

## **Verhalten gegenüber Dienstkräften bei Suchtgefährdung (Dienstvereinbarung)**

Zwischen der Direktorin des Pestalozzi-Fröbel-Hauses  
und  
dem Personalrat des Pestalozzi-Fröbel-Hauses

wird folgende Dienstvereinbarung über das Verhalten gegenüber  
Dienstkräften bei Suchtgefährdung geschlossen.

### **1. Ziel der Vereinbarung**

Suchtgefährdung verursacht langfristig nicht nur gesundheitsschädliche Störungen, sondern führt auch zu erheblichen Beeinträchtigungen der beruflichen Leistungsfähigkeit. Hiervon ist sowohl der Einzelne als auch der Arbeitsbereich betroffen. Ziel dieser Vereinbarung ist es, suchtgefährdeten Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen zu helfen. Außerdem soll einem Suchtmittelmissbrauch während der Arbeitszeit entgegengewirkt und zur Bewusstseinsbildung im Umgang mit Suchtmitteln beigetragen werden.

Aufgrund ihrer Vorgesetzten- und Vorbildfunktion tragen die Leitungskräfte bei der Prävention wie auch bei der Behandlung von Einzelfällen eine besondere Verantwortung.

Mit dieser Vereinbarung soll das Verfahren im Vorfeld dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Entscheidungen geregelt werden. Sie schafft keine neuen Kompetenzen in dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Hinsicht und stellt keine Ersatzvorschrift und kein Konkurrenzverfahren für das gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelte Personalrecht im öffentlichen Dienst dar.

Unabhängig der Verfahrensregelung kann jeder Vorgesetzte, der den Eindruck gewinnt, dass bei einem seiner Mitarbeiter Suchtgefährdung besteht, dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin in einem vertraulichen Gespräch Hilfe anbieten. Dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen entsprechend den Verfahrensschritten sind nur zu ziehen, wenn sich Suchtgefährdung auf das Arbeitsverhalten auswirkt.

2. Die Rechte des Personalrats und der Vertrauensfrau/ des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten bleiben unberührt.
3. Zur Gleichbehandlung wird folgendes Verfahren zum Umgang mit suchtgefährdeten bzw. suchtkranken Dienstkräften festgelegt:

Die Durchführung der einzelnen Verfahrensschritte wird jeweils dann unterbrochen, wenn der/ die Betroffene erkennbar und belegbar sein/ ihr Verhalten ändert und aktiv an seiner/ ihrer Genesung mitarbeitet. Wird die positive Verhaltensänderung unterbrochen, setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie abgebrochen wurden.

#### 4. **Verfahrensschritt 1**

Entsteht bei einem Vorgesetzten – beispielsweise bei Arbeitsmängeln – der Eindruck, dass bei einem seiner Mitarbeiter/ innen Suchtgefährdung besteht, so hat der/ die Vorgesetzte mit dem/ der Betreffenden ein vertrauliches Gespräch zu führen.

Ziel des Gesprächs ist es,

- Hinweis auf Verdachtsmomente zu geben
- zur Offenlegung des Problems zu ermutigen
- auf Hilfen (Beratung, Therapie u.a.) hinzuweisen und
- auf mögliche dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen aufmerksam zu machen.

Über den Inhalt des Gesprächs dürfen keine schriftlichen Aufzeichnungen gemacht werden.

Nach drei Monaten soll ein entsprechendes Gespräch wiederholt werden. Urlaub oder Sonderurlaub bleiben hierbei unberücksichtigt.

#### 5. **Verfahrensschritt 2**

Ist in dem Verhalten des/ der Betroffenen nach einem Zeitraum von höchstens drei Monaten (Urlaub oder Sonderurlaub bleiben unberücksichtigt) keine Änderung erkennbar, ist von der Abteilungsleitung bzw. der Direktorin ein weiteres Gespräch mit ihm zu führen. Der/die direkte Vorgesetzte soll hinzugezogen werden. Mit Einverständnis des/ der Betroffenen kann ein Mitglied der Familie beteiligt werden.

Ziel dieses Gesprächs ist es, den Betroffenen/ die Betroffene erneut und eindringlich auf die dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen seines/ ihres im Suchtmittelmissbrauch begründeten Fehlverhaltens hinzuweisen, die er/ sie jedoch durch eine bewusste und gewollte Verhaltensänderung abwenden kann.

Verbunden mit diesem Gespräch sind dem/ der Betroffenen Auflagen zu erteilen, die dem Einzelfall anzupassen sind, z.B. Inanspruchnahme von Hilfeleistungen einer Suchtberatungsstelle, Teilnahme an gruppentherapeutischen Maßnahmen, Durchführung einer Entwöhnungstherapie.

Die Dauer dieses Verfahrensschritts richtet sich nach Art der erteilten Auflagen und soll einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten (Urlaub und Sonderurlaub bleiben unberücksichtigt).

