

Eingang:	28.03.08
Ac:	V-048-0/01/512
Lfd.Nr.:	132

## **Dienstvereinbarung für den Umgang mit Suchtproblemen von im Landesdienst stehenden Beschäftigten an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

### **Präambel**

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und der Lehrerhauptpersonalrat schließen zum Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken die nachstehende Dienstvereinbarung gemäß § 66 in Verbindung mit § 70 Abs. 1 Nr. 8 PersVG M-V.

Die Vereinbarungspartner arbeiten entsprechend dem Ziel der Vereinbarung kontinuierlich zusammen. Dabei besteht Einigkeit, dass durch die Vereinbarung die dienst- und tarifrechtlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst und die Aufsichtsbefugnisse der unteren sowie obersten Schulaufsicht unberührt bleiben. Das Gleiche gilt für die Beteiligungsrechte der zuständigen Personalvertretungen und der zuständigen Schwerbehindertenvertretungen bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen.

### **1. Ziel der Dienstvereinbarung**

Suchtmittelmissbrauch verursacht nicht nur gesundheitliche Probleme, sondern führt auch zu Beeinträchtigungen der beruflichen Leistungsfähigkeit. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es daher, suchtmittelgefährdeten oder -kranken Beschäftigten frühzeitig zu helfen, um diesen Beeinträchtigungen vorzubeugen. Insbesondere soll diese Dienstvereinbarung dem Suchtmittelmissbrauch entgegenwirken und zur Bewusstseinsbildung im Umgang mit Suchtmitteln beitragen.

Dabei berücksichtigen die Vereinbarungspartner das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen, insbesondere in den Fällen, in denen ein Suchtmittelmissbrauch festgestellt wird. Schließlich wird mit der Vereinbarung das Verfahren im Vorfeld dienst- beziehungsweise arbeitsrechtlicher Maßnahmen geregelt.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Personen ist einzuhalten. Die Vereinbarungspartner haben darauf hinzuwirken, dass den Betroffenen bei entsprechender Mitarbeit der Arbeitsplatz möglichst erhalten bleibt.

### **2. Arbeitsgruppe zur Aufklärung und Hilfe bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz**

**2.1** Bei den Staatlichen Schulämtern wird jeweils eine Arbeitsgruppe zur Aufklärung und Hilfe bei Suchtmittelproblemen am Arbeitsplatz gebildet.

Soweit im Folgenden Schulleiterinnen/Schulleiter selbst Betroffene im Sinne dieser Vereinbarung sind, tritt an deren Stelle die zuständige Schulrätin/der zuständige Schulrat.

**2.2** Die Arbeitsgruppe setzt sich jeweils zusammen aus

- der beauftragten Schulrätin/dem beauftragten Schulrat,
- der zuständigen Schulleiterin/dem zuständigen Schulleiter,

- zwei Mitgliedern des Lehrerbezirkspersonalrates,  
sowie im Betreffsfalle
- einem Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung  
(Bezirksvertrauensperson).

**2.3** Die Aufgaben der Arbeitsgruppe bestehen insbesondere darin,

- Hilfsmöglichkeiten bei Suchtproblemen aufzuzeigen sowie Kontakte zu Suchtkrankenberatungs- und -therapiestellen herzustellen,
- darauf zu achten, dass in Nummer 4 beschriebene Verfahren eingehalten und dem Betroffenen das Angebot der Teilnahme der Bezirksvertrauensperson der Schwerbehinderten an den Gesprächen unterbreitet wird, soweit diese nicht ohnehin Mitglied der Arbeitsgruppe ist sowie
- die Wiedereingliederung von Suchtkranken, die sich einer Therapie unterzogen haben, am Arbeitsplatz zu fördern und gegebenenfalls organisatorisch vorzubereiten.

Dabei ist selbstverständlich, dass die den Mitgliedern der Arbeitsgruppe bekannt werdenden personenbezogenen Daten vertraulich behandelt werden.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden für die notwendigen Schulungen und die Wahrnehmung der Aufgaben im erforderlichen Umfang freigestellt.

### **3. Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter**

Aufgrund ihrer Vorgesetzten- und Vorbildfunktion tragen die Leitungskräfte bei der Prävention wie auch bei der Behandlung von Einzelfällen nach Maßgabe dieser Vereinbarung eine besondere Verantwortung. Dabei kommt dem frühzeitigen Erkennen suchtgefährdeter Beschäftigter im Hinblick auf die angestrebte Prävention besondere Bedeutung zu. Die Teilnahme an kontinuierlichen Fortbildungsmaßnahmen zur Suchtproblematik ist für alle Schulleitungen verpflichtend, denn nur genaue Kenntnisse über den Problemkomplex ermöglichen eine Prävention beziehungsweise das frühzeitige Erkennen suchtgefährdeter Kolleginnen und Kollegen.

