Freie Hansestadt Bremen

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Vom 2. April 2025

Inkrafttreten: 02.04.2025
Fundstelle: Brem.ABl. 2025, 412

Vom 2. April 2025

Zwischen dem Land und der Stadtgemeinde Bremen sowie dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wurde nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) die beigefügte Dienstvereinbarung geschlossen.

Bremen, 2. April 2025

Der Senator für Finanzen

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Inhaltsverzeichnis

Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung
§ 3 Umgang mit Suchtmitteln
§ 4 Arbeitssicherheit
§ 5 Prävention, Information und Schulung Durchführung
§ 6 Arbeitsgruppe Suchtprävention
§ 7 Organisation der betrieblichen Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe
§ 8 Koordination der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe
§ 9 Ansprache von Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Interventionsverfahren
§ 10 Vertraulichkeit und Tilgung

§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Präambel

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch und anderes suchtbedingtes Verhalten führen zu gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen, die sich in allen Lebensbereichen negativ auswirken und auch am Arbeitsplatz u.a. in Leistungsmängeln und Verhaltensauffälligkeiten sichtbar werden.

Suchtgefährdungen sind in allen gesellschaftlichen Schichten, in allen Altersgruppen, bei Männern wie Frauen anzutreffen. Auch die Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes sind davon nicht ausgenommen. Abhängigkeit von Suchtmitteln und anderes suchtbedingtes Verhalten sind nicht eine Frage von Willensschwäche, sondern sind Krankheiten, die fachkundiger Behandlung bedürfen.

Abhängigkeitserkrankungen entwickeln sich allmählich und werden oft erst wahrgenommen, wenn bereits psychische, physische und soziale Folgen sichtbar werden. Frühzeitige und konsequente Intervention bei ersten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz gehören zu den wirksamsten Schritten zur Vorbeugung und zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen.

Suchtgefährdung und -abhängigkeit geht häufig auf Seiten der Betroffenen einher mit Verhaltensweisen des Verheimlichens, Verleugnens oder Bagatellisierens. Die Personen im persönlichen oder beruflichen Umfeld unterstützen dieses Verhalten aus mangelndem Wissen, eigener Unsicherheit, falsch verstandener Solidarität oder zum Schutz des guten Rufes der Organisation. Dagegen fordert verantwortliches und sachgerechtes Handeln bei Suchtgefährdung einen offenen und ehrlichen Umgang mit den Auffälligkeiten sowie die Ansprache durch die Personalverantwortlichen.

Suchtprävention und die Hilfe für suchtgefährdete oder -kranke Beschäftigte sind kontinuierliche Aufgaben in den Dienststellen und Betrieben des bremischen öffentlichen Dienstes. Sie sind Teil des Personalmanagements sowie des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes und eng verzahnt mit Maßnahmen und Zielsetzungen des Gesundheitsmanagements sowie der Personalentwicklung. Gemeinsame Grundlage ist die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und die Notwendigkeit, die Leistungsfähigkeit des bremischen öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Das Land und die Stadtgemeinde Bremen als Arbeitgeber, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtrichterrat für das Land Bremen und die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen schließen deshalb eine Dienstvereinbarung ab, um gegenüber den suchtgefährdeten und -kranken Beschäftigten angemessen zu reagieren und ihnen rechtzeitig Hilfsangebote zu

unterbreiten. Ein solches Vorgehen trägt dazu bei, Störungen am Arbeitsplatz vorzubeugen, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und die Arbeitssicherheit zu erhöhen.

Die Freie Hansestadt Bremen wird sich aus ihrer besonderen Fürsorgepflicht heraus dafür einsetzen, dass diese Vereinbarung auch in Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen und - soweit rechtlich möglich - auch in die Beteiligungsgesellschaften des Landes und der Stadt übernommen wird.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen im Sinne des § 3 Abs. 1 Bremisches Personalvertretungsgesetz und § 1 Abs. 1 des Bremischen Richtergesetzes.

Sie ist eine Dienstvereinbarung gemäß § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) und ergänzt gleichzeitig gemäß § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX die Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember. 2007.

