

Dienstvereinbarung 03/08

„zur Bewältigung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz“

Zwischen dem Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch den Landrat, Herrn Zanker,

und dem Personalrat des Unstrut-Hainich-Kreises,
vertreten durch die Vorsitzende, Frau Heß,

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Inhalt:

Präambel

- 1. Geltungsbereich**
- 2. Suchtmittelbegriff**
- 3. Nüchternheitsgebot**
- 4. Pflichten des Vorgesetzten**
- 5. Kostenübernahme**
- 6. Suchtbeauftragte**
- 7. Dokumentation**
- 8. Wiedereingliederung**
- 9. Rückfall**
- 10. Schulungsmaßnahmen**
- 11. Schlussbestimmungen**

Anlagen 1 - 3

¹ Haftungsausschluss: Der vorliegende Text dient lediglich der Information. Rechtsverbindlichkeit haben ausschließlich die unterzeichneten Ausfertigungen der Dienstvereinbarung sowie der Änderung.

Präambel

Der Missbrauch von stoffgebundenen Suchtmitteln ist nicht nur ein Problem der einzelnen Person, sondern hat große Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und -quantität, Fehlzeiten und Betriebsklima. Dienststelle und Personalrat bekennen sich zu ihrer sozialen Verantwortung für die Mitarbeiter. In Anbetracht dessen schließen der Landrat und der Personalrat des Unstrut-Hainich-Kreises die nachstehende Dienstvereinbarung, um durch Information einer Suchterkrankung vorzubeugen sowie dem Missbrauch und dessen Folgen möglichst frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen und somit die Interessen des Landratsamtes als auch seiner Mitarbeiter zu wahren.

Daher hat diese Dienstvereinbarung zum Ziel:

- den innerbetrieblichen Umgang mit suchtmittelbedingten Problemen und Konflikten zu regeln, um die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstablauf zu gewährleisten sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen
- den Vorgesetzten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine konkrete Handlungsanweisung zu geben, um ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern gerecht werden zu können
- den Mitarbeitern eine Gleichbehandlung durch ein einheitliches Handlungskonzept zuzusichern

Den unterzeichnenden Seiten ist bewusst, dass die Dienstvereinbarung lediglich einen Handlungsrahmen darstellen kann. Bei ihrer Anwendung ist stets auf den Einzelfall bezogenes Vorgehen geboten.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis. Mit dem Begriff „Mitarbeiter“ werden in dieser Dienstvereinbarung sowohl Beschäftigte nach TVöD und Beamte als auch Auszubildende umfasst.

2. Suchtmittelbegriff

- 2.1 Als Suchtmittel gelten im Folgenden alle substanzbezogenen, künstlichen und natürlichen Suchtmittel insbesondere Alkohol, illegale Drogen (Bsp. Kokain-, Heroin-, Cannabis-, LSD- und Ecstasy-Produkte) und andere berauschende Mittel.
- 2.2 Dazu zählen ferner Medikamente mit psychoaktiver Wirkung, sog. Psychopharmaka (Bsp. Sedativa, Antidepressiva, Neuroleptika), sofern keine ärztliche Indikation vorliegt.