Zu den Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter gehört es, generell und insbesondere bei jedem auftretenden Einzelfall Kontakt zu der Arbeitsgruppe aufzunehmen und sich von dieser beraten zu lassen. Das gilt auch für die weiter nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Verfahrensschritte, insbesondere im Hinblick auf die Aufklärungs- und Beratungsgespräche.

### **4. Vorgehen bei Verdacht von Suchtmittelmissbrauch**

#### **4.1 Allgemeines**

Im Interesse der angestrebten Präventionsarbeit wird nachfolgend ein im Rahmen von Aufklärungs- und Beratungsgesprächen abgestimmtes Verfahren vorgegeben, das in jedem Einzelfall bei dem Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch einzuhalten ist.

Für alle Aufklärungs- und Beratungsgespräche sowie Gespräche mit der zuständigen Arbeitsgruppe gilt dabei, dass die/der Betroffene eine Person ihres/seines Vertrauens hinzuziehen kann.

#### **4.2 Erstes Aufklärungs- und Beratungsgespräch**

Entsteht bei der Schulleiterin/dem Schulleiter der begründete Verdacht, dass Veränderungen im dienstlichen Verhalten (zum Beispiel nachlassende Arbeitsleistungen, Fehlzeiten, Auffälligkeiten im Sozialverhalten und anderes) auf Suchtmittel zurückzuführen sind, führt die Schulleiterin/der Schulleiter nach der Kontaktaufnahme zur und der Beratung mit der Arbeitsgruppe ein erstes Aufklärungs- und Beratungsgespräch mit der/dem Betroffenen.

Die Schulleiterin/der Schulleiter hat ihre/seine konkreten Wahrnehmungen der/dem Betroffenen gegenüber auszusprechen und ihr/ihm mitzuteilen, dass der Genuss von Suchtmitteln als Ursache für die auffälligen Verhaltensweisen angesehen wird und sagt Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung gegebenenfalls bestehender Probleme zu. Gleichzeitig wird die/der Betroffene über das Bestehen und die Aufgaben der Arbeitsgruppe informiert. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass bei fehlender Änderung im Verhalten der/des Betroffenen in zwei Monaten das zweite Aufklärungs- und Beratungsgespräch geführt werden wird.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Die Schulleiterin/der Schulleiter hält lediglich den Zeitpunkt des Gesprächs fest.

#### **4.3 Zweites Aufklärungs- und Beratungsgespräch**

Ist im Verhalten der/des Betroffenen nach zwei Monaten noch keine positive Veränderung festzustellen, folgt ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung der Arbeitsgruppe. Dabei soll die/der Betroffene auf Hilfsmöglichkeiten (zum Beispiel Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen) hingewiesen werden.

Die Schulleiterin/der Schulleiter notiert den Zeitpunkt des Gesprächs und den Hinweis auf Hilfsmöglichkeiten.

#### **4.4 Drittes Aufklärungs- und Beratungsgespräch**

Kann nach insgesamt drei Monaten (gerechnet von Zeitpunkt des ersten Gesprächs) im Verhalten der/des Betroffenen noch immer keine positive Veränderung festgestellt werden und wird die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten nicht nachgewiesen, führt die Schulleiterin/der Schulleiter unter Hinzuziehung der Arbeitsgruppe ein weiteres Gespräch mit der/dem Betroffenen, bei dem zum einen eine schriftliche Ermahnung mit der Aufforderung, das konkret beanstandete Verhalten abzustellen, ausgehändigt wird. Gleichzeitig wird verbindlich gefordert, ein Hilfsangebot nachweislich in Anspruch zu nehmen.

Für den Fall, dass sich das beanstandete Verhalten nicht binnen eines Monats spürbar verbessert, wird bei Beamten die Einleitung disziplinarischer Maßnahmen mit dem Ziel eines Verweises und bei Angestellten eine Abmahnung angekündigt. Gleichzeitig wird auf die nach diesen Maßnahmen bei unverändertem Verhalten

möglichen arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung aufgeklärt.

Über dieses Gespräch fertigt die Schulleiterin/der Schulleiter ein Protokoll. Die Schulaufsicht erhält eine Durchschrift der Ermahnung und das Protokoll des Gesprächs.