Der Verfahrensschritt ist abgeschlossen, wenn die Auflagenmöglichkeiten erschöpft sind.

Das Gespräch wird protokolliert; Die Aufzeichnungen bleiben bei der Abteilungsleitung bzw. dem/der Direktor/in. Sie werden nach zwei Jahren vernichtet, soweit nicht weitere Verfahrensschritte vor Ablauf der Frist eingeleitet werden müssen. Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin ist über die Vernichtung zu informieren.

## 6. Verfahrensschritt 3

Nach längstens vier Wochen findet ein erneutes Gespräch (Gesprächsteilnehmer wie bei Verfahrensschritt 2) statt, um festzustellen, inwieweit der/ die Betroffene die erteilten Auflagen befolgt hat. Dieses Gespräch soll vor allem Kenntnis über eine evtl. eingetretene Verhaltensänderung des/ der Betroffenen geben.

a.) Wird aus dem Gespräch ersichtlich, dass bei dem/ der Betroffenen eine bewusste und gewollte Verhaltensänderung eingetreten ist, so ist er/ sie darin zu bestärken, auch weiterhin an dieser positiven Entwicklung mitzuarbeiten. Gleichzeitig muss ihm/ ihr jedoch auch eindeutig mitgeteilt werden, dass erneutes Fehlverhalten dienst- bzw. arbeitsrechtliche Folgen haben wird. Der über das Gesprächsergebnis gefertigte Vermerk ist den vorhandenen Unterlagen beizufügen.

b.) Sind erteilte Auflagen nicht befolgt und damit verbundene Hilfsangebote nicht angenommen worden, so wird bei

- Beamten/ Beamtinnen der Amtsarzt, bei Arbeitnehmern der Vertrauensarzt  
eingeschaltet

- Beamten/ Beamtinnen schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens
  - evtl. des Verfahrens auf Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit – angedroht.

- Arbeitnehmern eine schriftliche Abmahnung mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen ausgesprochen.

Die zuständige Abteilungsleitung hat eine schriftliche Sachstandsschilderung zu geben.

Soweit Auflagen erteilt werden, sind diese von dem/ der direkten Vorgesetzten zu überwachen.

#### **7. Verfahrensschritt 4**

Tritt innerhalb eines Monats bei dem/ der Betroffenen keine positive Verhaltensänderung ein, so werden die im Verfahrensschritt 3 angedrohten dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.

Sämtliche schriftliche Aufzeichnungen sind der Personalstelle zu übersenden. Die Vorgänge unterliegen den geltenden Vernichtungsvorschriften und –fristen – soweit sie bei Beamten/ Beamtinnen nicht die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit von Amts wegen betreffen –.

#### **8. Besonderheiten nach einer abgeschlossenen Entwöhnungstherapie**

Der/ die Betroffene ist während einer Hilfsmaßnahme und insbesondere nach einer abgeschlossenen Entwöhnungstherapie oder einer sonstigen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf Verständnis und Hilfe der Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten angewiesen.

Wird der/ die Betroffene nach einer abgeschlossenen Entwöhnungstherapie oder einer sonstigen Hilfsmaßnahme rückfällig, ergeht eine auf den Einzelfall bezogene Entscheidung, der eine Erörterung zwischen dem/der Direktor/in, der zuständigen Abteilungsleitung und einem Vertreter/ einer Vertreterin des Personalrates vorausgeht. Dabei sind unter anderem die Ernsthaftigkeit der Behandlungsbereitschaft des/ der Betroffenen und seine/ ihre Bemühungen, den Rückfall zu überwinden, sowie die Schwere der dienstlichen Verfehlungen zu berücksichtigen.

Sofern der/ die Betroffene nach einer zweiten abgeschlossenen Entwöhnungstherapie rückfällig wird, ist

- bei Beamten/ Beamtinnen ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bzw. die Prüfung der Dienstfähigkeit zur Versetzung in den Ruhestand einzuleiten,

- bei Arbeitnehmern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzuleiten.

9. Ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beabsichtigt, soll dem/ der Betroffenen zugesagt werden, dass eine erneute Beschäftigung unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen Gegebenheiten bevorzugt möglich ist, wenn durch ärztliche Atteste, Sozialberichte u.a. glaubhaft gemacht wird, dass der/ die Betroffene über einen längeren Zeitraum suchtmittelfrei lebt. In den Ruhestand versetzte Beamte/ Beamtinnen können im Rahmen des § 80 LBG erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden.

10. Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

11. Die Dienstvereinbarung vom 01.01.1989, geändert ab 01.07.1990 ist ab sofort ungültig.

Berlin, den 14. Dezember 2004

gez. Hebenstreit  
Direktorin

gez. Th. Stöber  
Vorsitzender des Personalrat

Anlage