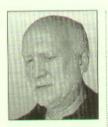
## Dienstvereinbarungen als Chance für suchtkranke Beschäftigte

Von Hans-Jürgen Honsa, Dipl.-Verwaltungswirt (FH), Salzgitter



Hans-Jürgen Honsa

lg. 1948, Dipl.-Verwaltungswirt, Referatsleiter des Referats für Ratsangelegenheiten bei der Stadt Salzgitter, nebenamtl. Dozent an der FHS für Verwaltung und Rechtspflege und Niedersächsisches Studieninstitut Braunschweig, Autor u.a. des Fachbuches "Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst"

#### l. Das Suchtproblem als Finanzproblem

Dem Drogen- und Suchtbericht der Drogenbeauftragten der Bundesregierung (Mai 2002) ist zu entnehmen, dass der Alkohol nach wie vor die Alltagsdroge Nr.1 ist. Über 1,6 Mio. Menschen, das entspricht 2,4% der Bevölkerung, sind behandlungsbedürftig alkoholkrank. Bei ca. 2,65 Mio. (!) Menschen liegt ein Alkoholmissbrauch vor.

Neben der menschlichen, persönlichen Problematik, die durch die Sucht und ihre Auswirkungen für den Einzelnen, seinen Familienangehörigen, Freunden und Kollegen entsteht, ist zumindest für den Arbeitgeber/Dienstherrn die wirtschaftliche Problematik

gleichfalls von großer Bedeutung.

Es ist heute "selbst" in Behörden anerkannt, dass das Suchtproblem, hier in erster Linie das Alkoholproblem, auch ein betriebswirtschaftliches Problem bedeutet.

Nach Berechnungen der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (DHS) für 1999 geht man allgemein von folgenden Kosten des Alkoholmissbrauchs pro Jahr aus:

- 1,4 Mrd. DM Krankenhauskosten
- 500 Mio. DM Rehabilitationskosten
- 1,5 bis 1,8 Mrd. DM betriebswirtschaftliche Verluste in einem 10.000 Mitarbeiter-Betrieb

die Kosten von rd. 40.000 Toten durch Unfälle, 2.543 Toten durch gesundheitliche Schäden und 249 Toten durch Alkoholpsychosen nicht eingeschlossen.<sup>1</sup>

Das Jahrbuch Sucht 2002<sup>2</sup> stellt eindringlich dar, dass sich die gesellschaftlichen Verluste durch Alkoholkonsum zum Teil nur schätzen lassen und sie auf den Methoden der Krankheitskostenrechnung basieren. Danach sieht die Bilanz noch dramatischer aus:

- ca. 42.000 Menschen sterben j\u00e4hrlich durch Alkoholkonsum
- rd. 6.500 Beschäftigte müssen in Frührente gehen
- ca. 40.000 Menschen müssen in Rehabilitierungsmaßnahmen
- 570.000 Krankenhausaufenthalte entstehen
- 92.000 Arbeitsunfähigkeitsfälle werden gemeldet, somit
- fast 20 Mrd.€ Gesamtkosten aus direkten und indirekten Kosten und
- knapp 7 Mrd.€ Ressourcenverlust durch die alkoholbedingte Mortalität (hauptsächlich Lebererkrankungen, Alkoholabhängigkeit, Selbstmord, Kfz-Unfälle).

1

Diese Zahlen sind im wahrsten Sinne des Wortes ernüchternd und sollten jeden Personalverantwortlichen aufschrecken. Dass an diesen Zahlen auch der öffentliche Dienst in Deutschland seinen Anteil hat, ist sicher nachvollziehbar und spätestens seit dem erscheinen des Fachbuches "Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst" nicht mehr zu leugnen.

Gerade unter dem Aspekt der Finanznöte der öffentlichen Haushalte kann es sich keine Verwaltungsführung mehr leisten, die Suchtproblematik als nicht existent ad acta zu legen. Die Kennzahlen der Stellenpläne in Verbindung mit der Personalausfallstatistik lassen ein ignorieren der Suchtproblematik nicht mehr zu. Der zu Zeiten noch großzügig bemessener Personalbedarfszuweisungen praktizierte Co-Alkoholismus (Kompensierung der alkoholbedingten Minderleistungen durch Kolleginnen und Kollegen) ist nicht mehr möglich, sodass Personalausfälle sofort durchschlagen. Da die erkrankten MitarbeiterInnen in der Regel ein ärztliches Attest vorlegen, wird der Ausfall vielerorts noch als "unabwendbares Ereignis" verbucht und ohne weitere Maßnahmen abgeheftet. Dabei ist mittlerweile anerkannt, dass Dienstvereinbarungen oder auch Dienstanweisungen über den Umgang mit süchtigen oder suchtgefährdeten Personen eine gute Hilfe zur Bekämpfung der Sucht in der Dienststelle und zur Reduzierung der suchtbedingten Krankheitskosten darstellen können.

Nachfolgend sollen daher die praktischen Möglichkeiten für den Abschluss einer solchen Vereinbarung untersucht und aufgezeigt werden. Dabei sollen auch die rechtlichen Möglichkeiten der Personalvertretungen berücksichtigt werden.

#### II. Die Dienstvereinbarung als Möglichkeit zur Problemlösung

oben dargestellt, gehört bereits Dienstvereinbarung/Dienstanweisung "Sucht am Arbeitsplatz" (der Charakter der "Richtlinie" als Vereinbarung oder Anweisung ist dann sekundär, wenn die Personalvertretung bei der Anweisung angemessen beteiligt wurde, was aus Gründen der Akzeptanz stets empfohlen wird) zum Standard organisatorischer Präventionsmöglichkeiten. Diese Dienstvereinbarung bzw. -anweisung bleibt aber nur Stückwerk, wenn nicht gleichzeitig ein Stufenplan, der die einzelnen Schritte (Stufen) in der Behandlung eines suchtauffälligen Mitarbeiters festlegt, vereinbart und hinzugefügt wird. Zur besseren Umsetzung für die Praxis sind nachfolgend einige Muster solcher Dienstvereinbarungen mit Stufenplänen abgedruckt.

Bei der Abfassung solcher Stufenpläne sollten **grundsätzlich** folgende Hinweise (ohne Rangfolge) berücksichtigt werden:

- die Dienstvereinbarung/Dienstanweisung (DV) sollte sich auf Suchterkrankungen aller Art beziehen, also stoffgebundene (z.B. Alkohol, Drogen, Medikamente) sowie stoffungebundene (z.B. Spielsucht, Arbeitssucht, Eß- und Brechsucht, Internetsucht). Diese Kategorisierung erleichtert die Anwendung auf eventuell neu entstehende Süchte, die sonst bei Bezogenheit auf einzelne Stoffe "unter den Tisch" fallen würden. Insgesamt ist sie so also etwas flexibler.

- eine DV sollte knapp, transparent, konkret und auf die Fälle der täglichen Suchthilfepraxis zugeschnitten sein. Amts- bzw. Juristendeutsch sollte tabu sein. Jegliche Überfrachtung mit zusätzlichen Informationen, die zwar im Einzelfall notwendig sein können (z.B. Ausführungen zu Kommunikationstechniken bei Gesprächen mit Suchtauffälligen), sollte vermieden werden. Lieber einen gesonderten Leitfaden oder einen Anhang zur DV herausgeben.

 klare Verteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten der jeweils Handelnden ist unabdingbare Voraussetzung für ein einheitliches und zielorientiertes Vorgehen auf allen Ebenen im Betrieb.