3. Nüchternheitsgebot

- 3.1 Für die Mitarbeiter des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis finden die Grundsätze des § 15 GUV-V A 1 (Grundsätze der Prävention; siehe Anlage 3) ausdrückliche Anwendung. Insbesondere ist es ihnen untersagt sich in einen Zustand zu versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.
- 3.2 Während der Arbeits- und Pausenzeiten ist der Konsum von Suchtmitteln grundsätzlich verboten. Ausgenommen davon ist der begrenzte Genuss von alkoholischen Getränken aus dienstlichen oder privaten Anlässen.
- 3.3 Für den Suchtmittelkonsum in der Freizeit wird auf die Nachwirkzeiten suchtmittelbedingter Rauschzustände verwiesen. Der Mitarbeiter hat zu gewährleisten, dass er zur Verhütung von Unfällen im unberauschten Zustand zum Dienst erscheint. Dies schließt sowohl Arbeits- als auch Wegeunfälle ein.
- 3.4 Der Mitarbeiter kann den geäußerten Verdacht, Suchtmittel konsumiert zu haben, entkräften, indem er sich auf eigenen Wunsch einem geeigneten (medizinischen) Test bzw. einer Untersuchung durch den Amtsarzt unterzieht. Diese Freiwilligkeit ist durch den Mitarbeiter gegenüber dem Vorgesetzten durch Unterschrift zu bekunden. Beamte sind gemäß § 31 Abs. 1 ThürBG von dieser Freiwilligkeit jedoch ausgenommen. Sie können zur Feststellung ihrer Dienstfähigkeit verpflichtet werden. Zum Zweck und für die Dauer dieser Untersuchung ist der Mitarbeiter von seiner Tätigkeit freizustellen.

4. Pflichten des Vorgesetzten

- 4.1 Ist durch den Suchtmittelkonsum eines Mitarbeiters die Arbeitssicherheit durch Vorliegen der Kriterien des § 7 GUV-V A 1 (Grundsätze der Prävention; siehe Anlage 3) gefährdet, sind unverzüglich die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Der Vorgesetzte hat dem Mitarbeiter gegenüber ein Beschäftigungsverbot in notwendigem Umfang auszusprechen und zu veranlassen, dass er seinen Arbeitsplatz verlässt.
- 4.2 Desweiteren trägt er die Sorge für einen gefahrlosen Heimweg des Mitarbeiters, d. h. insbesondere, dass die Benutzung des eigenen Fahrzeuges durch den Mitarbeiter selbst zu unterbinden und erforderlichenfalls eine Begleitung bzw. ein Dienstfahrzeug oder Taxi bereitzustellen ist. Gleiches gilt für die An- und Abreise zum Durchführungsort des Tests bzw. der Untersuchung nach Ziffer 3.4, wenn dies nicht am Beschäftigungsort des Mitarbeiters durchgeführt werden kann.
- 4.3 Wird ein Mitarbeiter durch die Einnahme oder durch die berauschende Wirkung substanzbezogener Suchtmittel verhaltensauffällig (siehe auch Anlage 2, Ziffer 2) oder fallen seine Leistungen ab, hat der unmittelbare Vorgesetzte die Pflicht, das Stufenverfahren (siehe Anlage 1) dieser Dienstvereinbarung einzuleiten. Das Stufenverfahren muss in den Fällen entfallen, in denen das Verhalten des Beschäftigten bzw. der Verstoß gegen arbeitsvertragliche oder beamtenrechtliche Pflichten ein weitergehendes Einschreiten (auch außerhalb

des Stufenverfahrens) durch den Fachdienst Personal unumgänglich erforderlich macht.

5. Kostenübernahme

- 5.1 Für entstehende Personen- und Sachschäden, die der Mitarbeiter unter Einfluss von Suchtmitteln verursacht, wird er im Rahmen der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Vorschriften schadensersatzpflichtig gemacht.
- 5.2 Durch das Beschäftigungsverbot entstehende Kosten (u. a. Telefongebühren, Taxikosten, Arbeitsausfall einer Begleitperson) sind von dem Mitarbeiter zu tragen.
- 5.3 Die versäumte Arbeitszeit wird auf dem Arbeitszeitkonto als Zeitdefizit verbucht. Diese Regelung findet bei einem Test bzw. einer Untersuchung gemäß Ziffer 3.4 mit positivem Ergebnis ebenfalls Anwendung.
- 5.4 Bezüglich der Entgeltfortzahlung im Falle von Arbeits- und Wegeunfällen wird für die Beschäftigten ausdrücklich auf § 22 TVöD verwiesen. Für die Auszubildenden gilt § 12 TVAöD in Verbindung mit der Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1 TVöD.

