gespräch mit dem Betroffenen ein. Die Gesprächsleitung liegt bei der personalführenden Stelle. An diesem Gespräch nehmen die Amtsleitung, der unmittelbare Vorgesetzte, ein Vertreter der personalführenden Stelle, ein Mitglied des Personalrates sowie der Suchtkrankenhelfer teil. § 9 Abs. 3 der Dienstvereinbarung gilt entsprechend.
- (3) Der Betroffene wird verpflichtet, sich einer betrieblichen Selbsthilfegruppe und/oder einer anderen Selbsthilfegruppe anzuschließen. Über die Kontakte zu einer anderen Selbsthilfegruppe sind regelmäßig Nachweise zu erbringen.
- (4) Der betriebliche Suchtkrankenhelfer kann der personalführenden Stelle empfehlen, weitere Maßnahmen bzw. Auflagen zu erteilen.
- (5) Im Einvernehmen zwischen der personalführenden Stelle und dem betrieblichen Suchtkrankenhelfer kann mit Einverständnis des Betroffenen Kontakt zu dessen Angehörigen aufgenommen werden, damit auch sie bei der weiteren Vorgehensweise mit einbezogen werden können.
- (6) Mit Einwilligung des Betroffenen können auch Kollegen einbezogen werden.
- (8) Der Betroffene wird schriftlich ermahnt/abgemahnt und nochmals schriftlich auf die sich ergebenden dienstrechtlichen Konsequenzen hingewiesen.

§ 12

4. Gespräch nach spätestens drei Monaten

Stationäre oder ambulante Entwöhnungsbehandlung bei Scheitern der ambulanten Hilfen und Folgemaßnahmen

- (1) Wenn keine Auffälligkeiten eingetreten sind, findet nach 6 Wochen ein Gespräch zwischen dem Betroffenen und dem Vorgesetzten statt.
- (2) Wurden die auferlegten Maßnahmen gemäß § 11 nicht eingehalten und/oder ist spätestens nach drei Monaten keine Änderung im Verhalten des Betroffenen eingetreten, so lädt der Vorgesetzte zum Gespräch ein. An diesem Gespräch nehmen der unmittelbare Vorgesetzte, die Amtsleitung, die personalführende Stelle, der betriebliche Suchtkrankenhelfer und der zuständige Personalrat teil. Die Gesprächsleitung liegt bei der personalführenden Stelle.
- (3) Der Betroffene wird über mögliche dienstrechtliche Konsequenzen informiert und aufgefordert, sich einer stationären oder ambulanten Entwöhnungsbehandlung zu unterziehen. Alternativen dazu sind nicht mehr zugelassen. § 9 Abs. 3 der Dienstvereinbarung gilt entsprechend.
- (4) Während einer stationären Behandlung hält die betriebliche Suchtkrankenhilfe den Kontakt zu den Betroffenen aufrecht. Besuche der unmittelbaren Vorgesetzten, der Amtsleitung, der Kollegen sowie Mitgliedern des Personalrates sind zu ermöglichen, um die Wiedereingliederung zu fördern.

§ 13

5. Gespräch nach weiteren sechs Wochen

- (1) Stellt die personalführende Stelle nach längstens sechs weiteren Wochen seit der Aufforderung gemäß § 12 fest, dass die bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind und der Betroffene eine ambulante oder stationäre Entwöhnungsbehandlung abgelehnt hat, so werden die rechtlichen Folgemöglichkeiten und die notwendigen dienstrechtlichen Schritte (wie z. B. auch die Einschaltung des amtsärztlichen Dienstes) mit der Amtsleitung, dem Vorgesetzten, dem Personalrat und mit dem Betrieblichen Suchtkrankenhelfer besprochen.

- (2) Über das Beratungsergebnis wird der Betroffene nach Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens entsprechend dem BremPVG durch die personalführende Stelle schriftlich informiert.

§ 14

Durchgeführte Entwöhnungsbehandlung

Nach einer abgeschlossenen Entwöhnungsbehandlung wird der Betroffene von der personalführenden Stelle schriftlich darüber unterrichtet, dass er sich zur weiteren Gesundung einer betrieblichen Selbsthilfegruppe und/oder anderen Selbsthilfegruppen anschließen muss. Über die Teilnahme ist ein Nachweis zu erbringen. Dieses gilt auch bei Abbruch einer stationären oder ambulanten Entwöhnungsbehandlung.

§ 15

Arbeitsaufnahme

- (1) Grundsätzlich besteht nach durchgeführter Entwöhnungsbehandlung ein Anspruch auf den ursprünglichen Arbeitsplatz. Wenn dies nicht möglich ist, ist eine klare Absprache darüber zu treffen, welcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- (2) Es wird ein vorbereitendes Gespräch zur Arbeitsaufnahme zwischen dem Betroffenen und der personalführenden Stelle geführt. An dem Gespräch nehmen außerdem ein Mitglied des Personalrates und der betriebliche Suchtkrankenhelfer teil. Mit Einverständnis des Betroffenen nimmt die künftige Amtsleitung teil.

§ 16

Maßnahmen bei Rückfall

- (1) Fällt jemand nach abgeschlossener oder abgebrochener stationärer oder ambulanter Entwöhnungsbehandlung am Arbeitsplatz erneut durch Symptome einer Abhängigkeitserkrankung auf, lädt der Vorgesetzte zu einem erneuten Gespräch ein. An diesem Gespräch nehmen die personalführende Stelle, die Amtsleitung, der Personalrat, ein Mitglied der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe und der Betroffene teil. Nach diesem Gespräch wird der Betroffene von der personalführenden Stelle schriftlich verpflichtet, Auflagen und vorgeschlagene Hilfemaßnahmen einzuhalten.
- (2) Werden die Auflagen und vorgeschlagenen Hilfemaßnahmen nicht eingehalten und/oder wird der Betroffene innerhalb von sechs Wochen erneut auffällig, so ist die Ankündigung von Maßnahmen zur Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses möglich.

§ 17

Vorgehen bei Rückfall nach längerer Abstinenz

Wird jemand nach längerer Abstinenz (mindestens sechs Monate) rückfällig, so wird erneut ab § 9 verfahren.

§ 18**Vorgehen bei Rückfall nach kürzerer Abstinenz**

Wird jemand nach der Durchführung der Maßnahmen gemäß der Dienstvereinbarung innerhalb eines halben Jahres rückfällig, setzen die jeweiligen Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie unterbrochen wurden.

§ 19**Gegenbeweis**

Bei akutem Verdacht des Alkoholmissbrauchs besteht für den Beschäftigten die Möglichkeit, sich im Revier Lehe einem Alkoholtest (Alcomat) zu unterziehen und sich damit zu entlasten.

§ 20**Fristen, Zeiträume und Vorgehensweise**

Die Fristen, Zeiträume bzw. Vorgehensweise können in begründeten Fällen (Ausnahmeregelung) von den Beteiligten (siehe § 13) einvernehmlich geändert werden. Die Betroffenen werden von dieser Ausnahmeregelung rechtzeitig und schriftlich von der personalführenden Stelle informiert. Die Clearingstelle erhält vorab von der personalführenden Stelle Kenntnis von der Ausnahmeregelung.

§ 21**Regelung für befristet Beschäftigte**

Bei befristet Beschäftigten können Vorgehensweise und Zeiträume im Einvernehmen zwischen der personalführenden Stelle und der zuständigen Personalratseinheit geändert werden.

Schlussvorschriften**§ 22****Inkrafttreten**

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Mai 2008 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung in der bisherigen Fassung vom 1. Mai 2003 wird mit gleichzeitiger Wirkung außer Kraft gesetzt.