

Zwischen dem

Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK)

und dem

Hauptpersonalrat (HPR)

beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus

wird gemäß § 84 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570), in der jeweils geltenden Fassung, in Verbindung mit § 81 Absatz 2 Nummer 7 und 10 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes folgende

**Dienstvereinbarung
zum Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten
im Geschäftsbereich des
Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus**

geschlossen:

Präambel

Suchtprävention und Hilfen am Arbeitsplatz für suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte werden als Teil des Gesundheitsmanagements des SMWK zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowie als Beitrag zur Gesundheitsförderung verstanden.

Sucht im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist die Abhängigkeit von einer Substanz (z.B. Alkohol, Drogen, Medikamente) oder einem Verhalten (z.B. Glücksspiel, übermäßige Internetnutzung).

Durch Suchtmittelmissbrauch oder durch suchtbedingte Verhaltensweisen können Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz erheblich beeinträchtigt werden. Das rechtzeitige Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen sowie die sach- und zeitgerechte Hilfe zur Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Dienstvereinbarung.

Grundsätzlich sind bei Anzeichen von Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten im kollegialen Umfeld alle Beschäftigten aufgerufen, Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen und frühzeitig auf Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen.

In der vorliegenden Dienstvereinbarung werden konkrete Verfahrensweisen für den Fall einer Suchtgefährdung oder Suchterkrankung vereinbart. Arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen werden aufgezeigt.

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 bis 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Geschäftsbereich des SMWK. Ergänzende Dienstvereinbarungen können abgeschlossen werden.

§ 2

Zielsetzung

Diese Vereinbarung zielt darauf ab, einen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit sowie der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten der Dienststelle zu leisten und den Betriebsfrieden zu sichern. Konkrete Ziele der Vereinbarung sind:

1. durch Information, Aufklärung und Weiterbildung Suchtgefährdung und Suchtmittelmissbrauch zu vermeiden,
2. bei Suchtproblemen frühzeitig Hilfe anzubieten,
3. die Arbeitssicherheit zu erhöhen und den Arbeitsschutz zu gewährleisten,
4. mögliche Faktoren für Suchtgefährdung und Suchtprobleme im Arbeitsumfeld zu ermitteln und zu beseitigen,
5. Suchtgefährdete sowie Suchtkranke im Genesungsprozess und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen,
6. ein für alle Beschäftigten transparentes Vorgehen bei suchtbedingten Auffälligkeiten zu gewährleisten,
7. die Dienststelle in die Lage zu versetzen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren und Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention zur Verfügung zu stellen.

§ 3

Arbeitssicherheit

(1) Aus Gründen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist für die Arbeit nicht geeignet, wer unter Einwirkung von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln steht.

(2) Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, darf der Arbeitgeber nicht mit dieser Arbeit betrauen.

§ 4

Verfahren bei konkreter Gefährdung der Arbeitssicherheit

Im Falle einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtes Verhalten, wodurch eine Gefährdung für die betroffene Person selbst oder andere eintreten könnte, verpflichtet sich die Dienststelle zu folgendem Verfahren:

1. Besteht der Verdacht, dass Beschäftigte suchtbedingtes Verhalten zeigen oder unter gefährdendem Einfluss von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss entschieden werden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann.
2. Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu verweisen, orientieren sich an einschlägigen Verdachtsmomenten, einem typischen Geschehensablauf und an den Erfahrungen des täglichen Lebens („Beweis des ersten Anscheins“). Die betroffene Person ist darauf hinzuweisen, dass sie ein Mitglied des Personalrates einbeziehen kann.

3. Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg. Alternativ muss der betroffenen Person die Möglichkeit gegeben werden, sich von einer Person ihres Vertrauens abholen zu lassen.

§ 5

Ansprechperson

- (1) Die Dienststellenleitung soll unter Beteiligung des Personalrates mindestens eine Ansprechperson für Suchtfragen berufen und in geeigneter, dienststellenüblicher Art bekanntgeben. Sie ist Ansprechperson für alle Beschäftigten und unterliegt der Schweigepflicht. Sie arbeitet bei Bedarf mit allen Akteuren der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes der Dienststelle zusammen.
- (2) Im Rahmen ihrer Aufgaben arbeitet die Ansprechperson weisungsfrei und darf bei deren Ausübung nicht behindert und wegen ihrer Funktion nicht benachteiligt werden. Sie hat im Hinblick auf ihre Funktion ein umfassendes Anhörungs-, Informations- und Vortragsrecht gegenüber der Dienststellenleitung. Sämtliche Tätigkeiten der Ansprechperson im Zusammenhang mit ihrer Funktion sind Arbeitszeit.
- (3) Die Dienststelle sorgt dafür, dass die Ansprechperson für Suchtfragen entsprechend qualifiziert wird und Weiterbildungen besucht.
- (4) Die Aufgaben der Ansprechperson für Suchtfragen sind insbesondere
 1. im Bereich der Prävention:
 - a) Beratung, Information, Aufklärung und Sensibilisierung von Personen des beruflichen Umfeldes und der Vorgesetzten,
 - b) Beratung und Unterstützung der betroffenen Person,
 - c) Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten zum Umgang mit der Situation,
 - d) Aufbau von Kontakten zu regionalen Netzwerken und Selbsthilfegruppen.
 2. bei diagnostizierter Suchtmittelerkrankung und während der Therapie:
 - a) Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten im Umgang mit dem Stufenplan,
 - b) Begleitung der betroffenen Person im Stufenplan,
 - c) Unterstützung bei Wiedereingliederung und zur Vorbeugung eines Rückfalls.