6. Suchtbeauftragte

- 6.1 Um eine angemessene Betreuung suchtgefährdeter oder -kranker Mitarbeiter zu gewährleisten, wird als Suchtbeauftragte Frau Dipl.-Med. Bernadette Schneemann benannt.
- 6.2 Die Aufgaben der Suchtbeauftragten sind im Wesentlichen:
 - Ansprechpartner von Mitarbeitern und Vorgesetzten
 - Planung und Durchführung präventiver Maßnahmen
 - Teilnahme an arbeitsrechtlichen Gesprächen mit suchtgefährdeten oder -kranken Mitarbeitern
 - psychosoziale Einzelfallgespräche für suchtgefährdete, -kranke Mitarbeiter
 - die fallspezifische Dokumentation (fachliche Stellungnahmen u.ä.)
 - Umsetzung lösungsorientierter Hilfskonzepte im Auftrag des FD Personal in Zusammenarbeit mit dem Personalrat sowie den jeweiligen Fachdienstleitern
 - Vermittlung zwischen Mitarbeitern und therapeutischen Angeboten sowie Selbsthilfegruppen
 - Unterstützung bei der Einleitung eines Rehabilitationsverfahrens
 - Nachsorge nach abgeschlossener ambulanter oder stationärer Therapie
 - Verknüpfung und Gestaltung interner Hilfsnetze
 - Durchführung von Beratungsgesprächen und Schulungen für Vorgesetzte
 - Jahresberichterstattung an die unterzeichnenden Parteien
- 6.3 Die Einzelfallgespräche mit den betroffenen Mitarbeitern sind vertraulich und nur auf freiwilliger Basis möglich. Die Suchtbeauftragte unterliegt der Schweigepflicht gegenüber dritten Personen. Eine nachweisliche Entbindung von dieser Pflicht kann nur durch den Betroffenen erfolgen.

6.4 Die Kosten für erforderliche Schulungen trägt die Dienststelle.

7. Dokumentation

- 7.1 Über jedes stattgefundene Gespräch der einzelnen Stufen wird eine Notiz gefertigt, welche den Gesprächsverlauf mit den wesentlichen Inhalten und Festlegungen enthält.
- 7.2 Die Notiz über den Gesprächsverlauf der 1. Stufe verwahrt zunächst der unmittelbare Vorgesetzte bis zum Ablauf der ersten Frist von acht Wochen. Muss sich die 2. Stufe nicht anschließen, verbleibt die Notiz für drei Monate beim unmittelbaren Vorgesetzten und wird anschließend vernichtet. Die Notiz sowie gegebenenfalls weitere im Zusammenhang stehende Schriftstücke werden in einem verschlossenen Umschlag, geschützt vor dem Zugriff Dritter, aufbewahrt.
- 7.3 Sobald die 2. Stufe erforderlich wird, werden die gesamten Schriftstücke, die im Zusammenhang mit einer Suchtauffälligkeit anfallen, in die Personalakte aufgenommen. Innerhalb der Personalakte erfolgt die Aufbewahrung zum Schutz vor unbefugter zufälliger Kenntnisnahme in einem verschlossenen Umschlag. Jede Einsichtnahme durch eine ermächtigte Person ist mit Angabe des Einsichtnehmenden, des Anlasses und des Datums der Einsichtnahme zu dokumentieren.

8. Wiedereingliederung

Bei der Wiedereingliederung nach erfolgreicher Behandlung wirken die Suchtbeauftragte, der Fachdienst Personal und der Personalrat zusammen. Sie beraten mit dem Mitarbeiter über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz. Bei allen Maßnahmen darf die Persönlichkeit des Mitarbeiters nicht verletzt werden.

9. Rückfall

Ein Rückfall kann im Heilungsprozess des Betroffenen eine wichtige therapeutische Funktion haben. Bei Rückfälligkeit nach einer ambulanten und/oder stationären Therapie wird der Mitarbeiter schriftlich aufgefordert, umgehend eine erneute Therapie anzutreten. In diesem Fall wird ihm unter Fristsetzung von sieben Kalendertagen Gelegenheit gegeben, unverzüglich eine Therapiemaßnahme einzuleiten. Führt der Mitarbeiter die entsprechende Maßnahme nicht bzw. nicht regelmäßig durch, bricht er sie ab oder legt er keinen Nachweis über die Durchführung vor, wird die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen weiterbetrieben.