- außer dem ersten "Vier-Augen-Gespräch" zwischen dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Mitarbeiter, ist bei jedem weiteren Gespräch eine Vertrauensperson des Mitarbeiters (Personalrat, Suchthelfer o.ä.) hinzuzuziehen. Diese Person sollte Bestandteil der betrieblichen Therapie werden.
- Bei Durchführung von ambulanten oder stationären Therapien ist zu berücksichtigen und entsprechend einzukalkulieren, dass ein Rückfall z.B. in die nasse Phase (bei Alkohol) Teil des Krankheitsbildes ist und eine moralisierende Bewertung deshalb zu unterbleiben hat. Hier muss der Druck nochmals erhöht und das Hilfeangebot eventuell erweitert werden.
- Das Problem des Co-Alkoholismus im Betrieb muss neben der DV, am besten vor Verabschiedung der DV, im Betrieb insgesamt erörtert und einheitlich angegangen werden.

In der Broschüre "Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz" – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche – der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren e.V. (DHS), Postfach 13 69, 59003 Hamm, Mail: Info@dhs.de, Internet: www.dhs.de ist die Rahmenempfehlung des Landes Niedersachsen hierzu als gutes Beispiel abgedruckt. Interessierte können diese Broschüre über die DHS bestellen.

#### III. Muster von Dienstvereinbarungen über "Alkohol am Arbeitsplatz" und Stufenpläne

Nachfolgend werden verschiedene Dienstvereinbarungen bzw. Dienstanweisungen mit Stufenplänen als Muster vorgestellt. Diese Auswahl und die Darstellung erfolgt, um Behörden ohne entsprechende Regelungen als Anregung und möglicherweise Anleitung zu dienen. Bei der Auswahl der insgesamt zur Verfügung stehenden Pläne wurde darauf geachtet, das Spektrum der Behörden und Betriebe insgesamt damit abzudecken:

#### 1 Dienstanweisung mit Stufenplan für eine kreisfreie Stadt, ca. 115.000 Einwohner, Bundesland Niedersachsen

Dienstanweisung über die Vorgehensweise bei Leistungs- und/oder Verhaltensmängeln alkoholkranker oder alkoholgefährdeter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

#### Vorbemerkungen

Wie in anderen Behörden und Betrieben gibt es auch bei der Stadt eine nicht unerhebliche Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren dienstliche Leistungen und deren Verhalten infolge einer Alkoholgefährdung oder Alkoholerkrankung beeinträchtigt sind. Neben den damit einhergehenden Verstößen gegen arbeitsvertragliche bzw. beamtenrechtliche Pflichten kommt es zu Verletzungen von Unfallverhütungsvorschriften mit den damit verbundenen Gefahren. Die alkoholgefährdeten bzw. alkoholkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fügen nicht nur der Stadt Schäden zu; es entstehen ihnen auch selbst regelmäßig schwerwiegende Schäden in gesundheitlicher, familiärer und sozialer Hinsicht.

Um solchen Schäden vorzubeugen und insbesondere den alkoholkranken oder alkoholgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, sehe ich mich veranlasst, eine Regelung darüber zu treffen, wie bei alkoholbedingten Leistungs- und/oder Verhaltensmängeln vorzugehen ist. Diese Dienstanweisung folgt dem Grundsatz "Helfen statt Kündigen" und trägt somit der Erkenntnis Rechnung, dass Alkoholismus eine Krankheit ist. Es soll alles Zumutbare getan werden, um die Betroffenen zur Inanspruchnahme der angebotenen Hilfen zu veranlassen (Therapiemotivation). Eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses soll vermieden werden, sie wird als letzte Konsequenz aber auch nicht ausgeschlossen.

#### 2 Stufenplan für Hilfsangebote und Maßnahmen

#### 2.1 Erste Stufe

Entsteht bei unmittelbaren Vorgesetzten der Eindruck, dass Leistungs- und/oder Verhaltensmängel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf Alkoholmissbrauch zurückzuführen sind, führt er mit der oder dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Bezüglich der Form und des Inhalts dieses Gesprächs ist folgendes zu beachten:

 Das gut vorzubereitende Gespräch ist offen und ehrlich zu führen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Alkoholkranke dagegen wehren, krank zu sein bzw. Alkoholprobleme zu haben.

Sie entwickeln brillante Fertigkeiten, die Probleme vor sich und anderen herunterzuspielen. Alkoholismus ist eine Krankheit des Täuschens, der Heimlichkeiten und der nicht gehaltenen tausendfachen Versprechen. Dieses Verhalten gehört zum Krankheitsbild. Der Vorgesetzte muss sich darauf einstellen, dass der Alkoholkranke ihn zunächst als Gegner sieht, der ihm das Suchtmittel Alkohol fortnehmen will.

- Das konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Fehlverhalten (genaue Orts- und Zeitangabe), von dem man sich selbst überzeugt hat, ist anzusprechen.
- Es ist auf den Zusammenhang zwischen dem vermuteten Alkoholmissbrauch und diesem Fehlverhalten hinzuweisen.
- Es ist der/dem Betroffenen deutlich zu machen, dass die festgestellten Leistungs- und/oder Verhaltensmängel nicht weiter hingenommen werden.

- Es sind gleichzeitig Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen (z.B. Aufsuchen eines freiwilligen Suchthelfers oder einer kompetenten Beratungs- und Behandlungsstelle).
- Es sind Vorwürfe über das Trinken selbst oder moralische Wertungen zu vermeiden. Tipps und Ratschläge auf das Trinken bezogen sind nicht zu erteilen, Diskussionen über Trinkmengen sind zu vermeiden. (Die Therapie gehört in die Hände von Fachleuten).
- Der/dem Betroffenen ist unmissverständlich klar zu machen, dass seine Arbeitsleistung und sein Verhalten weiterhin beobachtet werden.

Über dieses Gespräch bewahrt der unmittelbare Vorgesetzte Stillschweigen. Es wird kein Aktenvermerk gefertigt.

#### 2.2 Zweite Stufe

Lässt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auch nach dem ersten Kritikgespräch Leistungs- und/ oder Verhaltensmängel erkennen, die vermutlich auf Alkoholmissbrauch zurückzuführen sind, führt die/der Vorgesetzte mit ihr bzw. ihm sechs Wochen nach dem ersten Kritikgespräch ein weiteres Gespräch, zu dem er möglichst eine Vertreterin bzw. einen Vertreter des Personalrats hinzuzieht. Das Gespräch soll folgenden Inhalt haben:

- Es wird auf das zurückliegende erste Gespräch hingewiesen und das erneute konkrete arbeitsbzw. dienstrechtliche Fehlverhalten (wiederum mit Orts- und Zeitangabe) angesprochen.
- Die/der Vorgesetzte weist unmissverständlich drauf hin, dass bei weiteren Pflichtverstößen das Personalamt informiert wird mit dem Ziel, arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen können den Verlust des Arbeitsplatzes bewirken.
- Die/der Vorgesetzte fordert die Inanspruchnahme der bestehenden Hilfsangebote.
- Der Personalratsvertreter sollte deutlich machen, dass er nur bei erkennbarer Bereitschaft zur Mitarbeit die Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vertreten kann.

Das Ergebnis dieses Gesprächs wird schriftlich festgehalten. Der Vermerk ist von der bzw. dem Betroffenen zu unterzeichnen ("zur Kenntnis genommen") und dem Personalrat zuzuleiten.

