

Rahmendienstvereinbarung

Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe

(RDV Suchtprävention)

zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und
Digitale Gesellschaft (TMWWDG)

und dem Hauptpersonalrat beim TMWWDG

wird gemäß § 72 in Verbindung mit § 74 Abs. 2 Nr. 5 und 8 ThürPersVG folgendes vereinbart:

Präambel

Das TMWWDG und der Hauptpersonalrat bekennen sich zur Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten. Durch umfassende Information soll der Entstehung von Suchtkrankheiten vorgebeugt und zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beigetragen werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und Arbeitgebers soll suchtkranken Beschäftigten bei der Überwindung ihrer Sucht und ihrer Wiedereingliederung geholfen werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im TMWWDG und in allen ihm nachgeordneten Dienststellen.

§ 2 Ziele der Rahmendienstvereinbarung

Ziele sind insbesondere

- Vorbeugung und Verhinderung der Entwicklung von suchtbedingten Abhängigkeiten
- Vorbeugung und Verhinderung des Missbrauchs von Suchtmitteln
- Sachkundige frühzeitige Hilfsangebote für suchtgefährdete Beschäftigte
- Verringerung von Leistungseinbußen und Fehlzeiten
- Integration der Suchtprävention in das dienststelleninterne Gesundheitsmanagement
- Gewährleistung der Arbeitssicherheit sowie eines geordneten Dienstbetriebs
- Unterstützung des eigenverantwortlichen Handelns der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen
- Begleitung betroffener Beschäftigter während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie sowie bei der Wiedereingliederung
- Qualifizierung und Sensibilisierung der Vorgesetzten zur sachgerechten Reaktion auf Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und bei Suchtproblemen
- Sicherstellung eines transparenten, einheitlichen Handlungskonzepts
- Sicherstellung einer übergreifenden Koordination durch einen zentralen Arbeitskreis.

§ 3 Suchtbeauftragte und Suchtkrankenhelfer

Suchtbeauftragte und Suchtkrankenhelfer arbeiten auf der Grundlage dieser Vereinbarung, sowohl in der Beratung von Beschäftigten als auch in der Beratung der Vorgesetzten. Sie arbeiten unabhängig und fachlich weisungsfrei. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdegangs führen.

Sie sind über alle personenbezogenen Daten im Rahmen ihrer Tätigkeit gegenüber Personen außerhalb des jeweils zuständigen Arbeitskreises Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Für Suchtbeauftragte und Suchtkrankenhelfer ist die Tätigkeit in der Suchtkrankenhilfe dienstliche Aufgabe. Die Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen dieser Tätigkeit abzustimmen. Sie sind zur Qualifikation sowie zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet.

Suchtbeauftragte und Suchtkrankenhelfer werden in den Dienststellen in geeigneter Form bekannt gemacht.

(1) Zentraler Suchtbeauftragter

Der Minister bestellt im Einvernehmen mit dem Hauptpersonalrat einen zentralen Suchtbeauftragten für das TMWWDG und alle ihm nachgeordneten Dienststellen.

Der zentrale Suchtbeauftragte koordiniert Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe im Geltungsbereich dieser Rahmenvereinbarung.

Er nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Leitung des zentralen Arbeitskreises „Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe“
- Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Suchtprävention
- Koordination und Organisation von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
- Beratung von Suchtbeauftragten und Suchtkrankenhelfern

(2) Suchtbeauftragte in den Dienststellen

Suchtbeauftragte werden in den Dienststellen durch den Dienststellenleiter im Einvernehmen mit dem zuständigen Personalrat bestellt.

Sie nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Leitung des Arbeitskreises „Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe“ der Dienststelle
- Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Suchtprävention der Dienststelle
- Information und Beratung von Beschäftigten und Vorgesetzten

(3) Betriebliche Suchtkrankenhelfer in den Dienststellen

Jede Dienststelle soll über eine angemessene Anzahl (mind. einen) Beschäftigte mit einer Ausbildung als betriebliche Suchtkrankenhelfer verfügen. Interessierte Beschäf-

tigte erhalten bei Bedarf die Möglichkeit, sich als Suchtkrankenhelfer ausbilden zu lassen. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe tragen Suchtkrankenhelfer dazu bei, Unterstützung zu gewähren und die Eigenverantwortlichkeit des Betroffenen zu stärken. Gegebenenfalls können sie mit Suchtberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen zusammenarbeiten.