10. Schulungsmaßnahmen

Zur Umsetzung dieser Dienstvereinbarung werden den Vorgesetzten in Schulungen Kenntnisse über Ursachen, Erscheinungsformen und Problemen von Sucht, insbesondere auch über die Wahrnehmung und Deutung von Suchtverhalten sowie über die Gesprächsführung mit suchtgefährdeten oder

-kranken Mitarbeitern vermittelt. Die entstehenden Kosten sind von der Dienststelle zu tragen.

11. Schlussbestimmungen

- 11.1 Die Verwendung von Personenbezeichnungen in dieser Dienstvereinbarung erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl und Geschlecht.
- 11.2 Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Personalrates gemäß dem Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) bleiben unberührt.
- 11.3 Die Dienstvereinbarung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- 11.4 Soweit einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sind, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Im Falle einer Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommende rechtswirksame Ersatzregelung treffen.
- 11.5 Die Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
- 11.6 (Inkrafttreten)

Anlage 1 - Stufenverfahren

Anlage 2 - Allgemeine Hinweise und Empfehlungen zur Gesprächsführung

Anlage 3 - Auszug aus der GUV-V A 1

Stufenverfahren

Der Verdacht, dass ein Mitarbeiter suchtauffällig ist, wird sich in der Regel aus Anzeichen ergeben, deren Aussagewert - jedenfalls bei isolierter Betrachtung - relativ gering ist. Leistungsstörungen, Arbeitsfähigkeitsbeeinträchtigungen und die rauschbedingte Wahrnehmung bilden oftmals die Grundlage für ein erstes Gespräch.

1. Stufe

Wird ein Mitarbeiter bei der Einnahme von Suchtmitteln beobachtet oder sind begründete Anhaltspunkte gegeben, die einen Verdacht rechtfertigen, dass der Suchtmittelkonsum die Arbeitsfähigkeit oder Leistungsfähigkeit beeinträchtigt, so ist der Vorgesetzte zu informieren.

Der Vorgesetzte führt mit dem Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch. Darin sind klare Aussagen über das beanstandete Verhalten zu machen (Art, Zeitpunkt, durch wen festgestellt, usw.) und es ist darauf hinzuweisen, dass Suchtmittel im Zusammenhang für das beanstandete Verhalten und/oder die Arbeitsleistung sein können. Daneben werden Informationen zu vorhandenen Hilfsmöglichkeiten gegeben, aber auch mögliche arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt. Es ist zu verdeutlichen, dass eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsleistung nicht geduldet wird.

Um das auffällige Verhalten einzustellen und zur Einleitung evtl. Hilfsangebote wird ihm eine Frist von längstens acht Wochen gewährt. Über dieses Gespräch bewahrt der unmittelbare Vorgesetzte Stillschweigen.

Es wird eine Notiz über den Gesprächsverlauf gefertigt. Sie verbleibt beim Vorgesetzten bis zum Ablauf der genannten Frist. Muss sich die 2. Stufe nicht anschließen, verbleibt die Notiz für drei Monate beim Vorgesetzten und wird anschließend vernichtet.

Bei Auffälligkeit eines Auszubildenden gilt der Fachdienst Personal als Vorgesetzter und ist umgehend durch den jeweiligen Ausbildungsbeauftragten zu informieren. Bei Auszubildenden, die noch nicht das 18. Lebensjahr erreicht haben, sind die Sorgeberechtigten zu informieren.

2. Stufe

Ist am Verhalten des Mitarbeiters nach spätestens acht Wochen keine positive Veränderung festzustellen, so folgt ein Gespräch, an dem bei Bedarf zusätzlich ein Vertreter des FD Personal sowie auf Wunsch des Mitarbeiters der Suchtbeauftragte, ein Vertreter des Personalrats und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt. Über den erweiterten Teilnehmerkreis ist von beiden Seiten im Vorfeld zu informieren.