#### 2.3 Dritte Stufe

Ergibt sich nach weiteren sechs Wochen keine positive Veränderung in den Leistungen bzw. im Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, so informiert der Vorgesetzte beim nächsten Pflichtverstoß unverzüglich das Personalamt. Jede weitere Verzögerung oder Vertuschung schadet sowohl der bzw. dem Betroffenen und der Verwaltung (Gefahr des Co-Alkoholismus). Das Personalamt veranlasst baldmöglichst ein weiteres Gespräch, an dem außer der bzw. dem Betroffenen der Vorgesetzte, Vertreter des Personalamtes und des Personalrates / Jugendvertretung (ggf. die Schwerbehindertenvertretung) und ein Vertreter des betriebsärztlichen bzw. amtsärztlichen Dienstes teilnehmen. Zu diesem Gespräch sollen auch – je nach Situation – Familienan-

10

gehörige, Freunde, Kollegen und Vertreter externer Beratungsstellen eingeladen werden. Inhalt dieses Gespräches:

- Der bzw. dem Betroffenen werden noch einmal die vom Fachamt übermittelten konkreten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Pflichtverstöße vorgehalten.
- Es ergeht gleichzeitig die Aufforderung, innerhalb einer Bedenkzeit von einer Woche eine Beratungs- und Behandlungsstelle aufzusuchen und ggf. eine Therapie durchzuführen. Von dem Besuch der Beratungs- und Behandlungsstelle hat sie bzw. er das Personalamt zu unterrichten. Gleichzeitig ist die Beratungs- und Behandlungsstelle von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Personalamt insoweit zu entbinden, als sie dem Personalamt
- die Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der empfohlenen Gesprächstermine
- den eventuellen Therapieplan
- ggf. den Abbruch der vorgeschlagenen Therapie
- den ordnungsgemäßen Abschluss der Therapie
- Vorschläge für Nachsorgemaßnahmen

#### mitteilen darf.

- Es werden der bzw. dem Betroffenen vom Personalamt arbeits- bzw. dienstliche Schritte, z.B. die Kündigung bzw. die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen für den Fall angedroht, dass
- das Hilfsangebot im Rahmen der Bedenkzeit nicht angenommen wird und weiterhin alkoholbedingte Leistungs- und/oder Verhaltensmängel auftreten.
- die Behandlungs- und Beratungsstelle ggf. nicht von der oben genannten Verschwiegenheitspflicht befreit wird.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der vom Vertreter des Personalamtes und der/dem Betroffenen unterzeichnet wird. Die/der Betroffene erhält eine Durchschrift.

#### 2.4 Vierte Stufe

2.4.1 Ist die bzw. der Betroffene einsichtig und

- sucht eine einschlägige Beratungs- und Behandlungsstelle auf
- entbindet diese von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Personalamt in der unter Ziffer 2.3 genannten Form
- hält die empfohlenen Beratungstermine ein und führt die angeratene Therapie durch,

werden ihr/ihm während der notwendigen Heilbehandlung die Bezüge im Rahmen der tariflichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen weitergezahlt.

Während der Teilnahme an einer Heilbehandlung ist die bzw. der Betroffene grundsätzlich vor arbeits- bzw. dienstlichen Maßnahmen geschützt.

Der bzw. dem Betroffenen wird schriftlich die Einhaltung des von der Beratungs- und Behandlungsstelle empfohlenen Therapieplanes und die Durchführung der zu gegebener Zeit angeratenen Nachsorgemaßnahmen zur Auflage gemacht. Gleichzeitig werden arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Konsequenzen für den Fall angedroht, dass diese Auflagen nicht eingehalten werden und ein

weiterer erheblicher Verstoß gegen arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Pflichten eintritt.

## 2.4.2 Zeigt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dem gegenüber keine Einsicht,

indem sie bzw. er das unter Ziffer 2.3 aufgeführte Hilfsangebot nicht annimmt, so wird beim nächsten erheblichen Verstoß gegen arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Pflichten die angedrohte Maßnahme konsequent durchgeführt.

#### 3 Vorgehen bei einem Rückfall nach einer abgeschlossenen Heilbehandlung

Die/der Betroffene ist während einer Heilmaßnahme und insbesondere nach einer erfolgreich abgeschlossenen Entziehungskur oder Therapiemaßnahme bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf Verständnis und Hilfe der Kollegen und Vorgesetzten angewiesen.

Wird sie bzw. er nach einer abgeschlossenen Heilbehandlung rückfällig, ist je nach Lage des Einzelfalles zu entscheiden, ob

- erneut ein Gespräch im Sinne der Ziffer 2.3
   (Dritte Stufe) geführt wird und die dort aufgeführten Auflagen erteilt werden
- die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden.

Bei dieser Entscheidung ist möglichst die Beurteilung der Beratungs- und Behandlungsstelle zu berücksichtigen, ob die bzw. der Betroffene den Rückfall überwinden kann.

#### 4 Einstellungszusage

Im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird der bzw. dem Betroffenen zugesagt, dass eine erneute Einstellung nach erfolgreich abgeschlossener Therapie im Rahmen der personalwirtschaftlichen Gegebenheiten möglich ist, wenn sie bzw. er glaubhaft macht, dass sie bzw. er über einen längeren Zeitraum (in der Regel ein Jahr) abstinent lebt.

#### 5 Aufbewahrung von Vorgängen

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Alkoholgefährdung oder Alkoholerkrankung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern entsteht, wird im Personalamt gesondert aufbewahrt und unterliegt nicht der allgemeinen Akteneinsicht.

Die Vorgänge werden sofort vernichtet, wenn sich ein zunächst begründeter Verdacht als unrichtig erweist.

Nach einer erfolgreich durchgeführten Heilbehandlung werden die Vorgänge nach Ablauf von drei Jahren vernichtet.

#### 6 Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle Bediensteten der Stadt, Bedienstete im Sinne dieser Dienstanweisung sind alle, die in einem Dienst-, Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur Stadt stehen sowie Praktikanten im Anerkennungsjahr.

#### 7 Inkrafttreten, Anwendungshinweise

7.1 Diese Dienstanweisung tritt mit der Bekanntgabe im Mitteilungsblatt der Stadt in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verfügung über den Umgang mit alkoholkranken oder gefährdeten Mitarbeitern vom 2.12.1987 außer Kraft.

7.2 Als **Anlage** sind allgemeine Hinweise zur Anwendung dieser Dienstanweisung beigefügt.

#### 8 Bekanntgabe

Diese Dienstanweisung ist allen Bediensteten bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist in jährlichen Abständen zu wiederholen.

gez. Oberstadtdirektor

#### Anlage

#### Hinweise zur Anwendung

der Dienstanweisung zur Vorgehensweise bei Leistungs- und/oder Verhaltensmängeln alkoholkranker oder -gefährdeter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

#### I Alkoholismus ist eine Krankheit

Alkoholismus ist nicht eine Krankheit wie jede andere. Es gehört zum Krankheitsbild, die eigene Krankheit nicht zu erkennen und sie nicht wahr haben zu wollen. Häufig verlieren die Alkoholkranken die Fähigkeit, notwendige Hilfe Dritter anzunehmen. Unrealistische Versprechungen, Enttäuschungen und Rückfälle gehören zur Krankheit und ihrer Rehabilitation. Widersprüchliches und irrationales Verhalten ist dabei nicht immer vorwerfbar.

#### II Folgen von Alkoholmissbrauch

Nach allgemein anerkannten Schätzungen sind 7–10 v.H. der Beschäftigten in Betrieben und Verwaltungen alkoholkrank bzw. alkoholgefährdet. Auf die Stadt übertragen, muss somit davon ausgegangen werden, dass zwischen 200 und 300 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter Alkoholprobleme haben.

Neben den schwerwiegenden Schäden, die Betroffene in gesundheitlicher, familiärer und sozialer Hinsicht erleiden, ist auf erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Aufgabeerfüllung der Stadt SZ hinzuweisen. Es kommt zu oft jahrelangen Minderleistungen. Die Arbeitsleistung sinkt mit fortschreitendem Krankheitsverlauf. Fehlentscheidungen mehren sich. Alkoholkranke fehlen 16 mal häufiger und sind 2,5 mal häufiger krank als normal Trinkende. Sie bewirken häufig eine Verschlechterung des Arbeitsklimas.

Alkoholkranke verletzten häufig Unfallverhütungsvorschriften; bis zu 25 v.H. der Arbeitsunfälle geschehen unter Alkoholeinfluss.