#### **4.5 Viertes Aufklärungs- und Beratungsgespräch**

Hat die/der Betroffene binnen eines weiteren Monats ihr/sein Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, führt die Schulleiterin/der Schulleiter unter Hinzuziehung der Arbeitsgruppe das vierte Gespräch, bei dem zum einen bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen die angekündigte Abmahnung beziehungsweise die Information über das einzuleitende Disziplinarverfahren erfolgt. Bei Beamten kann sich das einzuleitende Disziplinarverfahren auch auf die Feststellung der Dienstunfähigkeit beziehen.

Gleichzeitig wird die/der Betroffene erneut schriftlich aufgefordert, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Schulaufsicht erhält Durchschriften der Abmahnung bzw. unmittelbar die Aufforderung, das notwendige Disziplinarverfahren einzuleiten.

#### **5. Konsequenzen bei unverändertem Verhalten**

Bleibt bei Angestellten die Abmahnung beziehungsweise bei Beamten die gegebenenfalls erfolgte disziplinarische Maßnahme wirkungslos und bleibt das beanstandete Verhalten, aus dem sich Pflichtverletzungen ergeben, bestehen, informiert die Schulleiterin/der Schulleiter die zuständige Schulaufsicht, die auf dieser Grundlage prüft, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für weiter gehende Maßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung bei Angestellten beziehungsweise die Einleitung eines Disziplinarverfahrens für weiter gehende Maßnahmen bei Beamten vorliegen.

#### **6. Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Therapie**

Treten bei der/dem Betroffenen nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Abschluss einer im Rahmen von Nummer 4 durchgeführten Therapiemaßnahme Verhaltensänderungen auf, die auf einen Rückfall schließen lassen, oder wird eine nach Nummer 4 vereinbarte Therapiemaßnahme durch die Betroffene/den Betroffenen abgebrochen, wird nach Lage des Einzelfalls durch die Schulaufsicht entschieden, ob bei angestellten Betroffenen dadurch die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Kündigung und bei Beamten die Voraussetzungen für ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel weiter gehender Maßnahmen vorliegen.

Bei der Prüfung des jeweiligen Einzelfalls sind auch die Ernsthaftigkeit der Behandlungsbereitschaft der/des Betroffenen und die Bemühungen, den Rückfall zu überwinden beziehungsweise die Therapiemaßnahme wiederaufzunehmen sowie die Schwere der sich durch die Verhaltensänderung ergebenden Pflichtverletzungen zu berücksichtigen.

Bei dieser Einzelfallprüfung ist die beim Schulamt eingerichtete Arbeitsgruppe einzubeziehen.

## 7. Personalakten

Die schriftlichen Unterlagen, die nach dieser Vereinbarung entstehen, unterliegen nicht der allgemeinen Akteneinsicht, sondern werden als vertrauliche Personalsache gekennzeichnet und analog der Regelung für Gesundheitszeugnisse verwahrt. Unabhängig davon werden Abmahnungen unter den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen nach angemessener Frist aus der Personalakte entfernt. Für die Tilgung von Disziplindaten ist § 18 Landesdisziplinargesetz zu beachten.

## 8. Wiedereinstellung

Wird das Arbeitsverhältnis im Rahmen dieser Vereinbarung beendet, soll der/dem Betroffenen zugesagt werden, dass eine erneute Beschäftigung im Rahmen des Bedarfs möglich ist, wenn nachgewiesen wird, dass aufgrund entsprechender Therapiemaßnahmen die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist. Wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte können im Rahmen der beamtenrechtlichen Regelungen auch ohne eigenen Antrag wieder in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn die der Dienstunfähigkeit zugrunde liegenden Beeinträchtigungen nicht mehr vorliegen.

## 9. Bekanntmachung

Die Dienstvereinbarung wird allen Landesbediensteten im Schuldienst zugänglich gemacht.

Darüber hinaus erfolgt die Bekanntmachung im Mitteilungsblatt des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur unmittelbar nach deren In-Kraft-Treten.

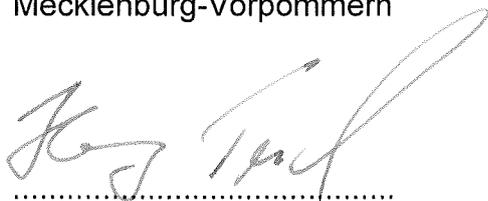
## 10. In-Kraft-Treten

Die Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.

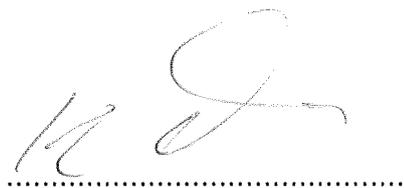
Schwerin, den 28.03.2008

Der Minister für Bildung,  
Wissenschaft und Kultur  
Mecklenburg-Vorpommern



Henry Tesch

Der Vorsitzende  
des Lehrerhauptpersonalrates



Klaus Demske