Das formelle Gespräch wird analog nach den in der 1. Stufe aufgeführten Gesichtspunkten durchgeführt. Neben der Aufforderung zur Teilnahme an vorhandenen Beratungsmöglichkeiten, wird auch auf Behandlungsmöglichkeiten hingewiesen.

Eine Aktenvermerk über den Verlauf des zweiten Gespräches wird erstellt und zusammen mit der Notiz aus dem ersten Gespräch dem FD Personal zur Ablage in der Personalakte übergeben.

Als Konsequenz aus dem Fehlverhalten werden arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen geprüft und gegebenenfalls auch eingeleitet. Dem Mitarbeiter wird eine Frist von sechs Wochen eingeräumt, um das beanstandete Verhalten einzustellen. Darüberhinaus kann bei den Auszubildenden die Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung in Frage gestellt werden.

3. Stufe

Hat der suchtauffällige Mitarbeiter in der gesetzten Frist von sechs Wochen sein Verhalten nicht geändert bzw. kein Hilfsangebot in Anspruch genommen, so findet ein drittes Gespräch statt. An diesem Gespräch nehmen ein Vertreter des FD Personal, der Suchtbeauftragte, ein Vertreter des Personalrats und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung teil.

Das Gespräch erfolgt analog den beiden Vorangegangenen und ist wiederum in einer Gesprächsnotiz festzuhalten. Im Gespräch wird insbesondere zur Teilnahme an Behandlungsmöglichkeiten aufgefordert und dem suchtauffälligen Mitarbeiter wird eine nochmalige Frist von vier Wochen gewährt.

Im Ergebnis des Gespräches werden arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen eingeleitet bzw. fortgesetzt. Zusätzlich erfolgt die Vorstellung beim Amtsarzt zwecks Prüfung der Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit, sofern es sich um fortzusetzende Maßnahmen handelt. Auszubildenden wird die Nicht-Übernahme nach Ausbildungsende angedroht bzw. es erfolgt die Festschreibung der Nicht-Übernahme.

4. Stufe

Stellt der Vorgesetzte innerhalb der nächsten vier Wochen fest, dass die bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, so findet ein weiteres Gespräch unter Teilnahme des bereits in der 3. Stufe beteiligten Personenkreises statt. In diesem wird nochmals auf Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten hingewiesen und dem suchtauffälligen Mitarbeiter wird eine letzte Frist von vier Wochen gewährt.

Die arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen werden fortgesetzt bzw. abgeschlossen. Dazu erfolgt die erst- oder ggf. nochmalige Vorstellung beim Amtsarzt zwecks Prüfung der Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit. Der Abschluss der arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen bedeutet im Falle der Beschäftigten und Auszubildenden die Einleitung der Kündigung sowie bei Beamten die Verhängung entsprechender Disziplinarmaßnahmen.

5. Stufe

Stellt der Vorgesetzte innerhalb der nächsten vier Wochen fest, dass alle bislang erfolgten Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, so findet ein letztes Gespräch unter Teilnahme des bereits in der 3. bzw. 4. Stufe beteiligten Personenkreises statt. Analog zu den vorangegangenen Stufen wird eine Gesprächsnotiz angefertigt.

Beschäftigten nach TVöD wird mitgeteilt, dass nach nochmaliger amtsärztlicher Begutachtung die Kündigung durch den Dienststellenleiter ausgesprochen wird.

Gegen Beamte wird die notwendige Disziplinarmaßnahme verhängt. Im Falle der Feststellung der Dienstunfähigkeit erfolgt die (ggf. vorläufige) Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand. Bei Auszubildenden kommt es ebenfalls zum Ausspruch der Kündigung.