§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung

(1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern,
- durch Prävention zum verantwortungsbewussten Umgang mit Suchtmitteln beizutragen und dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz zu gewährleisten,
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und bei Suchtproblemen von Beschäftigten frühzeitig und sachgerecht zu reagieren,
- den Beschäftigten bewusst zu machen, dass Missbrauch zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchtkrankheit führen kann und dass Suchterkrankungen der Behandlung bedürfen,
- suchtgefährdeten, bzw. suchtkranken Beschäftigten frühzeitig und angemessen Hilfe anzubieten und sie im Gesundungsprozess zu unterstützen sowie
- für alle Beschäftigten ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept für ein sachgerechtes Vorgehen bei Auffälligkeiten sicherzustellen.

(2) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten.

(3) Die Dienstvereinbarung leistet einen Beitrag zur Gesundheitsförderung. Suchtprävention ist ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und dort inhaltlich zu integrieren.

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

(1) Im Rahmen der Suchtprävention sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, Beschäftigte auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs-, reaktionsverändernde und gesundheitsgefährdende Substanzen (wie Alkohol, Cannabis und andere Drogen, Medikamente, Nikotin) sowie suchtgefährdende Verhaltensweisen (wie z.B. Internetnutzung und Glücksspiel) hinzuweisen und einen bewussten, verantwortungsvollen Umgang damit zu fördern.

(2) Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Alkohol, nicht ärztlich verordnetem Cannabis oder anderen nicht ärztlich verordneten berauschenden Substanzen ist nicht erlaubt.

(3) Während der Arbeits- und Dienstzeit, in dienstlichen Räumen, bei Dienstfahrten/-gängen und in Besprechungen ist der Konsum von alkoholischen Getränken und anderen nicht ärztlich verordneten abhängig machenden Substanzen, wie nicht ärztlich verordnetem Cannabis, nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung der Dienststellenleitung im Einzelfall (z.B. bei Jubiläen oder Verabschiedungen).

(4) Bezüglich des Rauchens von Tabak gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Nichtraucherschutzes und die entsprechenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung.

(5) Es ist darauf hinzuwirken, dass in Dienstgebäuden in Kantinen, anderen Verkaufsstellen und an Automaten kein Verkauf von Alkohol und Tabakwaren erfolgt. Pachtverträge sind entsprechend zu formulieren, bzw. bestehende Verträge sind zu prüfen und ggf. zu ändern.

§ 4 Arbeitssicherheit

(1) Beschäftigte sind darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, nicht ärztlich verordnetem Cannabis und anderen Drogen oder berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten. (Unfallverhütungsvorschrift GUV-V A1 § 15 Abs. 2 und Abs. 3)

(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (GUV-V A1 § 7 Abs. 2). Vorgesetzte sind in diesen Fällen verpflichtet zu intervenieren.

(3) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für die Beschäftigten und andere bedeuten könnte, ist wie in Anlage 3 beschrieben vorzugehen.

(4) Alle Beschäftigten - insbesondere Führungskräfte - sind verpflichtet, auf die Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen zu achten. Bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen sind die Beschäftigten auf die in den §§ 3 und 4 genannten Regelungen hinzuweisen.

§ 5 Prävention, Information und Schulung

(1) Das Grundprinzip der Suchtprävention heißt: verantwortliches Handeln durch Information, Aufklärung und Beratung zu fördern und Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

(2) Betriebliche Suchtprävention hat gesunde und sichere Arbeitsbedingungen und einen suchtmittelfreien Arbeitsplatz zum Ziel. Ein wesentliches Element ist hierbei das Modell der Punktnüchternheit. Punktnüchternheit stellt ab auf den eigenverantwortlichen, durch abgestimmte Regeln verbindlich gemachten Konsumverzicht während und rechtzeitig vor der Arbeit. Das Modell basiert darauf, dass jeder Mensch durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln Risiken vermeiden und zugleich Vorbild sein kann.

(3) Die Beschäftigten werden in abgestimmten Zeiträumen über das Prinzip der Punktnüchternheit, Ursachen und Auswirkungen von riskantem Konsum/Verhalten und Suchtgefährdung sowie über Hilfemöglichkeiten informiert. Die Teilnahme an einschlägigen Schulungen wird von der Dienststellenleitung unterstützt und ermöglicht.

