



Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Beschäftigten

Der Thüringer Justizminister und der Hauptpersonalrat sowie der Hauptpersonalrat Justizvollzug beim Thüringer Justizministerium sind sich darin einig, dass die Vorbeugung gegen und Bekämpfung von Suchterkrankungen eine gemeinsame Aufgabe darstellen. Sie schließen auf Grundlage der §§ 74 Abs. 2 Nr. 5 und 8 i. V. m. 72 ThürPersVG folgende Dienstvereinbarung:

1. Geltungsbereich:

Die Vereinbarung gilt für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Thüringer Justizministeriums mit Ausnahme der Richter und Staatsanwälte. Sie findet in den Dienststellen unmittelbare Anwendung. Die allgemeinen Vorschriften des Arbeits- und Beamtenechts, insbesondere des Disziplinarrechts, sowie die Befugnis zu Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechts zur Abwendung von Gefahren für die Ordnung und Sicherheit des Dienstbetriebs bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

2. Ziele:

Die Vereinbarung hat zum Ziel:

- die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten.
- dem Missbrauch von Suchtmitteln vorzubeugen und ihn zu bekämpfen.
- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und wiederherzustellen.
- den Betroffenen rechtzeitig Hilfe anzubieten.

- die Betroffenen auf die Arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen von Suchtmittelmissbrauch hinzuweisen und den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden.
- allen Beteiligten eine Richtlinie für ihr Handeln zu geben, um ihrer Verantwortung gegenüber den Betroffenen gerecht zu werden.
- die Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen und
- bei allen Beteiligten das Wissen um den Missbrauch von Suchtmitteln zu mehren und Verständnis für die damit verbundenen Probleme zu fördern.

3. Schulung, Aufklärung und Information:

Das Thüringer Justizministerium wirkt darauf hin, dass bei Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Sucht und Arbeitsplatz“ Führungskräfte, Vertreter der Personalräte und mit dem Problem befasste Beschäftigte ausreichend berücksichtigt werden.

Die Hauptpersonalräte bestimmen jeweils eines ihrer Mitglieder zum Ansprechpartner, der den Personalräten und Beschäftigten in ihrem Bereich für Fragen der Suchtbekämpfung zur Verfügung steht. Bei Bedarf können Bezirks- und örtliche Personalräte zusätzliche Ansprechpartner benennen.

4. Verfahren bei Verdacht einer Suchtkrankheit:

Der Verdacht einer Suchtkrankheit kann sich insbesondere aus folgenden Anhaltspunkten ergeben:

- „Alkoholfahrer“;
- Entzugserscheinungen (z.B. zittrige Hände, Unruhe, Schweißausbrüche, erhöhte Reizbarkeit);
- verwaschene Sprache (auch bei Medikamentenabhängigkeit);
- Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit;
- Leugnen des Trinkens und Bagatellisierung der Trinkmenge; übertriebene Erklärungen bei Hinweisen auf Fehlverhalten;
- Überziehen von Pausen;
- unentschuldigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz bzw. nachträgliches Einreichen von Urlaub;
- häufige Kurzfehlzeiten;
- lange Krankenschreibungszeiten und längere Rekonvaleszenz nach einer Krankheit;
- Leistungsminderungen bzw. -schwankungen.

- Konzentrationsschwäche, Fahrlässigkeiten im Dienst, überdurchschnittliche Unfällehäufigkeit.
- mangelndes Durchhaltevermögen.
- emotionale Labilität.

Fällt ein Beschäftigter durch ein derartiges Verhalten auf, so gehen der Leiter der Beschäftigungsbehörde und die personalverwaltende Stelle gemäß den Ziffern 4.1 bis 4.6 dieser Dienstvereinbarung vor, soweit nicht der Verstoß gegen arbeitsvertragliche oder beamtensrechtliche Pflichten ein weitergehendes Einschreiten erfordert:

4.1 Erstes Gespräch:

Der Leiter der Beschäftigungsbehörde führt mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch, zu dem er den Betroffenen rechtzeitig einlädt. Im Rahmen des Gespräches

- weist er den Betroffenen auf die konkreten Auffälligkeiten in seinem Verhalten hin.
- zeigt er ihm Hilfen auf, insbesondere die Möglichkeit der Beratung durch das Gesundheitsamt oder andere konkret zu bezeichnende Einrichtungen.
- macht er allgemein auf die möglichen Konsequenzen aufmerksam, die aus dem suchtmittelbedingten Verhalten folgen können.
- gibt er dem Betroffenen Gelegenheit zur Erklärung, um insbesondere den Verdacht auf Missbrauch von Suchtmitteln auszuschließen
- informiert er über das weitere in dieser Dienstvereinbarung festgelegte Verfahren und
- setzt er eine Frist von regelmäßig vier Wochen, innerhalb derer der Betroffene sein Verhalten zu ändern hat.

4.2 Zweites Gespräch:

Hat der Betroffene innerhalb der ihm im Erstgespräch gesetzten Frist sein Verhalten geändert und sind insbesondere keine Auffälligkeiten mehr festzustellen, findet ein zweites Gespräch mit dem Leiter der Beschäftigungsbehörde statt, das mit der Feststellung schließt, dass das Verfahren zunächst beendet ist.