#### III Bisherige Fehlreaktionen

Aus der Vergangenheit sind mehrere konkrete Fälle bekannt, bei denen alkoholbedingte Leistungsund/oder Verhaltensmängel zu spät auf eine mögliche Alkoholgefährdung bzw. Alkoholabhängigkeit zurückgeführt wurden. In einigen Fällen war die Gefährdung bzw. Erkrankung zwar bekannt, wurde jedoch – entweder aus Unkenntnis, aus Mitleid oder

gut gemeinter aber falsch eingesetzter Kollegialität und Kameraderie – zu lange verschwiegen und den zuständigen Vorgesetzten des Fachamtes oder dem Personalamt nicht mitgeteilt. Dies sicher auch wegen der Vermutung, dass die Amtsleitung oder das Personalamt aus einer etwaigen Unterrichtung keine Konsequenzen ziehen würde. Diese Denkund Verhaltensweisen führten in der Vergangenheit häufig dazu, dass das Personalamt in einigen Fällen erst dann eingeschaltet wurde, wenn die alkoholkranke Mitarbeiter für das Amt oder auch für die Kollegen, die sie bzw. ihn bisher "mitgezogen" hatten, völlig untragbar geworden war. Die Folgen für die Betroffenen waren fatal.

# IV Grundsätze für zukünftiges, richtiges Verhalten Die Dienstanweisung soll dazu dienen, die bisherigen Fehlreaktionen mit ihren negativen Folgen für die Betroffenen und für die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung zukünftig zu vermeiden. Sie folgt nachstehenden Grundsätzen:

- Führen von offenen Gesprächen mit den Betroffenen, damit
- Alkoholprobleme rechtzeitig erkannt werden und unter Umständen einer Suchterkrankung vorgebeugt wird
- ggf. die Krankheitseinsicht gefördert wird
- durch das Aufzeigen von Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten jeweils im Zusammenhang mit Hilfsangeboten die Therapiebereitschaft gefördert wird und so der sich für die Betroffenen suchtverlängernde Co-Alkoholismus vermieden wird.
- Gewährung von Hilfe durch Konsequenz

Nur das konsequente Handeln führt zu einem positiven, konstruktiven Leidensdruck bei den Betroffenen, der die Krankheitseinsicht fördert und die Einleitung einer Therapie unterstützt. Die Betroffenen brauchen eine klare Orientierung, weil sie sich selbst keine vernünftigen Grenzen mehr setzen können. Deshalb muss der in der Vereinbarung enthaltene Stufenplan konsequent eingehalten werden. Es dürfen nur solche Konsequenzen angedroht werden, die der Ankündigende auch selbst durchführen kann, damit die Glaubwürdigkeit nicht leidet. (z. B. ist für arbeitsrechtliche bzw. dienstrechtliche Maßnahmen allein das Personalamt zuständig).

- Keine Therapieversuche durch Vorgesetzte bzw. Kollegen. Die Therapie von Alkoholkranken gehört allein in die Hände von Fachpersonal (z.B. Therapeuten der Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke der Stiftung Lukas-Werk). Aufgabe von Vorgesetzten und Arbeitgeber ist es, Betroffene frühzeitig solchen Stellen zuzuführen.
- Rückfälle vermeiden. Auch bei erfolgreich abgeschlossener Therapie bleibt ein Rückfallrisiko.
   Vorgesetzte und Kollegen können durch ihr verständnisvolles Verhalten einen Beitrag zur Stabilisierung und Rehabilitation der Alkoholkranken leisten.
- Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von den im Stufenplan vorgesehenen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Kon-

sequenzen – je nach Notwendigkeit im Einzelfallunverzüglich ergriffen werden.

#### V Zum Stufenplan für Hilfsangebote und Maßnahmen

#### Zu Ziffer 2.1 - Erste Stufe -

Es gibt kein Patentrezept zur Früherkennung einer Alkoholgefährdung bzw. Alkoholerkrankung. Anzeichen für eine Alkoholkrankheit können sein:

- Gravierende Leistungsschwankungen bzw. Nachlassen der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.
- Ausweichen konkreter Zielvereinbarungen, Entwickeln von Ausflüchten und durchsichtigen Entschuldigungen zum Leistungsrückgang.
- Einsetzen einer deutlichen Kritikschwäche. Leichtes Hinnehmen von Ermahnungen und Vorhaltungen, devotes und unterwürfiges Verhalten gegenüber Vorgesetzten.
- Unregelmäßigkeit bei der Arbeitszeit bzw. der Pausenregelung.
- Häufiges Verlassen des Arbeitsplatzes in beinahe regelmäßigen Abständen (um heimlich zu trinken).
- Häufiges Fehlen am Wochenanfang (wobei eine Krankmeldung häufig durch den Ehepartner oder Dritte erfolgt und die Anrechnung auf den Erholungsurlaub angeboten wird).
- Häufige Kurzerkrankungen.
- Auffälliges Benehmen, unnatürlich großspurig, forsch auftretend oder sich zurückziehend und Meiden von zwischenmenschlichen Beziehungen.
- Übermäßigen Alkoholkonsum bestreiten, verharmlosen oder aggressives Reagieren.
- Alkoholfahne.

#### Hilfsangebote sind z.B.

- Aufsuchen eines freiwilligen Suchthelfers (z.B. abstinent lebender Alkoholkranker), dessen Aufgabe es ist, die Therapiebereitschaft der Betroffenen zu fördern, Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen und nach erfolgreicher Therapie die Nachsorge zu begleiten.
- Aufsuchen einer einschlägigen Beratungs- und Behandlungsstelle, z.B. die Psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke der Stiftung Lukas-Werk.

Namen und Dienststelle von freiwilligen Suchthelfern bzw. Anschriften von weiteren Hilfsorganisationen können beim Personalamt erfragt werden.

#### Zu Ziffer 2.2 - Zweite Stufe -

Der/dem Betroffenen muss eindringlich klar gemacht werden, dass wahrscheinlich krankheitsbedingtes Trinken sein Verhalten bestimmt, da sonst eine Änderung eingetreten wäre. Es muss dem Betroffenen deutlich werden: "Jetzt wird es für mich Ernst, aber es gibt eine Chance!".

#### Zu Ziffer 2.3 - Dritte Stufe -

In diesem Gespräch muss der bzw. dem Kranken unmissverständlich klar gemacht werden, dass es für sie bzw. ihn nur noch zwei Möglichkeiten gibt: entweder mit dem Trinken aufzuhören oder die Kündigung bzw. Entlassung. Die Betroffenen hängen erfahrungsgemäß sehr an ihrem Arbeitsplatz, auch wenn sie den Anschein erwecken, als ob ihnen ein Arbeitsplatzverlust nichts ausmache. Deshalb kann das entschlossene und konsequente Auftreten der Gesprächspartner nützlich sein. Das Gespräch muss geführt werden nach dem Motto: "Es ist keine Schande, krank zu sein, aber eine Schande, nichts dagegen zu tun!" oder "Wenn du nichts tust, können und wollen wir auch nichts für dich tun!" In der Fachwelt bedeutet das, den Kranken fallen lassen (Hilfe durch Nichthilfe). Dem Kranken wird klar gemacht, dass er für sein Handeln letztlich selbst die Verantwortung trägt.

#### Zu Ziffer 2.4 - Vierte Stufe -

Entsprechend dem Grundsatz, dass angekündigte Maßnahmen auch durchzuführen sind, werden ggf. die angedrohten Konsequenzen (Kündigung, Disziplinarmaßnahme) vollzogen. Dieser Schritt kann im Sinne des konstruktiven Leidensdrucks die Therapiebereitschaft von Betroffenen endgültig herbeiführen.

Bewirbt sich eine entlassene Mitarbeiterin bzw. ein entlassener Mitarbeiter, die/der glaubhaft nachweist, dass sie/er aufgrund einer Heilbehandlung längere Zeit abstinent lebt, so wird ihre/seine Bewerbung bevorzugt berücksichtigt. Der zuständige Sachbearbeiter im Personalamt trifft geeignete Maßnahmen, damit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach einer Behandlung wieder voll in den Kollegenkreis integriert wird.