(4) Führungskräfte sind Vorbild und prägen mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wesentlich die Kultur des Umgangs mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz. Damit Führungskräfte ihre Aufgaben in der Suchtprävention und im Umgang mit Suchtproblemen angemessen wahrnehmen können, sind sie zur Teilnahme an speziellen Schulungen verpflichtet, um

- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten frühzeitig zu erkennen,

- entsprechende Auffälligkeiten zu bewerten,

- die Gesprächsführung mit betroffenen Personen nach dem Interventionsleitfaden zu erlernen.

Beschäftigte, die sich um Führungsfunktionen bewerben oder die Führungsfunktionen übertragen bekommen, werden aufgefordert, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teil zu nehmen.

(5) In Arbeitsbereichen oder Beschäftigtengruppen, in denen ein auffälliger Suchtmittelgebrauch festgestellt wird, muss im Sinne der Prävention und des Arbeitsschutzes umgehend geprüft werden, ob Ursachen hierfür in der Arbeitssituation, in den Arbeitsbelastungen, im Arbeitsklima oder in gruppenspezifischen Gewohnheiten zu suchen sind. Die Beschäftigten sind in geeigneter Weise zu beteiligen, und bei Bedarf ist eine entsprechende fachliche Unterstützung hinzuziehen.

§ 6 Arbeitsgruppe Suchtprävention

(1) In der Dienststelle wird eine Arbeitsgruppe „Suchtprävention“ eingerichtet. Sie legt die Ziele für die dienststellenspezifische Präventionsarbeit und Hilfsangebote fest. Die Arbeitsgruppe ist darüber hinaus verantwortlich für die inhaltliche Schwerpunktsetzung und bewertet in regelmäßigen Abständen die dienststelleninternen Angebote und durchgeführten Maßnahmen.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören an:

- Dienststellenleitung oder ein/e Vertreter/-in
- Personalrat
- Frauenbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertreter/Vertreterin der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe[1]

Der Arbeitsmedizinische Dienst sowie weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden. Die Leitung der Arbeitsgruppe ist festzulegen.

(3) Besteht in der Dienststelle bereits eine Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement, ein Integrationsteam oder ein Arbeitsschutzausschuss, so können diese unter Beteiligung der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe auch Funktion und Aufgaben der

Arbeitsgruppe Suchtprävention wahrnehmen. Für entsprechende organisatorische Regelungen ist Sorge zu tragen.
Eine Arbeitsgruppe kann auch Dienststellen übergreifend arbeiten oder bei dem zuständigen Ressort angesiedelt sein.

(4) Ihre Aufgabe ist es, auf der Basis der vorliegenden Dienstvereinbarung die Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention in der Dienststelle bzw. in dem Ressort zu erarbeiten. Sie ist nicht zuständig für die Beratung und Hilfe im Einzelfall. Die Arbeitsgruppe macht sich sachkundig über aktuelle Erkenntnisse und Vorgehensweisen auf dem Gebiet der Suchtprävention und -hilfe. Sie verschafft sich einen Überblick darüber, wie im Ressort/in der Dienststelle mit Suchtmitteln umgegangen und wie einzelfallübergreifend bei Auffälligkeiten von Beschäftigten gemäß des Interventionsleitfadens (siehe Anlage 1) vorgegangen wird. Sie verständigt sich über die dienststellenspezifischen Angebote zur Prävention und Hilfe. Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören weiterhin:

- Sie bereitet eine Entscheidung über die passende Organisationsform für die Einrichtung von internen Hilfs- und Beratungsangeboten vor und sorgt für die Bedingungen, damit die Angebote fachlichen Standards genügen.

- Sie übernimmt die Initiative zum Angebot von einschlägigen Informations- und Schulungsveranstaltungen für Personalverantwortliche und Beschäftigte.

- Sie befasst sich mit arbeitsplatzbedingten Risiken für den problematischen Umgang mit Suchtmitteln und das Erarbeiten von Vorschlägen zu deren Abbau.

