

Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten sowie gegen den Mißbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen durch Angehörige der bremischen Verwaltung

Inkrafttreten: 26.05.1994

Fundstelle: Brem.ABl. 1989, 225

Geändert durch Dienstvereinbarung vom 21.04.1994 (Brem.Abl. 1994, S. 153)

Gliederung

Vorbemerkungen

Erstes Kapitel – Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ziele und Hilfen

Zweites Kapitel – Verbot des Genusses von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen während der Dienstzeit

§ 3 Alkoholverbot und Verbot von anderen abhängig machenden Drogen

Drittes Kapitel – Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe

§ 4 Betriebliche Suchtkrankenhilfe

§ 5 Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe

§ 6 Betriebliche Selbsthilfegruppen

Viertes Kapitel – Regeln bei erstmaliger Erkrankung

- § 7 Erstes Gespräch bei Verhaltensauffälligkeiten
- § 8 Zweites Gespräch nach spätestens 4 Wochen
- § 9 Gespräch mit der Dienststellenleitung nach weiteren 4 Wochen
- § 10 Stationäre Behandlung bei Scheitern der ambulanten Hilfen
- § 11 Zusammenkunft der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe bei Fehlschlagen der Maßnahmen

Fünftes Kapitel – Regeln bei erfolgreicher Entwöhnungsbehandlung

- § 12 Erfolgreich abgeschlossene Entwöhnungsbehandlung
- § 13 Arbeitsaufnahme
- § 14 Arbeitsplatzwechsel

Sechstes Kapitel – Weiterbildung

- § 15 Weiterbildung von Führungskräften, Vorgesetzten und anderen Angehörigen des bremischen öffentlichen Dienstes
- § 16 Weiterbildung von Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe

Siebttes Kapitel – Regeln bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Entwöhnungsbehandlung.

- § 17 Ambulante Hilfen
- § 18 Stationäre Hilfen
- § 19 Vorgehen bei Rückfall nach längerer Abstinenz

Achtes Kapitel – Dienstrechtliche Maßnahmen bei Abhängigkeitskranken oder bei Mißbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen

- § 20 Verstöße gegen das Verbot des Genusses von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen während der Dienstzeit

- § Verstoß gegen die Pflicht zur bestmöglichen Wiederherstellung der Gesundheit
21
- § Versetzung in den Ruhestand/Kündigung bei Abhängigkeit von Alkohol und
22 anderen abhängig machenden Drogen

Neuntes Kapitel – Schlußvorschriften

- § 23 Bestellung von Funktionskräften in einer Übergangszeit
- § 24 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen
- § 25 Inkrafttreten

Vorbemerkungen

Nach statistischen Untersuchungen sind 5 – 7 % aller Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland alkoholabhängig oder konkret alkoholgefährdet. Alkoholismus ist nicht irgendein Fehlverhalten, ist 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, wenngleich sie das ganze weitere Leben der Suchtkranken begleitet,
- , falls sie unbehandelt bleibt, oftmals schwerwiegende Folgen hat und meist tödlich verläuft.

Niemand ist vor der Alkoholkrankheit sicher. Auch die Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sind in jeder Dienststelle den Gefahren der Alkoholkrankung ausgesetzt.

Ungünstige Arbeitsbedingungen, wie z.B. Schichtdienst, Lärm, Hitze, Staub, aber auch Über- und Unterforderung, können zur Suchtentwicklung beitragen. Treten in einzelnen Dienststellen oder Arbeitsbereichen Alkoholmißbrauch oder -sucht deutlich häufiger auf, so weist dies zumeist auf eine besondere Problemlage in diesen Dienststellen oder in diesen Arbeitsbereichen hin (z.B. suchtbegünstigende Arbeitsbedingungen oder Arbeitsbelastungen).

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, den Suchtkranken rechtzeitig Hilfsangebote zu unterbreiten, den Suchtmittelmißbrauch auch für andere abhängig machende Suchstoffe (auch Drogen) einzugrenzen und die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Insbesondere die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

sollen so vor den Gefahren einer das Leben begleitenden Suchterkrankung geschützt werden.