Verlaufsdarstellung des Stufenverfahrens

1. Stufe		
Teilnehmer	Inhalte	Konsequenzen
• Mitarbeiter • Vorgesetzter	• Fehlverhalten benennen • auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen • Konsequenzen erläutern • Frist benennen: 8 Wochen	Auszubildende: • ggf. Information an Sorgeberechtigte

Dokumentation: erfolgt gemäß Ziffer 7 der DV

Suchtbedingtes Fehlverhalten dauert an:

JA



NEIN

2. Stufe		
Teilnehmer	Inhalte	Konsequenzen
• Mitarbeiter • Vorgesetzter auf Wunsch: • FD Personal • Suchtbeauftragte • Personalrat • ggf. Schwerbehindertenvertretung	• Fehlverhalten benennen • auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen / zur Teilnahme auffordern • auf Behandlungsmöglichkeiten hinweisen • Konsequenzen erläutern • Frist benennen: 6 Wochen	Beschäftigte: • arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen und ggf. einleiten (z. B. 1. Abmahnung aussprechen) Beamte: • dienstrechtliche Maßnahmen prüfen und ggf. einleiten (z. B. schriftliche Ermahnung erteilen) Auszubildende: • arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen und ggf. einleiten (z. B. 1. Abmahnung aussprechen) • ggf. Nicht-Übernahme nach Ausbildungsende androhen • ggf. Information an Sorgeberechtigte

Dokumentation: erfolgt gemäß Ziffer 7 der DV

Suchtbedingtes Fehlverhalten dauert an:

JA

NEIN



3. Stufe		
Teilnehmer	Inhalte	Konsequenzen
• Mitarbeiter • Vorgesetzter • FD Personal • Suchtbeauftragte • Personalrat • ggf. Schwerbehindertenvertretung	• Fehlverhalten benennen • zur Teilnahme an Behandlungsmöglichkeiten auffordern • Konsequenzen erläutern • Frist benennen: 4 Wochen	Beschäftigte: • arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten bzw. fortsetzen (z. B. 1. bzw. 2. Abmahnung aussprechen) • beim Amtsarzt zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit vorstellen (nur bei fortzusetzenden Maßnahmen) Beamte: • dienstrechtliche Maßnahmen einleiten bzw. fortsetzen (z. B. schriftliche Ermahnung erteilen bzw. Disziplinarverfahren einleiten) • beim Amtsarzt zur Prüfung der Dienstfähigkeit vorstellen (nur bei fortzusetzenden Maßnahmen) Auszubildende: • arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten bzw. fortsetzen (z. B. 1. bzw. 2. Abmahnung aussprechen) • Nicht-Übernahme nach Ausbildungsende androhen bzw. festschreiben • ggf. Information an Sorgeberechtigte

Dokumentation:

erfolgt gemäß Ziffer 7 der DV

Suchtbedingtes
Fehlverhalten dauert
an:

JA

NEIN



4. Stufe		
Teilnehmer	Inhalte	Konsequenzen
• Mitarbeiter • Vorgesetzter	• Fehlverhalten benennen	Beschäftigte: • arbeitsrechtliche Maßnahmen fortsetzen bzw. abschließen (z.

• FD Personal • Suchtbeauftragte • Personalrat • ggf. Schwerbehindertenvertretung	• auf Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten hinweisen • Konsequenzen erläutern • ggf. Frist benennen: 4 Wochen	B. 2. Abmahnung aussprechen bzw. Kündigung einleiten) • erstmalige bzw. erneute amtsärztliche Begutachtung veranlassen Beamte: • dienstrechtliche Maßnahmen fortsetzen bzw. abschließen (z. B. Disziplinarverfahren einleiten bzw. Disziplinarmaßnahme verhängen) • bei Dienstunfähigkeit: Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand Auszubildende: • arbeitsrechtliche Maßnahmen fortsetzen bzw. abschließen (z. B. 2. Abmahnung aussprechen bzw. Kündigung einleiten)
--	--	---

Dokumentation:

erfolgt gemäß Ziffer 7 der DV

Suchtbedingtes Fehlverhalten dauert an:
(sofern Stufenverfahren noch nicht abgeschlossen)