#### Zu Ziffer 3

Ein Rückfall muss im Heilungsprozess des Alkoholkranken in Betracht gezogen werden. Der Kranke kann nicht glauben, dass das, was er in der Heilbehandlung gelernt hat, auch für ihn zutrifft. Dieser Rückfall, der bereits während der Heilbehandlung aber auch Monate oder Jahre danach eintreten kann, kann bei Betroffenen ohne Rückfallerfahrung einen Anstoß für eine weitere erfolgreiche Therapie bedeuten.

Den Vorgesetzten kommt bei der Umsetzung dieser Vereinbarung eine Schlüsselrolle zu. Um rechtzeitig und richtig helfen zu können, sind Kenntnisse über das Problem Alkohol und Arbeitsplatz - insbesondere über das Wesen der Alkoholkrankheit - erforderlich. Aus diesem Grunde haben Vorgesetzte aller Leitungsebenen in Seminaren der Psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke hierüber eine erste Information erhalten. Es erscheint jedoch mit Blick auf die Bedeutung des Problemkreises notwendig, dass sich Vorgesetzte durch Fortbildung weitere vertiefte Kenntnisse hierüber aneignen, um Fehler zu vermeiden, die sich für die Betroffenen fatal auswirken können. Es wird daher gebeten, Fortbildungsangebote anzunehmen. Die Psychosoziale Beratungsund Behandlungsstelle für Suchtkranke der Stiftung Lukas-Werk steht für Informationen gern zur Verfügung. Entsprechende Literatur ist im Personalamt vorhanden bzw. kann beschafft werden.

#### 3 Dienstvereinbarung "Umgang mit Suchtkranken" eines Landesministeriums

Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken im Geschäftsbereich des Ministeriums

Das Ministerium Mecklenburg-Vorpommern und der Hauptpersonalrat schließen zum Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken nach §66 in Verbindung mit §70 Abs. 1 Nr. 8 Personalvertretungsgesetz M-V eine zeitlich befristete Dienstvereinbarung. Auf diesem Wege soll die praktische Anwendbarkeit einer Regelung in diesem Bereich festgestellt werden.

#### § 1

#### Ziel der Dienstvereinbarung

(1) Die Bekämpfung von Alkoholmissbrauch und anderen suchterzeugenden Stoffen sowie die Hilfe für Abhängigkeitserkrankte sind ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht.

(2) Die Dienstvereinbarung beabsichtigt:

- die Suchtproblematik schon im Vorstadium arbeits- oder dienstrechtlicher Verfahren anzusprechen.
- den suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeitern zu helfen, aktive Schritte zur Überwindung der Gefährdung und Abhängigkeit sowie der mit der Suchtkrankheit verbundenen existenzbedrohenden Folgen zu unternehmen.
- die Erhaltung bzw. Widerherstellung der Dienst-/ Arbeitsfähigkeit zu sichern.
- dem Wegsehen und Bagatellisieren des Umfeldes ("Co-Verhalten") entgegenzuwirken.

Die Dienstanweisung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und soll allen Beteiligten eine klare Regelung an die Hand geben. Sie gibt vor, wie bei Alkoholmissbrauch zu verfahren ist und kann sinngemäß bei anderen Suchtkrankheiten Anwendung finden.

(3) Schulungen zur Krankheit Alkoholismus und über andere Suchtkrankheiten sind in geeigneter Weise sicherzustellen.

#### § 2

## Vorgehen bei Verdacht von Suchtmittelmissbrauch

(1) Erstes Hilfs- und Kritikgespräch.

Entsteht bei einem unmittelbaren Vorgesetzten Anlass zur Annahme, dass Veränderungen im dienstlichen Verhalten (nachlassende Arbeitsleitung, Fehlzeiten, Auffälligkeiten im Sozialverhalten u.a.) auf Alkoholprobleme oder andere Suchtmittel zurückzuführen sind, führt dieser mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch (1. Gespräch). Auf Wunsch des Betroffenen kann an diesem Gespräch eine Person seines Vertrauens (z.B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter) teilnehmen.

Der Vorgesetzte hat seine konkreten Wahrnehmungen dem Betroffenen gegenüber auszusprechen und ihm mitzuteilen, dass der Genuss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln als Ursache für die auffälligen Verhaltensweisen angesehen werden und dies zu arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Der Vorgesetzt hält lediglich den Zeitpunkt des Gespräches fest.

(1) Zweites Hilfs- und Kritikgespräch.

Ist im Verhalten des Betroffenen nach spätestens einem Monat noch keine positive Veränderung festzustellen, folgt ein weiteres Gespräch (2. Gespräch), auf Wunsch des Betroffenen unter Beteiligung einer Person seines Vertrauens.

Dem Betroffenen wird in diesem Gespräch mitgeteilt, dass bei fortwährenden Auffälligkeiten das Personalreferat vom Sachverhalt in Kenntnis gesetzt wird. Gleichzeitig soll der Betroffene auf Hilfsmöglichkeiten (z.B. Suchberatungsstellen, Selbsthilfegruppen) hingewiesen werden.

Die Gesprächsteilnehmer bewahren Stillschweigen. Der Vorgesetzte notiert den Zeitpunkt des Gespräches und den Hinweis auf Hilfsmöglichkeiten.

#### (2) Drittes Hilfs- und Kritikgespräch.

Kann nach insgesamt spätestens drei Monaten (gerechnet vom Zeitpunkt des ersten Gesprächs) im Verhalten des Betroffenen noch immer keine positive Veränderung festgestellt werden, oder wird die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten nicht nachgewiesen, informiert der unmittelbare Vorgesetzte das Personalreferat schriftlich. Der Betroffene erhält eine Abschrift.

Das Personalreferat veranlasst ein weiteres Gespräch (3. Gespräch) mit dem Personalreferenten, an dem auf Wunsch des Betroffenen auch eine Person seines Vertrauens teilnehmen kann.

Nach dieser Besprechung erhält der betroffene Arbeitnehmer eine schriftliche Ermahnung, in der er aufgefordert wird, sein beanstandetes Verhalten abzustellen, und in der ihm dringend nahe gelegt wird, ein Hilfeangebot nachweislich in Anspruch zu nehmen. Für den Fall, dass sich das beanstandete Verhalten nicht binnen spätestens eines Monats spürbar bessert, wird eine Abmahnung angekündigt.

Handelt es sich um einen Beamten, wird die Einleitung disziplinarischer Maßnahmen angedroht.

In aller Deutlichkeit werden mögliche arbeitsoder dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt und angekündigt. Diese können beispielsweise sein:

- Entzug von Leistungszulagen oder dienstlichen Funktionen,
- Unterbrechung des Bewährungsaufstieges,
- Abmahnung,
- Änderungskündigung,
- Kündigung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

#### (3) Viertes Hilfs- und Kritikgespräch.

Hat der betroffene Mitarbeiter binnen spätestens eines weiteren Monats sein Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, führt der Personalreferent mit ihm ein weiteres Gespräch (4. Gespräch), an dem auf Wunsch des Betroffenen auch eine Person seines Vertrauens teilnehmen kann.

Nach dieser Besprechung erhält der betroffene Arbeitnehmer eine Abmahnung mit dem Hinweis, dass beim nächsten Fehlverhalten die Kündigung eingeleitet wird. Handelt es sich um einen Beamten, werden ihm unter Angabe der Gründe disziplinarische Vorermittlungen und gegebenenfalls auch die Einleitung eines Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit angekündigt.

In jedem Fall wird der Betroffene erneut schriftlich aufgefordert, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

(5) Bleibt die Abmahnung bzw. die Ankündigung von disziplinarischen Maßnahmen wirkungslos, hat das Personalreferat unverzüglich die Kündigung bzw. die Einleitung disziplinarischer Vorermittlungen zu prüfen und ggf. zu veranlassen.