Durch die Dienstvereinbarung wird der Aufbau einer arbeitsplatz-, dienststellen- und betriebsbezogenen Suchtkrankenhilfe gefördert – soweit diese noch nicht eingerichtet ist – und die Abstimmung der Suchtkrankenhilfe mit dem Handeln von Dienstvorgesetzten im Falle eines suchtkrankheitsbedingten Fehlverhaltens geregelt. Diese Abstimmung ist notwendig, um die für Suchtkranke notwendige Klarheit und Eindeutigkeit im Vorgehen, aber auch die Akzeptanz der Suchtkranken durch Angehörige der Suchtkrankenhilfe und durch Vorgesetzte zu verdeutlichen.

Erstes Kapitel

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Angehörigen des bremischen öffentlichen Dienstes im Sinne des § 3 Abs. 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPVG).¹

§ 2

Ziele und Hilfen

(1) Diese Dienstvereinbarung soll unter Gleichbehandlung aller Angehörigen des bremischen öffentlichen Dienstes dazu beitragen,

- die Gesundheit und Unfallgefahren infolge jeglichen Suchtmittelmißbrauches (z. B. Alkohol, Medikamente, pathologisches Spielen sowie sogenannte weiche und harte Drogen) zu verhindern,
- vor allem den Betroffenen, ihrer Umgebung und ihren Vorgesetzten klarzumachen, daß eine Krankheit vorliegt, die Hilfsmaßnahmen erfordert,
- Maßnahmen der Suchtkrankenhilfe und das Handeln von Dienstvorgesetzten im Falle eines suchtkrankheitsbedingten Fehlverhaltens zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Diese Abstimmung ist notwendig, um die für Suchtkranke notwendige Klarheit und Eindeutigkeit im Vorgehen, aber auch die Akzeptanz der Suchtkranken durch Angehörige der Suchtkrankenhilfe und durch Vorgesetzte zu verdeutlichen.

(2) Hilfen im Sinne des Absatzes 1 sind

- Koordination dienstrechtlicher Maßnahmen – von Umsetzungen bis zur Entfernung aus dem Dienst/ Kündigung –, flankiert von Wiederberufungs- oder

Wiedereinstellungsklauseln gemäß den entsprechenden Vorschriften in dieser Dienstvereinbarung einerseits mit Hilfsangeboten der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe andererseits,

- Gespräche mit den Suchtkranken über die dienstrechtlichen Folgen ihrer suchtkrankheitsbedingten Fehlverhaltensweisen. Die Folgen sollen offen angesprochen werden. Die Gespräche sollen in Anwesenheit eines Mitglieds der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe geführt und dabei konkrete Hilfsangebote unterbreitet werden. Das Einverständnis der Betroffenen soll herbeigeführt werden.
- Beratung durch die Betriebliche Suchtkrankenhilfe,
- Ermöglichung der Teilnahme an Betrieblichen Selbsthilfegruppen auch während der Dienstzeit,
- Ermöglichung der Wahrnehmung weiterer gesprächs- und gruppentherapeutischer ambulanter oder stationärer Angebote.

(3) Keine Hilfen sind

- Suchtprobleme zu verharmlosen,
- Suchtprobleme zu verheimlichen,
- das Zeigen von sogenannter, tatsächlich aber gefährdender Toleranz,
- Suchtgefährdete oder Erkrankte Verachtung spüren zu lassen statt menschlicher Sorge.

(4) Aufklärung in der Dienststelle erfolgt umfassend und systematisch darüber,

- daß Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- daß Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit anderer gefährden,
- daß Suchtmittelabhängigkeit eine Krankheit ist.

Das „Schwarze Brett“, Personalversammlungen, Informationsschriften der Dienststellen und der Personalvertretungen, Flugblätter, Broschüren, der Einsatz von Filmen und Briefen sind u.a. Möglichkeiten für die Aufklärungsarbeit.