JA



NEIN

5. Stufe		
Teilnehmer	Inhalte	Konsequenzen
• Mitarbeiter • Vorgesetzter • FD Personal • Suchtbeauftragte • Personalrat • ggf. Schwerbehindertenvertretung	• Fehlverhalten benennen • auf Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten hinweisen • Konsequenzen erläutern	Beschäftigte: • arbeitsrechtliche Maßnahmen abschließen (Kündigung einleiten) • erneute amtsärztliche Begutachtung veranlassen Beamte: • dienstrechtliche Maßnahmen abschließen (Disziplinarmaßnahme verhängen) • bei Dienstunfähigkeit: Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand Auszubildende: • arbeitsrechtliche Maßnahmen abschließen (Kündigung einleiten)

Dokumentation:

erfolgt gemäß Ziffer 7 der DV

Allgemeine Hinweise

Der Begriff „abhängig“ (umgangssprachlich „Sucht“) steht in der Medizin und klinischen Psychologie für das unabweisbare Verlangen nach bestimmten Stoffen oder Verhaltensformen, durch die ein kurzfristig befriedigender Erlebniszustand erreicht wird. Diesem Verlangen werden nach Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Kräfte des Verstandes untergeordnet. Es beeinträchtigt die freie Entfaltung einer Persönlichkeit und kann die sozialen Bindungen und die sozialen Chancen eines Individuums beeinträchtigen und zerstören, was sehr häufig der Fall ist.

Abhängigkeit wird von der WHO als Krankheit eingestuft und nicht als Willens- oder Charakterschwäche. Sie definiert Abhängigkeit als seelischen, eventuell auch körperlichen Zustand, der dadurch charakterisiert ist, dass ein dringendes Verlangen oder unbezwingbares Bedürfnis besteht, sich die entsprechende Substanz fortgesetzt und periodisch zuzuführen.

1. Wie erkenne ich, ob ich gefährdet bin?

Nach allgemein gültiger Definition wird von einer Abhängigkeit gesprochen, wenn mindestens drei der nachfolgenden Kriterien erfüllt werden:

- starker Wunsch/Zwang das Suchtmittel zu konsumieren
- Suchtmittelkonsum ist nicht mehr in der selbstbestimmten Kontrolle
- Suchtmittelkonsum als Mittel zur Milderung körperlicher und seelischer Entzugserscheinungen (Bsp. Zittern, Schweißausbrüche)
- Steigerung der körperlichen Verträglichkeit des Suchtmittels
- Suchtmittel rückt in der Interessenlage in den Mittelpunkt des Lebens
- Suchtmittelumgang folgt einer zwangsläufigen Regel
- keine Änderung des Konsumverhaltens trotz eindeutiger schädlicher Folgen

2. Wie kann sich Abhängigkeit am Arbeitsplatz äußern?

Die nachfolgend genannten Punkte stellen nur eine kleine Auswahl möglicher Anzeichen für eine Suchtproblematik dar, können aber ebenso auf andere Ursachen zurückgeführt werden. Sie sollen Vorgesetzte und Kollegen in erster Linie sensibilisieren, denn eine frühzeitige Erkennung ermöglicht ein breiteres Spektrum an Hilfsmaßnahmen.

- Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Fehlzeiten (häufig vereinzelte Fehltage, spontane Kurzurlaube, unbegründete Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der Arbeitszeit, Unpünktlichkeit ...)
- Leistungsminderungen (steigende Fehlerquote, mangelnde Konzentrationsfähigkeit, auffallende Unzuverlässigkeit, Gedächtnislücken ...)
- Verhaltensänderungen (starke Stimmungsschwankungen, extreme Stimmungslagen, Selbstüberschätzung ...)
- äußeres Erscheinungsbild (vernachlässigte Körperpflege/Kleidung, Händezittern, Schweißausbrüche, schlechte Gesamtkonstitution ...)
- auffälliges Trinkverhalten im Falle von Alkoholismus („heimliches“ Trinken, demonstrative Vermeidung von Alkohol, Vorratshaltung ...)