#### §3 Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Therapie

Fällt der Mitarbeiter am Arbeitsplatz wieder wegen Suchtmittelmissbrauch auf, so hat der Vorgesetzte das Personalreferat zu informieren. Durch den Personalreferenten wird ein Gespräch mit dem Betroffenen geführt, mit dem Ziel, ihn zur erneuten Therapie zu bewegen. Auf Wunsch des Betroffenen kann daran auch eine Person seines Vertrauens teilnehmen. Dem Arbeitnehmer werden in einer schriftlichen Abmahnung durch das Personalreferat arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht mit dem Hinweis, dass er bisher nicht ausreichend zu Heilung beigetragen hat. Bei Beamten wird entsprechend verfahren.

Im Weiteren wird nach §2 Abs. 4 ff. vorgegangen.

#### §4 Eingreifen der nächsthöheren Vorgesetzten

Für den Fall, dass der unmittelbare Vorgesetzte nicht tätig wird, sind die nächsthöheren Vorgesetzten berechtigt, entsprechend der Dienstvereinbarung vorzugehen.

#### §5 Personalakte

Die schriftlichen Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Suchtgefährdung/-erkrankung eines Mitarbeiters anfallen, unterliegen nicht der allgemeinen Akteneinsicht und werden daher als "Vertrauliche Personalsache" gekennzeichnet.

Es gelten die Richtlinien über die Führung von Personalakten (Verwaltungsvorschrift zu §§ 100 bis 107 Landesbeamtengesetz, Amtsbl. M–V 1994, S. 1066) in der jeweils gültigen Fassung.

Es wird insbesondere auf Ziffer 1.9 g) der Richtlinie verwiesen.

#### §6 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für den gesamten Geschäftsbereich des Sozialministeriums Mecklenburg-Vorpommern.

#### § 7

#### Geltungsdauer

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und ist befristet bis zum 31.12.1999.

Die Nachwirkung der Dienstvereinbarung wird ausgeschlossen.

(Anm. d. Verf.: Diese Dienstvereinbarung ist nach Ablauf und Auswertung der bis dahin gewonnenen Erfahrungen ohne wesentliche Änderung erneut abgeschlossen worden und ist derzeit somit Handlungsgrundlage bei suchtbedingten Erkrankungen bzw. entsprechendem Fehlverhalten)

(2) Die Dienststelle und der Hauptpersonalrat verpflichtet sich, nach Ablauf der Geltungsdauer die Erfahrungen mit dieser Dienstvereinbarung auszuwerten und auf dieser Basis in Verhandlungen mit dem Ziel einzutreten, innerhalb von sechs Monaten eine unbefristete Dienstvereinbarung abzuschließen.

Während dieser Zeit gelten die Regelung dieser Dienstvereinbarung – unbeschadet des Ausschlusses der Nachwirkung gem. §7 Abs. 1 – weiter.

(3) Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten zugänglich zu machen.

Schwerin, den 5.5.1998

## IV. Betriebsvereinbarungen "Alkoholverbot"

Da ein generelles gesetzliches Alkoholverbot in den Betrieben und Verwaltungen nicht besteht, kann ein Alkoholverbot vom Arbeitgeber nur aufgrund einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung oder einer Betriebs- bzw. Dienstanweisung durchgesetzt werden. Gesetzliche Verbote bzw. Beschränkungen gibt es lediglich durch §31 Jugendarbeitsschutzgesetz (Verkaufsverbot von alkoholischen Getränken an Jugendliche unter 16 Jahren und von Branntwein an Jugendliche über 16 Jahren – ab 18. Lebensjahr Erwachsener), in bestimmten gewerbliche Bereichen z.B. Bergbau und bei der Teilnahme am Straßenverkehr gem. §24 a Straßenverkehrsgesetz (z. Zt. ab 0,5 %00 Blutalkoholkonzentration).

Nach §38 Abs. 1 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" - VBG 1 - darf sich ein Arbeitnehmer nicht in einen Zustand versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden kann. Auch diese Vorschrift enthält kein absolutes Alkoholverbot sondern ist lediglich eine Warnung vor einer Überschreitung des noch zu tolerierenden Maßes. Da diese Grenze aber sehr fließend und vom einzelnen Arbeitnehmer und Vorgesetzten nicht oder kaum zu kontrollieren ist, besteht in so genannten gefahrgeneigten Berufen bzw. bei diesen Tätigkeiten die Möglichkeit, ein absolutes Alkoholverbot zu erlassen. Dieses Alkoholverbot kann der Arbeitgeber bereits im Arbeitsvertrag festschreiben, im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen oder per Betriebsvereinbarung einführen. Es erleichtert den Arbeitnehmern die Entscheidung über das Maß des Trinkens (nämlich 0°/00), schützt sie dadurch vor möglichen Unfallgefahren bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen bei einer "Grenzüberschreitung" und den Vorgesetzten bei der Dienstaufsicht die Feststellung der Arbeitsfähigkeit.

Nachstehend sind sowohl eine Betriebsvereinbarung gem. §38 VBG 1/§87 Abs. 1 BetrVG für Arbeitnehmer als auch die Dienstvereinbarung einer Kommune, die Arbeitnehmer und Beamte erfasst, abgedruckt:

#### 1 Betriebsvereinbarung Alkoholverbot gemäß § 38 Unfallverhütungsvorschriften und § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG

Zwischen der Geschäftsleitung des Unternehmens und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Auszubildenden.

#### §2 Ziele

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es,

- allen Beteiligten eine Richtlinie zu vermitteln,
- die Gleichbehandlung sämtlicher Mitarbeiter sicherzustellen,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- den Gesundheitszustand der Mitarbeiter zu erhalten und das Risiko für Alkoholgefährdete zu verringern,

- das Image des Unternehmens zu sichern.

§3 Alkoholverbot

Arbeitnehmer dürfen sich während der Arbeitszeit und der Pausen durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden und dem Ruf des Unternehmens schaden können. Innerhalb des Betriebs ist der Genuss alkoholischer Getränke wegen der davon ausgehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit untersagt. Aus diesem Grund ist das Mitbringen und Verkaufen bzw. Ausschenken alkoholischer Getränke an Betriebsangehörige verboten.

§4 Maßnahmen des Arbeitgebers

Aus der Fürsorgepflicht des Unternehmens und zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs hat der jeweilige Vorgesetzte zum Schutz des Betroffenen oder auch der Kollegen solche Arbeitnehmer, die unter Alkoholeinfluss stehen, von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen. Der Betriebsrat ist vor der Durchführung dieser Maßnahme zu informieren.

Mitarbeiter, die wegen zu starker Alkoholeinwirkung nicht mehr weiterbeschäftigt werden können, werden auf ihre Kosten nach Hause befördert.

§5 Sanktionen

Unter Einfluss von Alkohol stehenden Mitarbeitern kann wegen Verstoßes gegen diese Betriebsvereinbarung eine Abmahnung erteilt werden, die zu den Personalakten genommen wird. Im Wiederholungsfall oder in besonders schweren Fällen kann das Arbeitsverhältnis fristgerecht oder fristlos gekündigt werden.

§6 Entgeltzahlung

Für die Zeit des alkoholbedingten Arbeitsausfalles wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

#### §7 Information

Die Arbeitnehmer sind in regelmäßigen Abständen über die Gefahren und Folgen von Alkoholkonsum in geeigneter Weise aufzuklären. Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden und dem Ruf des Unternehmens schaden können.

#### §8 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 00.00.2003 in Kraft und kann erstmals zum 00.00.2003 mit einer Frist von 00 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Ort, Datum Unterschrift Geschäftsführung Unterschrift Betriebsrat

#### 2 Dienstvereinbarung einer Stadt, ca. 85.000 Einwohner, Bundesland Schl.-Holstein zum Alkoholverbot:

"Verstöße gegen das Alkoholverbot"

Der Oberbürgermeister und der Gesamtpersonalrat der Stadt, ca. 85.000 Einwohner, Bundesland Schl.-Holstein schließen gem. AGA der Stadt Flensburg folgende Dienstvereinbarung bei Verstößen der Beschäftigten gegen das Alkoholverbot und bei Verdacht auf Alkoholabhängigkeit.