Zweites Kapitel
Verbot des Genusses von Alkohol
und anderen abhängig machenden Drogen
während der Dienstzeit

§ 3
Alkoholverbot und Verbot
von anderen abhängig
machenden Drogen

Der Senat hat mit seinem Beschluß vom 18. April 1989 den Alkoholgenuß und den Genuß von anderen abhängig machenden Drogen während der Dienstzeit untersagt.

Drittes Kapitel
Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe

§ 4
Betriebliche Suchtkrankenhilfe

(1) In den Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen werden Betriebliche Suchtkrankenhilfen eingerichtet. Die Betrieblichen Suchtkrankenhilfen bestehen aus den Suchtkrankenhelferinnen und -helfern, die von der Dienststellenleitung unter Beachtung der Auswahlkriterien des Absatzes 3 bestellt werden. Ihre Bestellung unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 58 Abs. 1 BremPVG. Sie sind in Ausübung dieser Tätigkeit nicht weisungsgebunden.

(2) Dienststellenleitung und Personalrat stellen sicher, daß die Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe unabhängig sind und ihnen geeignete Räume zur Verfügung stehen.

(3) Die Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe sollen nach Möglichkeit über eigene Erfahrungen hinsichtlich des Suchtproblems verfügen. Sie müssen sich so verhalten, daß bei Suchtgefährdeten oder Erkrankten kein Zweifel an ihrer Glaubwürdigkeit aufkommt; andernfalls müssen sie sich von ihrer Tätigkeit in der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe vorübergehend suspendieren lassen. Von Suchtproblemen selbst Betroffene sind für eine Tätigkeit in der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe in der Regel besonders wertvoll.

(4) Die Tätigkeit in der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe stellt ein Dienstgeschäft dar. Es ist dafür Sorge zu tragen, daß den Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe aus ihrer Tätigkeit keine Nachteile am Arbeitsplatz erwachsen.

(5) Die Beratung von Suchtkranken, Suchtgefährdeten und deren Angehörigen findet auch während der Dienstzeit statt. Die zeitliche Freistellung für die Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe wird am Bedarf in der jeweiligen Dienststelle gemessen und ist mit einer entsprechenden Entlastung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten zu verbinden.

(6) Die Angehöriger der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe sind schriftlich zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

(7) Angehörige des bremischen öffentlichen Dienstes, die bei der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe um Rat nachsuchen, haben das Recht auf Anonymität.

(8) Die Betriebliche Suchtkrankenhilfe soll mit allen in Bremen vorhandenen Beratungsstellen und Kliniken für Suchtkranke sowie den Selbsthilfegruppen zusammenarbeiten. Suchtgefährdete und Erkrankte haben die Möglichkeit, andere Hilfen in Anspruch zu nehmen.

(9) Angehörige der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe sind auf Antrag bei Neueinstellungen und Problemlösungen, soweit es sich um suchtspezifische Verhaltensauffälligkeiten handelt, hinzuzuziehen und zu hören.

(10) Der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe sind im Rahmen ihrer Aufgaben sowie ihrer Aufklärungsarbeit (§ 2 Abs. 4) die notwendigen Mittel von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen.

(11) Die Personalräte sollen Angehörige der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe gemäß § 32 Abs. 3 BremPVG zu ihren Sitzungen hinzuziehen, wenn suchtspezifische Themen beraten werden. Hierfür sind die Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe freizustellen. Auch die Dienststellenleitungen sollen Angehörige der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe zu ihren Sitzungen hinzuziehen, wenn suchtspezifische Themen beraten werden.

§ 5

Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe

(1) In jeder Dienststelle des Landes und der Stadtgemeinde Bremen wird eine „Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe“ gebildet.

(2) Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Personalabteilung und des Personalrats, den Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe, dem betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragte sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

***Protokollnotiz:**

In den Dienststellen kann die Leitung des Arbeitskreises auch anderen Mitgliedern übertragen werden bzw. ein Rotationsprinzip zur Anwendung kommen.

(3) Die Arbeitsgruppe soll sich zu routinemäßigen Gesprächen zusammenfinden, um schwerpunktmäßig Schulungsmaßnahmen und andere präventive Aufgaben zu erörtern und zu planen. Bei aktuellen Anlässen kann eine Beratung durch die Arbeitsgruppe erfolgen. Die Arbeitsgruppe kann fallbezogene Ausnahmen von den im folgenden festgelegten Fristen und Hilfesritten beschließen.