- Sie ist zuständig für die jährliche inhaltliche Planung von Maßnahmen sowie die Auswertung des zurückliegenden Zeitraumes.

- Sie unterstützt die interne und externe Vernetzung der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe.

Die sonstigen Mitbestimmungsrechte entsprechend des BremPersVG bleiben unberührt.

(5) Die Arbeitsgruppe tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Kalenderjahr.

§ 7 Organisation der betrieblichen Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe

(1) Interne Einrichtungen für Suchtprävention und -hilfe bieten den Beschäftigten, vor allem aber auch den Personalverantwortlichen Unterstützung und Beratung. Das Angebot interner Beratung ist ein unverzichtbarer Bestandteil betrieblicher Suchtprävention und Suchthilfe, denn erst die Kombination von Hilfsangebot und

Aufbau von konstruktivem Leidensdruck im Rahmen des Interventionsverfahrens gewährleistet den Erfolg der Interventionen.
Die Dienststellenleitung hat sicher zu stellen, dass für die Beschäftigten eine der unter Absatz 2 genannten Möglichkeiten zur Beratung gegeben ist.

(2) Vier Grundmodelle der Organisation der internen Beratungsangebote lassen sich unterscheiden und sind im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes möglich:[2]

- nebenamtliche Beratung (meist innerbetrieblich bekannt unter der Bezeichnung Suchtkrankenhelfer/-in oder soziale/r Ansprechpartner/-in); sie werden für diese Tätigkeit nach Bedarf oder mit einem festen Prozentsatz ihrer Arbeitszeit freigestellt,

- hauptamtliche Beratung, besetzt mit einschlägig qualifizierten betrieblichen Sozial- oder Suchtberatern/-innen in Voll- oder Teilzeit,

- Beauftragung externer Dienstleister, die interne Angebote unterschiedlichen Zuschnitts im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen vorhalten (z.B. durch die Sozialberatung des Fachdienstes für Arbeitsschutz oder andere externe Beratungseinrichtungen wie z.B. Employee-Assistence-Programme),

- eine Kombination von haupt- und nebenamtlicher Beratung.

(3) Wie die interne Einrichtung der Suchtprävention und -hilfe organisiert wird, hängt von den Gegebenheiten und der Größe der jeweiligen Dienststelle sowie den dortigen Erfordernissen der Suchtprävention ab. Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen oder Angeboten auf Ressortebene sind zu prüfen und zu nutzen, dies gilt insbesondere für kleinere Dienststellen.

(4) Mit den internen Angeboten sollen ausgebildete, mit betrieblichen Suchtpräventions- und Suchthilfekonzepten vertraute Kräfte haupt- oder nebenamtlich beauftragt werden, die über die in Anlage 4 aufgeführten grundlegenden Qualifikationen für das Arbeitsfeld der betrieblichen Suchtprävention verfügen. Sofern nebenamtliche Kräfte mit Aufgaben der Suchtberatung beauftragt werden, die noch nicht über eine Ausbildung verfügen, stellt die Dienststelle sicher, dass eine grundlegende Qualifizierung und ausreichende Weiterbildung für den betrieblichen Einsatz erfolgt.[3]
In der betrieblichen Suchtprävention hauptamtlich tätige Fachkräfte decken in der Regel ein breiteres Aufgaben- und Themenspektrum ab[4] und verfügen dementsprechend über eine Ausbildung mit Hochschulabschluss (z.B. der Fachrichtung Sozialpädagogik/Sozialarbeit, Gesundheitswissenschaften, Psychologie) und/oder eine suchtspezifische Zusatzqualifikation bzw. können eine vergleichbare Berufsqualifikation vorweisen.

