

14. März 1994

Zwischen

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

Senatsamt für den Verwaltungsdienst  
- Personalamt

einerseits

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
- Landesverband Hamburg

dem Deutschen Beamtenbund  
- Landesbund Hamburg

dem Deutschen Gewerkschaftsbund  
- Landesbezirk Nordmark

als Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und  
Berufsverbände

andererseits

wird folgende Vereinbarung getroffen:

**Vereinbarung gemäß § 94 HmbPersVG**

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

Inhaltsverzeichnis

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

### **Präambel**

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

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

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

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

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

### **§ 2**

#### **Definition von Missbrauch und Sucht**

Im Sinne dieser Vereinbarung gelten als

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

### **§ 3**

#### **Ziele**

Ziele dieser Vereinbarung sind insbesondere

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

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

#### § 4

#### **Aufgaben**

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

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

(2) Aufgaben der Dienststellen sind:

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

§ 5

**Präventionsmaßnahmen**

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

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

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

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

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

§ 6

**Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe**

- (1) Konzeption, Realisierung und Form betrieblicher Suchthilfe, sowie deren permanente Betreuung und Fortschreibung (Anpassung, Modernisierung) obliegen den Dienststellen. Sie haben dabei die speziellen Erfordernisse ihres Bereichs zu berücksichtigen.
- (2) Zur Einrichtung der betrieblichen Suchthilfe bedarf es eines dienststellenbezogenen Konzepts, in welchem Ziele, Inhalte, Form und Aufgaben, Vorgehensweisen, Aufgabenverteilung sowie die Pflichten und Rechte der in der Suchthilfe tätigen Personen beschrieben sind.
- (3) Dieses Konzept wird in einem Arbeitskreis entwickelt, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der in der künftigen Suchthilfe beteiligten Bereiche (z.B. Verwaltung und Organisation, Personalverwaltung, Personalrat, dem für die Dienststelle zuständigen Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes) sowie mit der Suchthilfeproblematik vertraute Personen (abstinente lebende Suchtkranke, Suchthelfer) zusammensetzt. Der Arbeitskreis berichtet der Leitung der Dienststelle, dem Personalrat und den Beschäftigten über den Stand seiner Arbeit.
- (4) Das Konzept bildet die Grundlage der jeweiligen Dienstvereinbarungen über die Einrichtung und die Arbeit der betrieblichen Suchthilfe. Sie sind außerdem die Basis zur Schaffung der erforderlichen personellen und sächlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Suchthilfe in der Dienststelle.
- (5) In der betrieblichen Suchthilfe sollen einschlägig ausgebildete, mit der Suchthilfeproblematik vertraute Personen beschäftigt werden. Kenntnisse über die Struktur, die Aufgaben und die Arbeitsweise sowie über die Arbeitsplätze sind erforderlich.  
Sogenannte "trockene Alkoholiker" mit Suchtkrankenhelfer-Ausbildung und ausgeprägten sozialen Fähigkeiten können wertvolle Arbeit in der Suchthilfe leisten.

§ 7

**Organisation**

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

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

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

§ 8

**Fortbildung**

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

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

§ 9

**Interventionskette bei Suchterkrankungen**

(1) Das in den nachstehenden Absätzen dargestellte Grundmuster einer Interventionskette ist eine Richtschnur bei Alkoholauffälligkeiten. Die Interventionskette ist in den jeweiligen Dienstvereinbarungen zu konkretisieren. Insoweit ist auch zu entscheiden, ob für die Interventionskette insgesamt oder für einzelne Schritte ein Zeitrahmen vorgegeben wird.

Bei anderen Suchtmitteln kann ein anderes Vorgehen geboten sein. Von der dargestellten Interventionskette kann oder muss - auch bei Alkoholauffälligkeiten - abgewichen werden, so weit es die Umstände des Einzelfalles erfordern.

- (2) In jedem einzelnen Gespräch sind dem Betroffenen Hilfsangebote zu unterbreiten. Diese Angebote können sich von dem Hinweis auf Suchtliteratur zur Selbsteinschätzung bis zur Aufforderung, sich einer stationären Behandlung zu unterziehen, erstrecken.
- (3) Verhalten sich Mitarbeiter so, daß der unmittelbare Vorgesetzte den Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung oder Abhängigkeit gewinnt, führt er mit dem Betroffenen darüber ein erstes vertrauliches kollegiales Gespräch. Der Vorgesetzte hat über das Gespräch Stillschweigen zu wahren. Ein Vermerk zur Personalakte wird nicht gefertigt. Verstärkt sich der Eindruck, ist ein weiteres vertrauliches kollegiales Gespräch unter den gleichen Voraussetzungen zu führen.
- (4) Ist in dem Verhalten des Betroffenen in überschaubarer Zeit keine positive Änderung festzustellen, erfolgt ein erstes formelles Einzelgespräch zwischen dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Betroffenen. Der Betroffene kann einen Kollegen seines Vertrauens (Z.B. Suchtberater, Personalratsvertreter) zu dem Gespräch hinzuziehen. In diesem Gespräch wird der Betroffene aufgefordert, eine Suchthilfeeinrichtung aufzusuchen. Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der dem Betroffenen zur Kenntnis gegeben wird und von den Teilnehmern unterzeichnet und genehmigt werden soll.
- (5) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen weiterhin nicht, wird ein zweites formelles Gespräch mit ihm geführt, an dem der Vorgesetzte und ein Vertreter der Personalabteilung teilnehmen. Der Betroffene kann einen Kollegen seines Vertrauens (z.B. Suchtberater, Personalratsvertreter) zu dem Gespräch hinzuziehen. Sofern der Betroffene keine Gründe dagegen geltend macht, beteiligt sich der in der betrieblichen Suchthilfe Tätige an diesem Gespräch. Arbeitnehmer erhalten eine schriftliche Verwarnung, Beamte eine schriftliche Belehrung, die zusammen mit dem Vermerk über das zweite Gespräch zur Personalakte genommen wird.
- (6) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen weiterhin nicht, wird mit ihm ein drittes formelles Gespräch geführt. Neben den in Abs.5 genannten Personen nimmt an diesem Gespräch auch der nächsthöhere Vorgesetzte und - sofern der Betroffene nicht widerspricht - ein Vertreter des Personalrats teil. Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der zur Personalakte genommen wird. Bei Arbeitnehmern wird eine Abmahnung, bei Beamten die Einleitung eines Disziplinarverfahrens angedroht, wenn ein therapeutisches Hilfsangebot nicht angenommen wird oder eine Verhaltensänderung nicht eintritt.