§ 6

Betriebliche Selbsthilfegruppen

Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet,

1. die Gründung von betrieblichen Selbsthilfegruppen für Suchtkranke zu fördern,
2. beim Aufbau der Betrieblichen Selbsthilfegruppen eng mit der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe zusammenzuarbeiten und dabei auf Erfahrungen schon bestehender Betrieblicher Selbsthilfegruppen zurückzugreifen,
3. die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Betrieblichen Selbsthilfegruppen wöchentlich einmal während der Dienstzeit zusammenkommen. Wenn die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe es für erforderlich hält, soll die Teilnahme an den Sitzungen als Dienstzeit gewertet werden.

Viertes Kapitel

Regeln bei erstmaliger Erkrankung

§ 7

Erstes Gespräch bei

Verhaltensauffälligkeiten

(1) Verhalten sich Angehörige des bremischen öffentlichen Dienstes so, daß die oder der unmittelbare Vorgesetzte den Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung oder Abhängigkeit gewinnt, so führt sie oder er mit den Betroffenen ein erstes vertrauliches Einzelgespräch.

***Protokollnotiz:**

Wer unmittelbarer Vorgesetzter im Sinne der Dienstvereinbarung ist, kann aus besonderen Arbeitszusammenhängen (z. B. bei kleinen Arbeitsgruppen) von der Dienststelle definiert werden.

(2) In diesem ersten Gespräch wird die Auffälligkeit des Verhaltens angesprochen, ohne daß es zu Verdächtigungen wegen eines Suchtmittelmißbrauches kommt, es sei denn, dieser ist offenkundig. Die Verschlechterung der Dienstleistung wird benannt und es wird konkret die Verbesserung der Dienstleistung gefordert

(3) Sollte der Mißbrauch nachweisbar aufgefallen sein, so werden die Betroffenen bei einem Verdacht der Gefährdung in diesem Gespräch auf das Bestehen möglicher Hilfen durch die Betriebliche Suchtkrankenhilfe hingewiesen. Über dieses Gespräch ist von den unmittelbaren Vorgesetzten Stillschweigen zu bewahren. Es wird kein Vermerk zur Personalakte gefertigt.

(4) Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von dem Gespräch unverzüglich ergriffen werden.

§ 8

Zweites Gespräch nach spätestens 4 Wochen

(1) Ist spätestens 4 Wochen nach dem ersten Gespräch keine positive Veränderung festzustellen oder sind erneut Auffälligkeiten eingetreten, erfolgt ein zweites Einzelgespräch zwischen den unmittelbaren Vorgesetzten und den Betroffenen in Anwesenheit eines Mitglieds der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe. Der Mißbrauch sowie die eskalierenden unumgänglichen Folgemaßnahmen, insbesondere auch die mögliche Zuruhesetzung oder die mögliche disziplinarrechtliche Entfernung aus dem Dienst sowie die mögliche Kündigung, werden jetzt konkret angesprochen. Der Personalrat wird informiert und hinzugezogen.

(2) Die Betroffenen werden aufgefordert, sich innerhalb der nächsten Stunden in die Beratung der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe zu begeben.

(3) Die Beratung durch die Betriebliche Suchtkrankenhilfe erfolgt im Sinne des § 2 Abs. 2.

(4) Über das Gespräch wird ein Gesprächsvermerk zur Personalakte gefertigt. Der Gesprächsvermerk ist nach Ablauf eines Jahres aus der Personalakte zu tilgen, falls es nicht zu einem Vorgehen nach § 9 gekommen ist. Er ist in jedem Fall zu tilgen, wenn nach erfolgreicher Behandlung während eines Jahres kein Rückfall eingetreten ist.