(5) In Abstimmung zwischen Dienststellenleitung und Interessenvertretung sind bei hauptamtlich in diesem Aufgabenfeld Beschäftigten die wahrzunehmenden Tätigkeiten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. Bei externen Anbietern sind die wahrzunehmenden Aufgaben vertraglich festzulegen. Bei Wahrnehmung der Aufgaben im Nebenamt erfolgt eine schriftlichen Bestellung. Die Bestellung beinhaltet Regelungen für ein angemessenes Zeitbudget der nebenamtlichen Tätigkeit und ggf. Vereinbarungen über die Entlastung von Arbeitsaufgaben. Für Bestellungen auf Grundlage der alten Dienstvereinbarung gilt eine Übergangsfrist von zwei Jahren. Danach enden die Bestellungen, oder sie werden unter Prüfung und ggf. Anpassung der genannten Qualifikationsvoraussetzungen und in Abstimmung mit den Interessenvertretungen bestätigt.

(6) Nebenamtliche Kräfte üben ihre Tätigkeit in der internen Suchthilfe grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen aus der nebenamtlichen Tätigkeit abzustimmen. Sofern in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Dienstzeit erforderlich ist, ist ein entsprechender Zeitausgleich zu gewähren.

(7) Die Dienststelle stellt Haupt- und Nebenamtlichen sowie externen Fachkräften einen geeigneten Raum für die Beratungstätigkeit zur Verfügung. Es wird die in der Dienststelle übliche Infrastruktur (Internetanschluss, Anrufbeantworter, Email etc.) unter besonderer Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zur Verfügung gestellt. Den in der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe tätigen Personen ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.

(8) Grundlage für die Arbeit der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe sind die Dienstvereinbarung und die von der Arbeitsgruppe Suchtprävention vorgegebene inhaltliche Schwerpunktsetzung. Die Aufgabe der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe umfasst die Prävention und die Beratung bei Suchtgefährdung. Sie berät sowohl Personalverantwortliche und Beschäftigte als auch betroffene Personen. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die Beratung und Unterstützung die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur betrieblichen Suchthilfe. Sie kooperiert im Einzelfall mit externen Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen. Unter der Voraussetzung entsprechender Qualifikationen kann die Beratung auch auf weitere Problemstellungen im Zusammenhang der Suchtprävention ausgedehnt werden. Mindestens einmal jährlich berichtet die interne Einrichtung für Suchtfragen der Arbeitsgruppe. Gemeinsam mit ihr werden die Schwerpunkte für die weitere Arbeit bestimmt. In Anlage 4 sind die Aufgabenschwerpunkte näher aufgeführt.

(9) Die in der Einrichtung haupt- oder nebenamtlich tätigen Kräfte arbeiten in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Bezüglich der im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit bekannt gewordenen personenbezogenen Sachverhalte sind sie gegenüber Personen außerhalb der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe - auch gegenüber der Arbeitsgruppe - zur Verschwiegenheit verpflichtet. In arbeits- oder disziplinarrechtlichen Verfahren dürfen sie nicht als Zeugen benannt werden. Dies ist mit einer Schweigepflichtserklärung schriftlich zu vereinbaren. Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes zu beachten.

(10) Die Beschäftigten haben das Recht, jederzeit, auch während der Arbeitszeit, die Beratung und Hilfe der internen Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe in Anspruch zu nehmen.

(11) Die Arbeit von innerbetrieblichen Selbsthilfegruppen ist von der Dienststellenleitung zu unterstützen. Im Falle von Neugründungen von Selbsthilfegruppen sind in der Arbeitsgruppe Regelungen zu treffen, wie beim Besuch der Gruppen durch Beschäftigte während oder außerhalb der Arbeitszeit zu verfahren ist. Für bestehende Selbsthilfegruppen gelten die bisherigen Regelungen fort. Beschäftigte sollen von den Vorgesetzten zum Besuch der innerbetrieblichen Selbsthilfegruppen motiviert werden.

§ 8 Koordination der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe

Bei der Senatorin für Finanzen wird eine Koordinierungsstelle für betriebliche Suchtprävention und -hilfe eingerichtet. Die Aufgaben umfassen:

- Ressortübergreifende Angelegenheiten der Suchtprävention, wie z.B. Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung, Konzeption und Fortschreiben von Grundsätzen, Handlungshilfen und Arbeitsmaterialien für die betriebliche Suchtprävention und -hilfe,

- Planung, Leitung und Auswertung von zentralen und dezentralen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Suchtprävention,

- Koordination der dezentralen Maßnahmen und Beratungsangebote mit dem Ziel der Gewährleistung eines einheitlichen Vorgehens in der Beratung und Hilfe von Betroffenen,

- Beratung von Dienststellen in Fragen von Organisation und Qualifizierung der Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe,

- Vernetzung der internen Einrichtungen für Suchtprävention und -hilfe und

- Entwicklung und Sicherung von qualitativen Standards in der betrieblichen Suchtprävention im bremischen öffentlichen Dienst.