§ 4 Arbeitskreise zur „Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe“, Interventionsteam

(1) Zentraler Arbeitskreis

Der zentrale Arbeitskreis wird für das TMWWDG und alle ihm nachgeordneten Dienststellen gebildet. Ihm gehören die Suchtbeauftragten und Suchtkrankenhelfer der Dienststellen an.

Der zentrale Arbeitskreis

- plant das Suchtpräventionsprogramm, begleitet seine Umsetzung und evaluiert es in regelmäßigen Abständen
- erarbeitet Angebote zur Prävention und Hilfe
- betreibt Prävention durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit
- organisiert Fortbildungsveranstaltungen
- entwickelt Informationsmaterial

Der zentrale Arbeitskreis tagt einmal im Jahr.

(2) Arbeitskreis „Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe“ in den Dienststellen

Arbeitskreise für „Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe“ werden an den Dienststellen gebildet.

Die Leitung des Arbeitskreises erfolgt durch den Suchtbeauftragten der Dienststelle.

Dem Arbeitskreis gehören darüber hinaus an:

- ein Vertreter/Beauftragten der Dienststellenleitung
- ein Vertreter des Personalrates
- die betrieblichen Suchtkrankenhelfer
- Ggf. die Schwerbehindertenvertretung

Hinzugezogen werden können insbesondere:

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- der Betriebsarzt

Die Mitglieder des Arbeitskreises werden durch den Dienststellenleiter bestätigt und in der Dienststelle bekannt gegeben. Sie stehen sowohl Beschäftigten als auch Vorgesetzten für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Der Arbeitskreis

- plant das betriebliche Suchtpräventionsprogramm, begleitet seine Umsetzung und evaluiert es in regelmäßigen Abständen

- verschafft sich einen Überblick über den Umgang mit Suchtmitteln sowie mit Auffälligkeiten von Beschäftigten in der Dienststelle
- erarbeitet Angebote zur Prävention und Hilfe
- betreibt Prävention durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit
- organisiert Fortbildungsveranstaltungen
- verteilt oder entwickelt Informationsmaterial.

Der Arbeitskreis tagt in regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich.

Für die Mitglieder gehört die Teilnahme zu den dienstlichen Aufgaben. Sie erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an themenbezogenen Fortbildungen. Die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Mittel sind durch die Dienststelle bereitzustellen.

(3) Interventionsteam

Bezogen auf einen konkreten Fall wird vom Arbeitskreis „Suchtprävention und Sucht-
krankenhilfe“ der jeweiligen Dienststelle ein Interventionsteam gebildet.

Dem Interventionsteam gehören an:

- der Suchtbeauftragte
- der zuständige Beschäftigte der Personalabteilung
- ein Vertreter des Personalrats
- die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Beschäftigten mit deren Zustimmung
- ein Suchtkrankenhelfer, falls keiner der anderen Mitglieder über die entsprechende Ausbildung verfügt.

Bei Bedarf kann der unmittelbare Vorgesetzte des betroffenen Beschäftigten hinzugezogen werden.

Das Interventionsteam arbeitet auf der Grundlage dieser Rahmendienstvereinbarung nach der Interventionskette.

§ 5 Information der Beschäftigten und Schulung der Vorgesetzten

Die Beschäftigten werden regelmäßig anhand der vom zentralen Arbeitskreis zur Verfügung gestellten oder erarbeiteten Unterlagen im Rahmen der Arbeitsschutzbelehrung über die Wirkung der verschiedenen Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitliche Folgen sowie über Hilfenmöglichkeiten bei Suchtgefährdung aufgeklärt.

Durch entsprechende Angebote für Schulungen zum Thema Gesundheitsfürsorge und Suchtprävention werden die unmittelbaren Vorgesetzten in die Lage versetzt, ihrer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten mit Suchtproblemen gerecht zu werden.