§ 9

Gespräch mit der Dienststellenleitung nach weiteren 4 Wochen

(1) Ist im Verhalten der Betroffenen spätestens nach Ablauf von weiteren vier Wochen keine positive Veränderung festzustellen oder sind erneut Auffälligkeiten eingetreten und/oder wurde der Kontakt zur Betrieblichen Suchtkrankenhilfe nicht aufrechterhalten, wird das Problem in der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe beraten. Auf der Grundlage dieser Beratung führt die Dienststellenleitung ein drittes Gespräch mit den Betroffenen. An diesem Gespräch nehmen teil: die unmittelbaren Vorgesetzten, je ein Mitglied des Personalrats sowie der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe.

(2) Die Betroffenen werden verpflichtet, sich unter Mithilfe der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe mit den verschiedenen therapeutischen Maßnahmen auseinanderzusetzen und eine davon durchzuhalten.

(3) Die Betroffenen werden verpflichtet, sich einer Betrieblichen Selbsthilfegruppe und/oder einer anderen Selbsthilfegruppe anzuschließen.

(4) Die Betriebliche Suchtkrankenhilfe nimmt mit Einverständnis der Betroffenen Kontakt zu deren Angehörigen auf, damit auch sie bei der weiteren Vorgehensweise mit einbezogen werden.

(5) Mit Einwilligung der Betroffenen können auch die engsten Kolleginnen und Kollegen mit einbezogen werden.

(6) Die Betroffenen werden schriftlich ermahnt/abgemahnt und auf die sich ergebenden dienstrechtlichen Konsequenzen nochmals schriftlich hingewiesen.

§ 10

Stationäre Behandlung bei Scheitern der ambulanten Hilfen

(1) Scheitern die ambulanten Hilfen trotz kontrollierter Aktivitäten, so führt die Dienststellenleitung in Übereinstimmung mit der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe mit den Betroffenen ein weiteres Gespräch unter Beteiligung der in § 9 Abs. 1 letzter Satz genannten Personen.

(2) Die Betroffenen werden über mögliche dienstrechtliche Konsequenzen informiert und aufgefordert, sich einer stationären Behandlung zu unterziehen. Die Betriebliche Suchtkrankenhilfe beschleunigt die Aufnahme in eine stationäre Therapie, ggf. in Zusammenarbeit mit der von den Betroffenen aufgesuchten Beratungsstelle für Suchtkranke. Alternativen zu einer stationären Behandlung werden nicht mehr zugelassen.

(3) Während einer stationären Behandlung hält die Betriebliche Suchtkrankenhilfe den Kontakt zu den Betroffenen aufrecht. Besuche der unmittelbaren Vorgesetzten, der

Kolleginnen und Kollegen sowie von Mitgliedern des Personalrats sind zu ermöglichen, um die Wiedereingliederung zu fördern.

§ 11

Zusammenkunft der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe bei Fehlschlagen der Maßnahmen

(1) Stellt die Dienststellenleitung nach längstens sechs weiteren Wochen seit der Aufforderung gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 fest, daß die bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind (die Betroffenen haben keinerlei eigene persönliche therapeutische Aktivitäten entwickelt, es ist nicht gelungen, eine Gesundheitsmotivation zu wecken, sie lehnen alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab, die Dienstpflichtverletzungen haben sich fortgesetzt), so tritt die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe erneut zusammen, und zwar anfangs in Abwesenheit der Betroffenen, später unter deren Hinzuziehung. In der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe werden die rechtlichen Folgemöglichkeiten und die rechtlich notwendigen Konsequenzen zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und der Arbeitssicherheit der Dienststelle besprochen und ggf. die notwendigen dienstrechtlichen Schritte (wie z.B. auch die Einschaltung des amtsärztlichen Dienstes) in Erwägung gezogen.

(2) Über das Beratungsergebnis werden die Betroffenen durch die Dienststellenleitung unmißverständlich informiert. Die angekündigten Konsequenzen der Maßnahmeneskalation können in einer Beendigung der Beschäftigung nach Maßgabe des § 22 gipfeln.