#### Präambel

Die Dienstvereinbarung zeigt auf, wie im Regelfall verfahren wird, wenn es zu Alkoholverfehlungen vor (mit Auswirkungen auf den Dienst) oder im Dienst kommt. Sie will aber nicht nur die darauf folgenden Konsequenzen für die betroffenen Beschäftigten verdeutlichen. Es ist auch ihr Anliegen, dass betroffene Beschäftigte sich mit ihrem Problem an die Vorgesetzten oder andere Personen ihres Vertrauens wenden, damit mit Unterstützung des Amtes rechtzeitig die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet werden können.

Die Vereinbarung will aber auch die Vorgesetzten auf ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht hinweisen, bei begründeter Vermutung einer Alkoholabhängigkeit initiativ zu werden. Es gilt als wissenschaftlich erwiesen, dass Alkoholabhängigen kein Dienst erwiesen wird, wenn ihre Krankheit mit dem "Mantel des Schweigens" zugedeckt wird.

Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit und bedarf der Behandlung!

#### §1 Alkoholverbot

1.1 Beschäftigten der Stadt ist im Dienst und mit Auswirkungen auf den Dienst der Genuss von alkoholischen Getränken (in jeder Art und Menge) wegen der davon ausgehenden Gefahr für Sicherheit und Gesundheit untersagt.

2.1 Die Vorgesetzten sind verpflichtet, begründeten Verdachtsmomenten nachzugehen und ihre Feststellungen auf dem Dienstwege der Fachbereichsleitung mitzuteilen.

2.2 Beschäftigte, die erstmalig gegen das Verbot verstoßen haben, sind von den Vorgesetzten zu ermahnen und auf mögliche Folgen des Verstoßes hinzuweisen.

2.3 Beschäftigte, die erneut gegen das Verbot verstoßen haben, werden von den nächsthöheren Vorgesetzten – auf Wunsch in Anwesenheit eines Mitgliedes des Personalrates, einer Ansprechpartnerin /eines Ansprechpartners im Sinne dieser Dienstvereinbarung oder einer Person des Vertrau-

ens – ermahnt. Falls von den Beschäftigten oder den zuständigen Vorgesetzten gewünscht, kann auch die Leitung des Personalamtes hinzugezogen werden. Der Inhalt dieses Gespräches ist schriftlich festzuhalten, den Betroffenen zur Kenntnis zu geben und von ihnen gegenzuzeichnen. Die Gegenzeichnung nimmt den Beschäftigten nicht die Möglichkeit, ggf. zum Inhalt des Gespräches schriftlich Stellung zu nehmen. Den Beschäftigten ist ein Abdruck des Protokolls gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen.

2.4 Falls in den nachfolgenden drei Jahren seit dem Gespräch weitere Verstöße nicht bekannt werden, ist das Protokoll im Beisein der Beschäftigten aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

2.5 In einem zweiten Wiederholungsfall innerhalb von drei Jahren seit dem Gespräch nach 2.3 wird mit den Beschäftigten ein erneutes Personalführungsgespräch mit der Abteilungsleitung und den nächst höheren Vorgesetzten - auf Wunsch in Anwesenheit eines Mitgliedes des Personalrates, einer Ansprechpartnerin, eines Ansprechpartners im Sinne dieser Dienstvereinbarung oder einer anderen Person des Vertrauens – geführt. Falls von den Beschäftigten oder den Vorgesetzten gewünscht, kann auch die Leitung des Personalamtes hinzugezogen werden. Der Inhalt des Gespräches ist schriftlich festzuhalten, den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben und von ihnen gegenzuzeichnen. Die Gegenzeichnung nimmt den Beschäftigten nicht die Möglichkeit, zum Inhalt schriftlich Stellung zu nehmen. Den Beschäftigten wird eröffnet, dass das Protokoll anschließend mit dem Protokoll des ersten Gespräches dem Personalamt zugeleitet wird, das über weitere arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen entscheidet. Den Beschäftigten ist ein Abdruck des Protokolls gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen.

2.6 In einem dritten Wiederholungsfall innerhalb von drei Jahren seit dem Gespräch nach 2.5 mit den Beschäftigten wird von der Amtsleitung und den nächst höheren Vorgesetzten - auf Wunsch in Anwesenheit eines Mitgliedes des Personalrates, einer/s Ansprechpartnerin/s im Sinne dieser Dienstvereinbarung oder einer anderen Person des Vertrauens - ein Gespräch mit den Beschäftigten geführt. Der Inhalt des Gespräches ist schriftlich festzuhalten, den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben und von ihnen gegenzuzeichnen. Die Gegenzeichnung nimmt den Beschäftigten nicht die Möglichkeit, zum Inhalt schriftlich Stellung zu nehmen. Das Protokoll ist anschließend dem Personalamt zuzuleiten mit dem Ziel, das Kündigungs- bzw. förmliche Disziplinarverfahren einzuleiten. Den Beschäftigten ist ein Abdruck des Protokolls gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen.

2.7 Die vorstehenden Regelungen gelten dann nicht, wenn (auch beim erstmaligen Verstoß) weitergehende Maßnahmen – wie (außerordentliche) Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens - erforderlich sind.

### §3 Verfahren bei Verdacht auf Alkoholgefährdung

3.1 Entsteht bei den Vorgesetzten aufgrund dienstlicher Feststellungen der Eindruck, dass Beschäftigte alkoholgefährdet bzw. -krank sein könnten, so haben sie vor weiteren Maßnahmen grundsätzlich eine Vertrauensperson zu folgenden Fragen zu hören:

- Haben die Beschäftigten bereits Kontakt zu einer solchen Person?
- Wer ist diese Person?
- Welche Maßnahmen zur Rehabilitation wurden eingeleitet bzw. sind beabsichtigt?
- Werden die getroffenen und beabsichtigten Maßnahmen von dieser Person für ausreichend gehalten?

Weitere Auskünfte bleiben im Einvernehmen mit dem Personalamt unbenommen.

3.2 Kann im Rahmen eines Personalführungsgespräches bei den Vorgesetzten der Eindruck der Alkoholabhängigkeit bzw. -krankheit der Beschäftigten nicht ausgeräumt werden, so haben die Vorgesetzten über deren nächsthöheren Vorgesetzten die Fachbereichsleitung zu unterrichten. Diese entscheidet, ob die Beschäftigten aufzufordern sind, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

3.3 Räumen die Beschäftigten in dem Personalgespräch eine Alkoholabhängigkeit ein, so hat die Leitung sie aufzufordern, sich einer Behandlung (z.B. Teilnahme an einer Selbsthilfegruppe, Eigeninitiative, Entziehungskur) zu unterziehen. Ihnen ist ferner aufzugeben, geeignete Schritte zur Überwindung des Alkoholproblems innerhalb eine bestimmten Frist einzuleiten. Die Beschäftigten sind darauf hinzuweisen, dass es zur außerordentlichen Kündigung bzw. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens kommen kann, wenn sie keine Maßnahmen ergreifen, die eine Rehabilitation zum Ziele hat. Sie haben über die eingeleiteten Maßnahmen und deren Ergebnis zu berichten. Der Inhalt des Gesprächs ist schriftlich festzuhalten, den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben und von ihnen zu unterzeichnen. Die Gegenzeichnung nimmt den Beschäftigten nicht die Möglichkeit zum Inhalt schriftlich Stellung zu nehmen. Den Beschäftigten ist ein Abdruck des Protokolls gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen.

Die Vorgesetzten und die Person des Vertrauens bleiben aufgefordert, im Rahmen der Hilfe zur Selbsthilfe den Beschäftigten Fachleute zur Lösung des Alkoholproblems zu vermitteln.