Zugleich erhalten sie dadurch die Befähigung

- Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu bewerten
- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten zu erkennen
- Gespräche im Sinne der Interventionskette zu führen
- auf Möglichkeiten der internen oder externen Beratung hinzuweisen.

§ 6 Arbeitssicherheit

Beschäftigte sind darauf hinzuweisen, dass sie sich durch Suchtmittelmissbrauch nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich und andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Wenn Beschäftigte erkennbar nicht in der Lage sind Aufgaben ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen Vorgesetzte derartige Aufgaben nicht übertragen.

§ 7 Handlungsleitfaden für Vorgesetzte

Im Falle akuter Alkoholisierung, Einschränkung der Arbeitsfähigkeit oder Veränderungen im Verhalten durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für den Beschäftigten und andere bedeuten könnte, wird folgendes Vorgehen vereinbart:

- der Vorgesetzte ist verpflichtet, begründeten Hinweisen von Beschäftigten nachzugehen, die den Verdacht äußern, dass ein Kollege unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln steht
- Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen sind des Arbeitsplatzes zu verweisen. Kriterium für die Entscheidung muss der so genannte "Beweis des ersten Anscheins" und die allgemeine Lebenserfahrung sein. Der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person als Zeugen hinzu, möglichst den Personalrat
- ist der Beschäftigte durch eigenes Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Vergütung
- der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich freiwillig, dann jedoch unverzüglich, zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen. Der Vorgesetzte ist verpflichtet, den Beschäftigten auf die Freiwilligkeit des Tests hinzuweisen. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen
- der Vorgesetzte weist den Beschäftigten darauf hin, dass er kein Fahrzeug mehr fahren darf und organisiert ihm den Heimtransport. Der Betroffene hat die Kosten zu tragen
- der Vorgesetzte führt Vorsorgegespräche und geht nach der Interventionskette bis zum 2. Interventionsgespräch vor.

§ 8 Vorsorgegespräche und Interventionskette

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren dienstlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem riskanten Suchtmittelgebrauch in Verbindung steht, sind zunächst Vorsorgegespräche zu führen. Anschließend ist nach der Interventionskette vorzugehen.

Kommt es aufgrund der Gespräche lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der betroffenen Person, so wird die Interventionskette an der Stelle fortgesetzt, an der sie unterbrochen wurde.

(1) Vorsorgegespräche

Zu den Vorsorgegesprächen gehören Fürsorge- und Klärungsgespräche. Während Fürsorgegespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz geführt werden, setzen Klärungsgespräche die wiederholte Vernachlässigung von dienstlichen Pflichten voraus.

Fürsorgegespräch

Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und im -umfeld führen im Zusammenhang mit dem Verdacht auf den Gebrauch von Suchtmitteln. Ziel ist es, dem einzelnen Beschäftigten frühzeitig zu signalisieren, dass er Unterstützung seitens des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten erwarten kann, wenn er dies wünscht.

Beteiligte:

- Beschäftigter
- unmittelbarer Vorgesetzter

Zeigen sich bei einem Beschäftigten Probleme, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung dienstlicher Pflichten erwarten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten.

Inhalte des Gesprächs sollten sein:

- den persönlichen Eindruck ansprechen
- darstellen dass der Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden
- wahrgenommene Veränderungen konkret benennen
- nachfragen, ob der Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form
- hinweisen auf innerbetriebliche Hilfsangebote und externe Beratungsmöglichkeiten.

Klärungsgespräch

Das Klärungsgespräch setzt die wiederholte Vernachlässigung dienstlicher Pflichten voraus, die im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten stehen können. Ziel des Klärungsgesprächs ist es, ein Feedback zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen.

Beteiligte:

- Beschäftigter
- unmittelbarer Vorgesetzter

Bei Vernachlässigung dienstlicher Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen von Beschäftigten hat der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen.

Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall

- Besorgnis ausdrücken, dass der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen
- aufzeigen der Erwartungen des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten, Erwartungen an das zukünftige Verhalten präzise beschreiben
- hinweisen auf innerbetriebliche Hilfsangebote und externe Beratungsmöglichkeiten
- vereinbaren konkreter weiterer Schritte
- festlegen eines weiteren Rückmeldegesprächs in ca. 6-8 Wochen
- anfertigen einer Gesprächsnotiz durch den Vorgesetzten die nicht Bestandteil der Personalakte wird und deren Kopie der Beschäftigte erhält.

(2) Interventionskette

Interventionsgespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen dienstliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten gesehen werden kann.

Ziel der betrieblichen Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens, sowie die Wiederherstellung oder der Erhalt der Gesundheit. Sofern dem angesprochenen Beschäftigten eine Veränderung seines Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist erhält er ein Hilfsangebot und wird aufgefordert, sich intern oder extern Beratung zu holen und - wenn notwendig - therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird ihm betriebliche Unterstützung zugesagt.

Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfsangebote hat keine dienstrechtlichen Konsequenzen, es sei denn, sie sind vereinbart worden.

Im weiteren Verlauf können nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen dienstliche Pflichten sanktioniert werden.

Erstes Interventionsgespräch

Bei Verletzung dienstlicher Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, hat der unmittelbare Vorgesetzte, ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung, mit dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch zu führen.

Beteiligte:

- Beschäftigter
- unmittelbarer Vorgesetzter

Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall
- ausdrücken der Besorgnis, dass der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen

- ansprechen des riskanten Suchtmittelkonsums oder des suchtbedingten Verhaltens und darstellen des Zusammenhangs mit aufgetretenen Problemen am Arbeitsplatz
- aufzeigen der Erwartungen des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten
- hinweisen auf die Interventionskette und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten
- ansprechen des persönlichen Eindrucks, dass der Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden
- wahrgenommene Veränderungen konkret benennen
- anfragen, ob der Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form
- hinweisen auf innerbetriebliche Hilfsangebote und externe Beratungsmöglichkeiten
- vereinbaren konkreter weiterer Schritte
- vereinbaren eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen
- hinweisen auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch den Vorgesetzten.

Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine dienstrechtlichen Konsequenzen. Der Vorgesetzte notiert sich Datum und Ergebnis des Gesprächs. Er fertigt eine Gesprächsnotiz an, deren Kopie der Beschäftigte erhält.

- | | |
|-------------------------------------|---|
| positive Verhaltensänderung: | <ul style="list-style-type: none"> - keine dienstrechtlichen Folgen - Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen |
| erneute/fortgesetzte Auffälligkeit: | <ul style="list-style-type: none"> - zeitnahe Durchführung des zweiten Interventionsgespräch |

Zweites Interventionsgespräch

- Beteiligte:
- Beschäftigter
 - Interventionsteam

Das Personalgespräch ist mit folgendem Inhalt zu führen:

- benennen der neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs
- erneutes Aufzeigen des Zusammenhangs der Auffälligkeiten zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten
- erneuter Hinweis auf innerbetriebliche Hilfsangebote
- aufzeigen externer Beratungsmöglichkeiten
- eindringliche Aufforderung, nachweislich eine Beratung aufzusuchen
- ankündigen von disziplinarischen Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten
- treffen konkreter Vereinbarungen
- vereinbaren eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen
- hinweisen auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch den Vorgesetzten

Über das Gespräch wird eine Gesprächsnotiz angefertigt, die sowohl dem Personalverantwortlichen als auch dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

- | | |
|-------------------------------------|---|
| positive Verhaltensänderung: | - keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen - Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen |
| erneute/fortgesetzte Auffälligkeit: | - zeitnahe Durchführung des dritten Interventionsgesprächs |

Drittes Interventionsgespräch

- Beteiligte:
- Beschäftigter
 - Interventionsteam

Der zuständige Beschäftigte mit Personalverantwortung in der Dienststelle führt nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam ein Gespräch mit folgenden Inhalten:

- benennen der neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- herstellen des Zusammenhangs der Auffälligkeiten zum Suchtmittelgebrauch oder suchtähnlichem Verhalten
- hinweisen auf interne Hilfsangebote und eine Kontaktaufnahme vereinbaren
- auffordern zur Inanspruchnahme einer externen Beratung und zur Vorlage einer Bestätigung der Teilnahme
- vereinbaren eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen
- beobachten der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch den Vorgesetzten

Wenn der Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Leistungsminderung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert. Der Suchtkrankenhelfer oder ein Personalverantwortlicher kann mit Einverständnis des Beschäftigten Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung aufnehmen und halten. Nach Möglichkeit wird eine Fallbegleitung eingerichtet.