Fünftes Kapitel

Regeln bei erfolgreicher Entwöhnungsbehandlung

§ 12

Erfolgreich abgeschlossene Entwöhnungsbehandlung

Nach einer erfolgreichen Entwöhnungsbehandlung werden die Betroffenen von der Dienststellenleitung schriftlich darüber unterrichtet, daß sie sich zur weiteren Gesundung einer Betrieblichen Selbsthilfegruppe und/oder anderen Selbsthilfegruppen anschließen müssen. In diesem Schreiben wird ferner darauf hingewiesen, daß jeder erneute Alkohol- oder anderer Drogenkonsum zwangsläufig den Rückfall in die Suchtmittelabhängigkeit einleitet, und deutlich gemacht, daß ein Rückfall zur Dienstunfähigkeit führen und ggf. eine

Kündigung bzw. ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst nach sich ziehen kann.

§ 13

Arbeitsaufnahme

(1) Es wird ein vorbereitendes Gespräch zur Arbeitsaufnahme zwischen den Betroffenen, der Dienststellenleitung und der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe geführt. Nur wenn Vorbehalte bestehen, wird nach Maßgabe einer ärztlichen Prüfung eine gestufte Belastung bei Arbeitsaufnahme geprüft und im Einzelfall festgelegt.

(2) Sollte sich nach erfolgreicher Entwöhnungsbehandlung herausstellen, daß Betroffene ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, ist die Dienststelle grundsätzlich verpflichtet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Falls die Dienststellenleitung der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe nachweist, daß kein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, können Betroffene auf einen bis zu zwei Gruppen niedriger bewerteten Arbeitsplatz versetzt oder umgesetzt werden. Ebenso kann verfahren werden, wenn die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe aus anderen Gründen eine Unterbringung auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz für sachgerecht hält. In der Folgezeit soll vorrangig wieder ein Arbeitsplatz der früheren Wertigkeit übertragen werden, wenn die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe dies nach Beratung für angemessen hält.

(3) Die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe ist frühzeitig und umfassend über freiwerdende geeignete Stellen und Aufgabengebiete zu unterrichten. Dabei sind auch Möglichkeiten und Voraussetzungen für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen mitzuteilen.

(4) Soweit die Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe dies für erforderlich hält, sollen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die rechtzeitig und umfassend auf die Anforderungen bei der Arbeitsaufnahme vorbereiten. Ziel dieser Weiterbildungsmaßnahmen ist die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Arbeitsmethoden und Arbeitsmittel des Aufgabengebietes. Soweit in diesem Aufgabengebiet neue Technologien eingesetzt werden, sind neben den arbeitsplatzbezogenen Grundkenntnissen auch Einsichten in die Wirkungsweise entsprechender Systeme im betrieblichen Zusammenhang, ihre Gestaltbarkeit und die Perspektiven ihrer Entwicklung sowie des Datenschutzes zu vermitteln (systemunabhängige Qualifikation). Dabei sind die Betroffenen auch mit den Möglichkeiten der menschengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und anderen Problemen im Zusammenhang mit Informationstechnologien, wie z.B. Rationalisierungsfolgen, eingehend vertraut zu machen.

§ 14

Arbeitsplatzwechsel

Bei der Umsetzung/Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz haben das Prinzip der Freiwilligkeit und die Motivierung Vorrang. Bei der Umsetzung/Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist nachstehende Rangfolge einzuhalten:

1. Umsetzung in der bisherigen Dienststelle,
2. Umsetzung in der bisherigen Dienststelle nach Umschulung, Fortbildung oder Weiterbildung,
3. Versetzung in eine andere Dienststelle,
4. Versetzung in eine andere Dienststelle nach Umschulung, Fortbildung oder Weiterbildung.

Bei jedem Arbeitsplatzwechsel ist die Senatskommission für das Personalwesen zu beteiligen.

Sechstes Kapitel

Weiterbildung

§ 15

Weiterbildung von Führungskräften,

Vorgesetzten und anderen Angehörigen

des bremischen öffentlichen Dienstes

(1) Die Senatskommission für das Personalwesen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Vorgesetzte und andere Angehörige des bremischen öffentlichen Dienstes zum Umgang mit Suchtgefährdeten oder Suchtkranken anbieten. Darüber hinaus werden in den Dienststellen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen eingerichtet; die Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe und den fachlich zuständigen Ressorts entwickelt und durchgeführt.