Die Beschäftigten der Koordinierungsstelle müssen über Kenntnisse der Strukturen von öffentlichen Verwaltungen verfügen sowie über Erfahrungen im Suchtbereich und in der Personalführung.

§ 9 Ansprache von Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Interventionsverfahren

Wenn Beschäftigte im Arbeitsalltag wiederholt auffällige Verhaltensweisen zeigen, die einen Suchtmittelmissbrauch nahe legen, sind grundsätzlich alle aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Für das Ansprechen von Suchtproblemen in der Arbeitswelt gibt es grundsätzlich zwei Ebenen, zum einen die Ebene des kollegialen Gesprächs, zum anderen die Ebene von arbeits- bzw. dienstrechtlich notwendigen Gesprächen im Rahmen eines strukturierten Interventionsverfahrens. Der Ablauf dieses Interventionsverfahrens ist im Einzelnen in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung geregelt. Bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz ist gemäß dieses Interventionsleitfadens vorzugehen.
Ziel des Interventionsverfahrens ist es, die betroffenen Beschäftigten in einer abgestuften Vorgehensweise zu motivieren, ihr Verhalten zu ändern, um damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Dabei hat sich die Anwendung und Abfolge des Interventionsleitfadens am konkreten Einzelfall auszurichten, um den Betroffenen hinreichend Zeit und Möglichkeiten zu geben, die erforderlichen Verhaltensänderungen herbeizuführen.

§ 10 Vertraulichkeit und Tilgung

(1) Gespräche, Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit Auffälligkeiten von Beschäftigten und Interventionen anfallen, sind vertraulich zu behandeln.

(2) Aufzeichnungen, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach den geltenden Vorschriften zu tilgen.

§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung abgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Die Dienstvereinbarung wirkt weiter bis eine neue Regelung getroffen ist.

Die „Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten sowie gegen den Missbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen durch Angehörige der bremischen Verwaltung“ vom 21. April 1989 in der Fassung der Änderung vom 21. April 1994 ist aufgehoben. Gleiches gilt für den Senatsbeschluss vom 18. April 1989 zur Regelung gegen den Missbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen.

Bremen, 02. April 2025

gez. Fecker	gez. Hartwig
Björn Fecker Senator für Finanzen	Lars Hartwig Vorsitzender des Gesamtpersonalrates für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
gez. Bockholt	gez. Till
Marco Bockholt Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen	Dominik Till Vorsitzender des Gesamtrichterrates für das Land Bremen

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.

Fußnoten

1) Gemäß der alten Dienstvereinbarung waren dies die betrieblichen Suchtkrankenhelfer/-innen. Die neue Begrifflichkeit versucht der Unterschiedlichkeit Rechnung zu tragen, die mittlerweile in den Dienststellen bzgl. der Hilfsangebote, deren Organisationsform und Aufgabenspektrum besteht. Es bleibt den Dienststellen/ Betrieben im Rahmen der Bestellung überlassen, eine dienststelleneigene passende Namensgebung vorzunehmen.

2) Arbeitsweise und Dienstleistungsangebot von internen Einrichtungen zur Suchtprävention und Suchtberatung unterscheiden sich zwangsläufig, je nachdem ob sie von haupt- oder nebenamtlichen Ansprechpersonen betreut werden. Hauptamtliche Kräfte können in der Regel ein breiteres Beratungsangebot abdecken und auch Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements übernehmen.

3) Die Koordinierungsstelle für Suchtprävention bei der Senatorin für Finanzen berät über entsprechende Qualifizierungen.

4) z.B. Beratung bei psychischen Auffälligkeiten bzw. Krankheiten, Burn-out oder in Konfliktfällen, eigene Schulungstätigkeiten, Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen etc.