- 3.4 Kommen die Beschäftigten der Aufforderung sich einer Behandlung zu unterziehen, nicht nach oder unterlassen sie es, die Abteilungsleitung zu unterrichten oder bleiben die eingeleiteten Maßnahmen ohne Erfolg, so ist in sinngemäßer Anwendung nach §2 zu verfahren.
- 4. Bewerbungen von ehemaligen Beschäftigten, die gem. §3.3 Nr.6 ihren Arbeitsplatz verloren haben, werden nach erfolgreicher Behandlung wohlwollend geprüft.
- 5. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates nach §51 MBG werden hierdurch nicht berührt.
- 6. Diese Dienstvereinbarung ist den Beschäftigten gegen Unterschrift einmal im Jahr bekannt zu geben.
- 7. Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 00.00.2003 in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt

werden. Sie bleibt solange in Kraft, bis eine andere abgeschlossen worden ist oder sich die Beteiligten darüber einig sind, dass sie entbehrlich ist. Sie kann auch jederzeit einvernehmlich geändert bzw. ergänzt werden.

Stadt, den

Oberbürgermeister Gesamtpersonalratsvorsitzende

#### V. Rechtliche Möglichkeiten der Personalvertretung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung

Wie bereits erwähnt wird eine kostenbewusste und personalorientierte Dienststellenleitung von selbst darauf achten, dass ein effektives "Suchtmanagement" eingerichtet wird. Dazu gehört in aller Regel dann auch die Dienstanweisung bzw. -vereinbarung z.B. "Sucht im Betrieb". Welche Möglichkeiten bestehen aber für die Personalvertretung, wenn die Dienstellenleitung den Abschluss einer solchen Vereinbarung nicht für notwendig erachtet, da "in unserer Verwaltung diese Probleme nicht bestehen"? Was ist also zu tun, wenn Gespräche fruchtlos verlaufen?

Zum Abschluss von Dienstvereinbarungen hat der Personalrat dann noch das sog. Initiativrecht, dass in

- das einfache Antragsrecht gem. §68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG,
- das Antragsrecht im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung gem. §77 BPersVG und in
- das förmliche Antragsrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten gem. § 70 BPersVG

#### unterteilt wird.

Das einfache Antragsrecht des Personalrats hat eine große praktische Bedeutung, da nach dem Gesetzeswortlaut hier **alle** Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragt werden können. Der Rahmen ist also sehr umfassend, da hiervon nur solche Gegenstände ausgeschlossen sind, die in keiner Beziehung zu der innerdienstlichen Beschäftigungssituation der Angehörigen der Dienststelle stehen.

Die Personalvertretung kann von sich aus (Initiativrecht) eine bestimmte Gestaltung anregen oder eine bestimmte Regelung vorschlagen und ist somit nicht darauf beschränkt, immer nur zu Vorschlägen und Absichten der Dienststelle Stellung zu nehmen. Die Anträge und Vorschläge sind an keine Form oder Frist gebunden; es genügt, wenn sie z.B. in den monatlichen Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle (§66 Abs.1 BPersVG) vorgebracht werden.<sup>4</sup>

So können auf diesem Wege z.B. auch die Einrichtung eines Suchthelferkreises, der Abschluss einer Dienstvereinbarung über "Suchtprävention und -bekämpfung im Betrieb", Einführung von Richtlinien über eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit usw. angeregt werden.

Die Personalvertretungen sollten also im konkreten Bedarfsfall nicht auf die Initiative der Dienststelle warten, sondern selbst aktiv und damit initia-

tiv tätig werden, da der Leiter der Dienststelle durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet ist, sich mit jedem dieser Anträge zu befassen und über ihn notfalls mit dem Ziel der Einigung gemeinsam mit der Personalvertretung zu verhandeln (§ 66 Abs. 1 S. 3 BPersVG). Lehnt der Dienststellenleiter es ab, sich überhaupt mit diesem Antrag zu beschäftigen, rechtfertigt dieses Verhalten eine Dienstaufsichtbeschwerde. Zweifelt er die Zuständigkeit der Personalvertretung an, so kann das Verwaltungsgericht gem. § 83 Abs. 1 Buchst. c BPersVG zur Klärung angerufen werden. 5

Das Antragsrecht im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung gem. §77 BPersVG geht im Falle der Nichteinigung den gleichen Weg zur Einigungsstelle wie beim nachfolgend beschriebenen förmlichen Antragsrecht, nur dass diese nicht abschließend entscheidet, sondern gem. §69 Abs. 4 BPersVG lediglich eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde zur endgültigen Entscheidung abgibt. Diese Möglichkeit ist z.B. bei einem Großteil der organisatorischen Sucht-Präventionsmöglichkeiten gem. §76 Abs. 2 BPersVG gegeben.

Bei dem förmlichen Antragsrecht gem. § 70 BPersVG handelt es sich um ein Vorschlagsrecht der Personalvertretung im Bereich der Mitbestimmung gem. §75 Abs. 3 Nr. 1 bis 6 und 11 bis 17 BPersVG. Im Falle der Nichteinigung mit der Dienststelle können gem. § 69 Abs. 3 BPersVG sowohl der Dienststellenleiter als auch der Personalrat die übergeordnete Dienststelle dazu einschalten. Sollten sich der dort etablierte Personalrat und die oberste Bundesbehörde ebenfalls nicht einigen können, entscheidet abschließend gem. §69 Abs.4 BPersVG die nach §71 BPersVG einzurichtende Einigungsstelle. Diese Möglichkeit ist ebenfalls bei einem Großteil der organisatorischen Sucht-Präventionsmöglichkeiten gem. §75 Abs.2 und 3 BPersVG sowie bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren (u.a. Alkoholverbot) z.B. gem. §81 BPersVG/§§87 Abs. 1 und 88 BetrVG gegeben.

#### VI. Schlussbetrachtung

Die Zeiten ausschweifender Geburtstags- oder Jubiläumsfeiern mit erheblichem Alkoholkonsum sind im Arbeitsleben generell und damit auch im öffentlichen Dienst bereits seit einigen Jahren passé. Gleichwohl ist der Alkohol die (legale) Hauptdroge, die im Alltag und in der Arbeitswelt zur Sucht führt. Das Bild vom Süchtigen als dem "stoppelbärtigen Penner von der Parkbank" ist leider noch immer in vielen Köpfen der Personalentscheider, sodass deshalb auch noch immer Verleugnungstendenzen hinsichtlich einer bestehenden Suchtproblematik in der Verwaltung anzutreffen sind. In diesen Fällen ist es Aufgabe und Pflicht einer verantwortungsvollen Personalvertretung diesbezüglich Aufklärungsarbeit zu leisten und bei der Dienststellenleitung auf den Abschluss einer DV und die weitergehenden Handlungsmöglichkeiten (z.B. Einrichtung eines Suchthelferkreises) zu drängen.

Mit dem Ausscheiden der "Kriegs- und Nachkriegsgeneration" und dem Nachrücken der "Fun-

Cannabiskonsum (Haschisch bzw. Marihuana) und Ecstasykonsum eine größere Bedeutung in der Suchtbekämpfung im öffentlichen Dienst erhalten. Trotz des Rückganges der Drogentoten (2001:1.835 Menschen = 9,6% weniger als im Vorjahr) spricht der verstärkte Aufgriff dieser illegalen Drogen durch deutsche Zoll- und Polizeibehörden eine deutliche Sprache. Die Dienststellen und Betriebe sollten sich hierauf einstellen und deshalb rechtzei-

und Golfgeneration" wird künftig sicher auch der

tig für eine professionelle Begleitung der eigenen Suchthelfer sorgen.

<sup>1)</sup> Faltblatt "Angebot zur qualifizierten Suchthilfe", Landesstelle gegen die Suchtgefahren f. Schlesw.-Holst. e. V.

<sup>2)</sup> DHS (Hrsg.), Jahrbuch Sucht 2002.

<sup>3)</sup> Honsa, Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst, Ursachen-Auswirkungen-Bekämpfungsstrategien, Erich Schmidt Verlag, Berlin 2002.

<sup>4)</sup> Ebert, ÖDH, 850 S.34 a.

<sup>5)</sup> a. a. O., S. 35.