(2) Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollten gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

(3) In allen bedarfsbezogenen Ausbildungsgängen für den bremischen öffentlichen Dienst wird die Thematik des „Umgangs mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken“ in die Lehrpläne aufgenommen.

§ 16

Weiterbildung von Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe

Die Qualität der Arbeit von Angehörigen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe wird durch geeignete Weiterbildung und regelmäßige Supervision sichergestellt.

Siebttes Kapitel

Regeln bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Entwöhnungsbehandlung

§ 17

Ambulante Hilfen

Fällt jemand nach erfolgter oder abgebrochener Entwöhnungsbehandlung am Arbeitsplatz wieder durch Symptome einer Abhängigkeitserkrankung auf, so wird unter Beteiligung der unmittelbaren Vorgesetzten und der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe ein erneutes Gespräch geführt. Die Betroffenen werden aufgefordert, sich überprüfbar in eine ambulante Therapie zu begeben sowie enger mit der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe zusammenzuarbeiten und häufiger Selbsthilfegruppen zu besuchen. Ferner wird ihnen ein Gespräch mit den unmittelbaren Vorgesetzten und einer therapeutischen Fachkraft angeboten.

§ 18

Stationäre Hilfen

(1) Sollten die ambulanten Hilfen nicht ausreichen, so ist eine stationäre Krisenintervention anzustreben.

(2) Sollte auch die stationäre Krisenintervention nicht ausreichen, so wird erneut eine stationäre Therapie veranlaßt. § 11 gilt entsprechend.

§ 19

Vorgehen bei Rückfall nach längerer Abstinenz

Sollte jemand nach längerer Abstinenz rückfällig werden, so wird entsprechend den §§ 7 ff. verfahren, allerdings mit dem Wissen, daß es sich um den Rückfall in die schon bekannte Erkrankung handelt.

Achtes Kapitel

Dienstrechtliche Maßnahmen bei

Abhängigkeitskranken oder bei Mißbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen

§ 20

Verstöße gegen das Verbot des Genusses von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen während der Dienstzeit

Verstöße gegen das Verbot des Genusses von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen während der Dienstzeit sind je nach Beschäftigungsverhältnis eine Dienstpflichtverletzung oder eine Arbeitspflichtverletzung, die disziplinarrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Folgen haben können. Es ist generell zwischen einem mißbräuchlichen Verstoß und einem krankheitsbedingten Verhalten zu unterscheiden.

§ 21

Verstoß gegen die Pflicht zur bestmöglichen Wiederherstellung der Gesundheit

(1) Der Suchtkrankheit kann durch eine geeignete Suchtkrankenhilfe begegnet werden. Suchtkranke sind verpflichtet, ihre Gesundheit bestmöglich wiederherzustellen und die Angebote der Suchtkrankenhilfe wahrzunehmen. Sie müssen alle ihnen angebotenen Möglichkeiten bis hin zur stationären Entwöhnungsbehandlung nutzen, um zu einer abstinenten Lebensweise zu finden.

(2) Suchtkranke begehen eine Dienstpflichtverletzung/Arbeitspflichtverletzung, wenn sie sich weigern, die erforderlichen Maßnahmen zur bestmöglichen Wiederherstellung der Gesundheit durchzuführen und Möglichkeiten, die ihnen angeboten werden, um zu einer abstinenten Lebensweise zu finden, zu nutzen. Bei einer fortdauernden Verweigerung kann ein förmliches Disziplinarverfahren bis hin zur Entfernung aus dem Dienst bzw. bei einer Arbeitspflichtverletzung eine Kündigung in Betracht kommen. Dabei sind die Verfahrensvorschriften dieser Dienstvereinbarung zu beachten.