3. Was ist Co-Abhängigkeit bzw. Co-Alkoholismus?

Co-abhängig sind Personen, die den Betroffenen durch ihr Verhalten davor schützen, die volle Wirkung seines Konsums und die damit verbundenen Konsequenzen in vollem Umfang zu erfahren. Sie nehmen ihm einen großen Teil seiner Eigenverantwortlichkeit ab und tragen durch ihr Verhalten zur Selbsttäuschung bei. Trotz guter Absichten helfen diese Verhaltensweisen nicht, sondern schaden dem Betroffenen, weil eine mögliche Früherkennung erschwert wird und sie verhindern, dass der Betroffene seine ernste Situation erkennt und Krankheitseinsicht entwickelt.

Hilfe ist daher nicht:

- ein Suchtproblem zu verharmlosen oder gar mitzuhelfen, es zu verheimlichen
- Gleichgültigkeit und so genannte Toleranz zu zeigen
- dem Betroffenen lediglich seine Verachtung spüren zu lassen
- zu warten, in der Hoffnung, dass das Problem sich eigenständig klärt

4. Wie kann ich helfen?

Hilfsangebote sind Maßnahmen, welche den Betroffenen in seinem Anliegen zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit unterstützen. Das können interne und externe Angebote sein. Bei Bedarf können Informationsmaterial und Kontaktadressen von der Suchtbeauftragten angefordert werden.

Hilfe ist:

- unverzüglich zu reagieren
- den Betroffenen ernst zu nehmen
- ein offenes und ehrliches Gespräch zu führen
- die Wirklichkeit bewusst zu machen
- ein konkretes Angebot zu unterbreiten
- die Folgen aufzuzeigen
- konsequent vorzugehen

Empfehlungen für Vorgesetzte zur Gesprächsführung

Ziel der Gespräche ist es, den Mitarbeiter mit dem beobachteten Verhalten zu konfrontieren. Eine gezielte Gesprächsvorbereitung und strukturierte Vorgehensweise der Führungskraft sind daher unbedingt erforderlich. Dies beinhaltet auch, dass das Gespräch mit dem Betroffenen nur im unberauschten Zustand sinnvoll geführt werden kann. Aggressive Reaktionen, Ausreden, das Jammern über vielerlei Widrigkeiten (Vorsicht: Mitleidsschiene) oder auch die Abgabe unrealistischer Versprechen müssen einkalkuliert werden.

Exkurs

Beginnen Sie das Gespräch mit einem Resümee der ehemaligen Arbeitsleistung des Mitarbeiters. Fähigkeiten und Kompetenzen sollten erwähnt werden. Lob erhöht die Bereitschaft, sich auch Kritik anzuhören.

Fakten benennen

Benennen Sie arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen. Ort, Datum und ggf. Uhrzeit ergänzen die Stichhaltigkeit ihrer Fakten. Gerüchte und Vermutungen sind destruktiv und nicht förderlich. Ebenso fördern moralisierende Belehrungen nur die innere Abwehrhaltung des Betroffenen.

auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen

Unterbreiten Sie interne und externe Hilfsangebote. Der Suchtbeauftragte verfügt über erforderliche Informationen und Material. Bei wiederholten Auffälligkeiten sollte der Mitarbeiter ermutigt werden, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Erwartungen ansprechen

Machen Sie deutlich, dass das beanstandete Verhalten nicht weiter geduldet wird. Treffen Sie klare Absprachen über das weitere Vorgehen und setzen Sie konkrete, realisierbare Ziele. Vereinbaren Sie einen weiteren Gesprächstermin (in der vorgegebenen Frist) zur Auswertung.

Konsequenzen aufzeigen

Benennen Sie eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen. Grundlage bildet die Dienstvereinbarung zur Bewältigung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz.

Auszug aus der GUV-V A 1 (Grundsätze der Prävention)

§ 7 - Befähigung für Tätigkeiten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

(2) Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

§ 15 - Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.