Hat der Betroffene innerhalb der Frist sein Verhalten nicht geändert, so führt die zuständige personalverwaltende Stelle mit diesem ein formelles Gespräch. Sie hat sich dabei vom Leiter der Beschäftigungsbehörde unterrichten zu lassen. In dem Gespräch wird der Betroffene unter Hinweis auf das erste Gespräch mit den festgestellten Tatsachen konfrontiert. Er wird aufgefordert, innerhalb einer zu bestimmenden Frist die konkret aufgezeigten Hilfen zu nutzen.

Es können insbesondere folgende Maßnahmen mit dem Betroffenen besprochen werden:

- die Möglichkeit einer Umsetzung, Abordnung oder Versetzung.
- die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Dienstfähigkeit.
- die schriftliche Aufforderung unter Fristsetzung, die konkret aufgezeigten Hilfen zu nutzen, um die volle Dienstfähigkeit wieder zu erlangen.

Dem Betroffenen ist Gelegenheit zu geben, alles aus seiner Sicht für die Entscheidungsfindung Notwendige vorzubringen.

4.3 Drittes Gespräch:

Nach Ablauf der im zweiten Gespräch gesetzten Frist wird ein weiteres Gespräch geführt, an dem derselbe Personenkreis teilnimmt. Hat der Beschäftigte die ihm erteilten Auflagen erfüllt, ist er bei der Änderung seines Verhaltens zu bestärken und das Gespräch schließt mit der Feststellung, dass das Verfahren zunächst beendet ist.

Kommt der Beschäftigte den Auflagen nicht nach oder wird er erneut auffällig, leitet die zuständige Stelle die gebotenen arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Maßnahmen ein.

4.4 Wird der Betroffene nach einer längeren, in der Regel mindestens sechsmonatigen Phase der Abstinenz erneut auffällig, so ist im Einzelfall zu entscheiden, ob erneut nach den obigen Stufen vorzugehen ist.

4.5 An allen Gesprächen kann auf Wunsch des Betroffenen ein Mitglied des örtlichen Personalrats oder eine andere Person des Vertrauens teilnehmen. Auf diese Möglichkeit ist der Betroffene in jeder Einladung zu einem Gespräch ausdrücklich hinzuweisen.

4.6 Zwischen den Gesprächen soll im Regelfall ein Zeitraum von nicht unter vier Wochen liegen. Der Leiter der Beschäftigungsbehörde entscheidet in eigener Zuständigkeit, in welchen Fällen ein Abweichen von dem Stufenplan geboten ist. Er hat dabei insbesondere die Schwere der Vorwürfe, das bisherige Verhalten des Betroffenen und sein Bemühen um eine Änderung zu berücksichtigen. War die zuständige personalverwaltende Stelle bereits nach Ziffer 4.2 einbezogen, so trifft der Leiter der Beschäftigungsbehörde seine Entscheidungen im Einvernehmen mit der personalverwaltenden Stelle.

4.7 Hinsichtlich der Anfertigung von Aktenvermerken, der Ulgung von Bestandteilen der Personalakte und der Benachrichtigung weiterer Stellen (z.B. höherer Dienstvorgesetzter, oberste Dienstbehörde, Schwerbehindertenvertretung) gelten die allgemeinen Vorschriften.

Auf §§ 89 ff. ThürBG, 78 ThürDG und die Personalaktenführungsrichtlinie vom 25.09.1998 (ThürStAnz S. 1812) wird hingewiesen.

4.8 Sind der Leiter der Beschäftigungsbehörde und die personalerhaltende Stelle identisch, gelten die Ziffern 4.1 bis 4.7 sinngemäß.

5. Umgang mit Suchtkranken:

Ein suchtkrank oder -gefährdeter Beschäftigter ist auf das Verständnis und die Hilfe seiner Kollegen und Dienstvorgesetzten angewiesen. Der Erfolg von Entgiftungen, Therapien und eine Wiedereingliederung in die Dienststelle hängen in besonderer Weise von deren Verhalten und deren Unterstützung ab.

Hierzu sollen unter aktiver Einbeziehung des Betroffenen, der Leiter der Beschäftigungsbehörde, ein Vertreter des örtlichen Personalrats und der für Fragen der Suchtbekämpfung zuständige Mitarbeiter Gespräche über mögliche Hilfen am Arbeitsplatz führen.

Der Leiter einer Beschäftigungsbehörde kann in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat ein generelles Verbot von alkoholischen Getränken in den Diensträumen oder bei dienstlichen Veranstaltungen erlassen.

6. Schlussbestimmungen:

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Vereinbarung gelten jeweils in ihrer männlichen und weiblichen Form. Die Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Zugleich tritt die Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken und suchtkrankgefährdeten Beschäftigten vom 3. Dezember 2004 außer Kraft. Die Dienstvereinbarung ist von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten kündbar.


Erfurt, den 18.6.2012



Prof. Dr. Dietmar Herz

In Vertretung

Der Staatssekretär



Barbara Zwinkau

Die Vorsitzende

des Hauptpersonalrats



Gerd Schulz

Der Vorsitzende

des Hauptpersonalrats

Justizvollzug