Spielt nach Aussagen des Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach seiner Meinung keine Suchtproblematik vor, ist zu prüfen, ob die Voraussetzung für eine dienstrechtliche Maßnahme erfüllt ist.

Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, dann wird als dienstrechtliche Konsequenz aufgrund des Fehlverhaltens oder der Leistungsminderung eine schriftliche Abmahnung erteilt bzw. eine adäquate disziplinarrechtliche Maßnahme durchgeführt.

Über das Gespräch wird eine Gesprächsnotiz angefertigt, die sowohl dem Personalverantwortlichen als auch dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

- | | |
|-------------------------------------|--|
| positive Verhaltensänderung: | - keine weiteren dienstrechtlichen Folgen - Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen |
| erneute/fortgesetzte Auffälligkeit: | - zeitnahe Durchführung des vierten Interventionsgesprächs |

Viertes Interventionsgespräch

Beteiligte: - Beschäftigter
- Interventionsteam

Der zuständige Personalverantwortliche der Dienststelle führt nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam ein Gespräch mit folgenden Inhalten:

- benennen neuer Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Interventionsgesprächs
- schriftliche Aufforderung, sich innerhalb von einer Woche nachweislich in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann,
- anbieten interner Hilfe
- vermitteln externer Hilfe - der Suchtkrankenhelfer kann mit Einverständnis des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung aufbauen und/oder halten
- hinweisen des Beschäftigte auf dienstrechtliche Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten und/oder Minderleistung
- hinweisen auf eine ungünstige Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie
- hinweisen auf die Möglichkeit einer krankheitsbedingten Kündigung/Entfernung aus dem Dienst, wenn keine Therapie aufgenommen wird.

Liegt nach Aussage des betroffenen Beschäftigten keine Suchterkrankung vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens oder der Leistungsminderung eine zweite Abmahnung ausgesprochen, bzw. eine adäquate disziplinarrechtliche Maßnahme durchgeführt.

Über das Gespräch wird eine Gesprächsnotiz angefertigt, die sowohl dem Personalverantwortlichen als auch dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

| | |
|---|---|
| positive Verhaltensänderung, Aufnahme einer Therapie: | - keine weiteren dienstrechtlichen Folgen |
| | - Rückmeldegespräch ohne Therapie nach 6-8 Wochen und weiter vierteljährlich bis zum Ablauf eines Jahres oder nach erfolgter Therapie |
| erneute/fortgesetzte Auffälligkeit: | - zeitnahe Durchführung eines fünften Interventionsgesprächs |

Fünftes Interventionsgespräch

Beteiligte: - Beschäftigter
- Interventionsteam

Das letzte Interventionsgespräch wird durchgeführt wenn der Beschäftigte sein auffälliges Verhalten nicht ändert, die angebotene Hilfe nicht in Anspruch genommen wurde und keine Besserung zu erwarten ist.

Über das Gespräch wird eine Gesprächsnotiz angefertigt, die sowohl dem Personalverantwortlichen als auch dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

Der Personalverantwortliche kann das Kündigungsverfahren bzw. eine adäquate disziplinarrechtliche Maßnahme einleiten.

§ 9 Fallbegleitung durch das Interventionsteam und Wiedereingliederung

Vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit führt das Interventionsteam mit dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht.

Bewerbungen wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs entlassener ehemaliger Beschäftigter nach erfolgreicher Therapie sind ausdrücklich erwünscht. Ihnen entstehen keinerlei Nachteile, sie werden als gleichberechtigte Bewerber betrachtet.