§ 22

Versetzung in den Ruhestand/ Kündigung bei Abhängigkeit von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen

(1) Die Versetzung in den Ruhestand/die Kündigung kommt in Betracht, wenn die Maßnahmen der §§ 7 bis 11 erfolglos durchgeführt worden sind. Sollten Suchtkranke nach einer Entwöhnungsbehandlung und nach der Wiederaufnahme ihrer dienstlichen Tätigkeit in ihr früheres Suchtverhalten zurückfallen, so sind erneut Hilfsangebote zu machen (§§ 17 bis 19). Dabei ist zu berücksichtigen, daß ein Rückfall Symptom einer

Suchtkrankheit ist und evtl. für die später dauerhafte Abstinenz von wesentlicher therapeutischer Bedeutung sein kann. Aufgrund der unheilbaren Suchtkrankheit ist lebenslänglich eine erhebliche Rückfallgefährdung vorhanden.

(2) Falls Suchtkranke trotz aller Hilfsangebote nicht zu einer abstinenten Lebensweise finden können, ist unter Einbeziehung der Arbeitsgruppe Betriebliche Suchtkrankenhilfe, der Senatskommission für das Personalwesen sowie der Dienststellenleitung zu prüfen, ob eine Versetzung in den Ruhestand/eine Kündigung erfolgen soll. Eine Wiederberufung in das Beamtenverhältnis wird entsprechend einer Wiedereinstellungsklausel bei Angestellten (Absatz 4) zugesichert.

(3) Sollten arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden müssen, so ist zunächst mit der Maßgabe zu verfahren, daß eine Wiedereinstellung erfolgt, falls spätestens 2 Wochen nach Ablauf der Kündigungsfrist Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden und damit erkennbar ist, daß Krankheitseinsicht und somit die Aussicht besteht, daß der Weg zur Abstinenz gefunden werden wird.

(4) Es ist die Wiedereinstellung auf einige Jahre befristet für den Fall zuzusichern, daß eine stabile Abstinenz erreicht wird.

(5) Bei allen dienstrechtlichen Maßnahmen ist die Krankheit zu nennen.

Neuntes Kapitel

Schlußvorschriften

§ 23

Bestellung von Funktionskräften in einer Übergangszeit

(1) Soweit in einer Dienststelle noch keine Betriebliche Selbsthilfegruppe besteht, tritt an ihre Stelle die Betriebliche Selbsthilfegruppe der jeweiligen senatorischen Dienststelle. Ist auch die senatorische Dienststelle ohne Betriebliche Selbsthilfegruppe, tritt an ihre Stelle die jeweils größte Betriebliche Selbsthilfegruppe der bremischen Verwaltung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall auch eine andere Betriebliche Selbsthilfegruppe benennen.

(2) Falls für eine Dienststelle eine Betriebsärztin, ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit noch nicht bestellt oder eine Betriebliche Suchtkrankenhilfe noch nicht gegründet worden ist, überträgt die Dienststellenleitung diese Funktionen für den jeweiligen Einzelfall. Es können auch Angehörige einer anderen Dienststelle bestellt werden.

(3) Soweit im Einzelfall nach Absatz 2 keine Betriebsärztin oder kein Betriebsarzt mit einer Fachausbildung für Arbeitsmedizin im bremischen öffentlichen Dienst zur Verfügung steht, kann auch eine Ärztin oder ein Arzt ohne diese Fachausbildung bestellt werden.

(4) Die Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 3, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 unterliegen der Mitbestimmung gemäß § 58 Abs. 1 BremPVG.

§ 24

Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen

Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

§ 25

Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden.

Protokollnotiz:

Ergänzende Regelungen zu dieser Dienstvereinbarung sind nur zulässig, soweit ein besonderer von dieser Dienstvereinbarung nicht erfaßter dienststellenbezogener Regelungsbedarf besteht und diese Dienstvereinbarung nichts anderes vorschreibt.

Bremen, den 21. April 1989

Grobecker
Vorsitzender der Senatskommission
für das Personalwesen

Gerhard Tilsner
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats für
das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Fußnoten

- 1) Bremisches Personalvertretungsgesetz vom 5. März 1974 (Brem.GBl. S. 131 – 2044-a-1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Dezember 1986 (Brem.GBl. S. 287)

Weitere Fassungen dieser Vorschrift

[Vorschrift vom 21.04.1989, gültig ab 22.04.1989 bis 21.04.1994](#)