§ 10 Reaktion bei erneuter Auffälligkeit

Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind nicht untypisch, sie gehören zur Suchtkrankheit. Fallen betroffene Beschäftigte wieder wegen suchtmittelbedingter Verhaltensauffälligkeiten und Dienstpflichtverletzungen auf, so berät der am zuletzt durchgeführten Interventionsgespräch beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.

Es wird empfohlen, die Interventionskette an der Stelle fortzusetzen, an der diese wegen der positiven Änderungen des Verhaltens unterbrochen oder beendet wurde.

§ 11 Datenschutz

Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln. Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen, sind datenschutzgerecht aufzubewahren und spätestens nach zwei Jahren zu vernichten.

§ 12 Gleichstellung

Alle Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Rahmendienstvereinbarung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Die Rahmendienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu gestalten.

Die Rahmendienstvereinbarung kann nur mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Quartals gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Rahmendienstvereinbarung gilt die gekündigte fort, längstens jedoch für die Dauer eines Jahres. In diesem Zeitraum haben sich die Vertragspartner um eine tragfähige Nachfolgeregelung zu bemühen.

Einvernehmliche Änderungen und Erweiterungen bedürfen der Schriftform und sind jederzeit ohne Kündigung möglich.

Erfurt, den 18.12.2015

Thüringer Ministerium für Wirtschaft,
Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

Hauptpersonalrat
beim Thüringer Ministerium für Wirtschaft,
Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

gez. Wolfgang Tiefensee
Minister

gez. Karola Güth
Vorsitzende

Anlagen

Anlage 1: *Organigramm Vorsorgegespräche/Interventionskette*

Anlage 2: *Veränderungen, die auf einen Suchtmittelmissbrauch hinweisen können*

Vorsorgegespräche

Klärungsgespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- wiederholte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, ggf. Verletzung von dienstlichen Pflichten, die nicht zwingend i. V. mit dem Verdacht auf Suchtmittel stehen müssen
- Festlegen von einem nachfolgenden Rückmeldegespräch
- Anfertigen einer Gesprächsnotiz für beide Beteiligte

Fürsorgegespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Verdacht auf Suchtmittel
- absolut vertraulich
- kein disziplinierender Charakter

Interventionskette

1. Interventionsgespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- Voraussetzung: Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten i. V. mit Verdacht auf Suchtmittelgebrauch
- Angebot an Beschäftigten von möglichen Hilfen
- vertraulich, keine dienstrechtlichen Konsequenzen
- Rückmeldegespräch in 6 - 8 Wochen
- Anfertigen einer Gesprächsnotiz für beide Beteiligte



- positive Veränderungen
- keine dienstrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen



2. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung, ggf. i. V. mit Suchtmittelgebrauch
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam
- Personalgespräch mit Benennung der neuen Fakten
- Zusammenhang zu Suchtmittel aufzeigen
- Hilfsangebote stellen
- zwingend Beratungsstelle aufsuchen
- dienstrechtliche Konsequenzen aufzeigen
- Rückmeldegespräch
- Gesprächsnotiz für Beteiligte und Personalverantwortlichen



- positive Veränderungen
- keine dienstrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen



3. Interventionsgespräch

- erneute Arbeitspflichtverletzung, ggf. i. V. mit Suchtmittelmissbrauch
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam,
- Personalverantwortlicher führt ein Personalgespräch nach vorheriger Beratung mit Interventionsteam
- Fakten benennen, Hilfsangebote geben
- Vereinbarung eines Rückmeldegespräches in 6 – 8 Wochen
- Gesprächsnotiz für die Beteiligten



- positive Veränderungen
- keine dienstrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen

- Beschäftigter räumt Suchtproblematik ein
- Hilfsangebote müssen angenommen werden
- Suchtberatung, Suchttherapie

- Beschäftigter stellt klar, dass Suchtproblem keine Rolle spielt
- Prüfung dienstrechtlicher Schritte, (ggf. verhaltensbedingte 1. Abmahnung)



4. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung liegt vor
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam
- Personalverantwortlicher führt ein Personalgespräch nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam
- Inhalt: Fehler benennen, Bezug auf Inhalt 3. Interventionsgespräch
- schriftliche Aufforderung, sich innerhalb einer Woche in Beratung oder Therapie zu begeben
- alle Hilfsangebote anbieten
- Beschäftigten darauf hinweisen, dass Arbeitgeber nicht gewillt ist, das Fehlverhalten hinzunehmen
- Gesprächsnotiz für die Beteiligten



- positive Verhaltensänderung
- keine dienstrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen

- Aufnehmen einer Therapie: keine dienstrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch nach 6 – 8 Wochen und dann vierteljährlich

- Beschäftigter stellt klar, dass Suchtproblem keine Rolle spielt
- ggf. verhaltensbedingte 2. Abmahnung, bzw. adäquate disziplinarrechtliche Maßnahme



5. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam
- Hilfsangebote wurden nicht angenommen
- keine Besserung zu erwarten



- Der Personalverantwortliche kann ein disziplinarrechtliches Verfahren vorbereiten
- Es erfolgt die Kündigung, bzw. eine adäquate disziplinarrechtliche Maßnahme.

Veränderungen, die auf einen Suchtmittelmissbrauch hinweisen können

Suchtkranke verändern sich mit zunehmender Abhängigkeit. Diese Veränderungen sind individuell ganz unterschiedlich, es gibt kein einheitliches Bild. Jedes einzelne Merkmal der folgenden Liste kann isoliert betrachtet wenig über eine Suchtgefährdung oder -erkrankung aussagen. Erst die Häufung von Auffälligkeiten gibt genügend Anhaltspunkte für einen problematischen Suchtmittelkonsum.

Veränderungen im Arbeitsverhalten:

- aktive Phasen mit nachfolgendem deutlichen Leistungsabfall
- abnehmende Konzentration, unregelmäßiger Arbeitsrhythmus
- unnötige Risiken werden in Kauf genommen, um Arbeitsrückstand aufzuholen, Verantwortungslosigkeit gegenüber der eigenen Sicherheit und der anderer, steigende Unfallgefahr
- Nachlassendes Urteilsvermögen, Fehlentscheidungen
- mangelnde Sorgfalt, Unachtsamkeit, Gleichgültigkeit, Nachlässigkeit beim Umgang mit technischem Gerät
- Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, Vergesslichkeit, Nervosität, Unordnung
- Überziehen von Pausen, unentschuldigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz bzw. nachträgliches Einreichen von Urlaub
- häufige Kurzfehlzeiten
- Entschuldigung und Krankmeldung erfolgt durch Dritte, z.B. Ehepartner

Veränderungen im sozialen Verhalten

- verletzlich, oft verdeckt durch arrogantes, scheinbar überlegenes Auftreten
- abnehmende Eigenverantwortung „schuld sind immer die anderen“
- kann nicht mehr zwischen sachbezogener und persönlicher Kritik unterscheiden, bezieht zunehmend alles auf sich, überempfindlich bei Kritik
- extreme Stimmungsschwankungen innerhalb kürzester Zeit
- reizbar, launisch, gespannt, misstrauisch
- sozialer Rückzug, vermeidet persönliche Themen, vermeidet gemeinsame Pausen oder extreme Geselligkeit (Anwesenheit bei Trinkanlässen)
- Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum, Vorratshaltung, Alkoholdepots

Veränderungen im Erscheinungsbild

- Alkoholgeruch (Atem, Körperausdünstungen) oder undefinierbare Düfte und Gerüche durch Parfüm, Rasierwasser oder Bonbons beim Versuch, die Alkoholfahne zu überdecken
- Gangunsicherheit (etwas breitbeinig, tapsig; schwankend)
- zittrige Hände, Unruhe, Schweißausbrüche
- Vernachlässigung der Kleidung, ungepflegtes Erscheinungsbild oder das Gegenteil: überkorrektes Äußeres
- verwaschene, verlangsamte Sprache (auch bei Medikamentenabhängigkeit)

Auftreten sozialer Probleme

- Verlust des Führerscheins
- Ehe- und Familienkonflikte, finanzielle Probleme, Schulden