§ 6

Verantwortung und Fürsorgepflicht von Vorgesetzten

Soweit Vorgesetzten konkrete und belastbare Hinweise auf einen Suchtmittelmissbrauch oder auf suchtbedingtes Verhalten von Beschäftigten vorliegen, sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Hinweisen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen ist mit der gebotenen Sorgfalt und Verantwortung nachzugehen. Den betroffenen Beschäftigten ist aufzuzeigen, wo sie kompetente Hilfe und Beratung erhalten können.

§ 7

Maßnahmen bei Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten

Fallen Beschäftigte wegen verminderter Arbeits- und Leistungsfähigkeit oder wegen einer Verletzung von Arbeits- oder Dienstpflichten auf und ist ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten anzunehmen, ist eine mehrstufige Verfahrensweise vorgesehen:

1. Stufe 1

Die oder der Vorgesetzte führt ein vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person. Hierbei weist die oder der Vorgesetzte auf beobachtete Auffälligkeiten oder konkretes Fehlverhalten hin und informiert über Hilfsangebote, wie z.B. interne Angebote, eine Ansprechperson nach § 5 oder Suchtberatungsstellen. Die betroffene Person erhält Gelegenheit, sich zu den benannten Auffälligkeiten oder dem benannten dienstlichen Fehlverhalten zu äußern und den Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtes Verhalten auszuräumen. Die oder der Vorgesetzte weist darauf hin, dass verstärkt auf das künftige Arbeitsverhalten geachtet wird und bei fortdauerndem Fehlverhalten oder fortdauernden Pflichtverletzungen weitere Maßnahmen entsprechend dieser Dienstvereinbarung ergriffen werden. Durch dieses Gespräch soll bei der betroffenen Person eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung angestoßen und die Bereitschaft verstärkt werden, sich gegenüber Unterstützungsangeboten zu öffnen.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Es werden hierüber keine Informationen weitergegeben und es erfolgt keine Aktennotiz oder Eintragung in die Personalakte.

Die oder der Vorgesetzte kann sich, ebenso wie die betroffene Person, an die Ansprechperson für Suchtfragen nach § 5 wenden und sich von ihr beraten lassen.

Bei positivem Verlauf findet nach sechs Wochen ein abschließendes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der oder dem Vorgesetzten statt.

2. Stufe 2

Bleibt die betroffene Person trotz des ersten vertraulichen Gesprächs auffällig und treten innerhalb von sechs Wochen nach dem ersten Gespräch keine positiven Veränderungen im Verhalten auf, ist wie folgt zu verfahren:

- a) Die oder der Vorgesetzte ist verpflichtet, erneute Auffälligkeiten oder erneutes dienstliches Fehlverhalten der betroffenen Person im Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten schriftlich mit Zeitpunkt und Art festzuhalten.
- b) Auf dieser Grundlage wird ein Gespräch zwischen der oder dem Vorgesetzten und der betroffenen Person unter Beteiligung der Ansprechperson für Suchtfragen gemäß § 5 geführt. Auf Wunsch der betroffenen Person werden ein Mitglied des Personalrates und/oder eine Vertrauensperson aus dem dienstlichen oder privaten Bereich hinzugezogen. Hierbei werden erneut die Hilfsangebote unterbreitet und konkretisiert (Hinweis auf interne Angebote wie zum Beispiel betriebsärztlicher Dienst, Hinweise auf suchtmmedizinisch ausgebildete Ärzte oder Ärztinnen, Klinische Psychologen oder Psychologinnen, Suchtberatungsstellen). Die betroffene Person wird aufgefordert, unverzüglich ein konkretes Hilfsangebot anzunehmen und ihr Verhalten zu ändern. Ferner werden der betroffenen Person die, bei unverändertem Verhalten zukünftig zu erwartenden, arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt. Die oder der Vorgesetzte fertigt eine Gesprächsnotiz mit Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigt der

betroffenen Person eine Kopie aus. In dieser Gesprächsnotiz wird auch festgehalten, dass in angemessener Zeit, in der Regel nach acht bis zwölf Wochen, ein Gespräch zwischen den oben genannten Beteiligten über den Erfolg der Maßnahmen stattfindet.

- c) Ist nach Ablauf der in Buchstabe b Satz 7 festgelegten Zeit ein positives Ergebnis festzustellen, bestätigt die oder der Vorgesetzte dies auf dem Gesprächsprotokoll und übergibt dieses der betroffenen Person. Damit ist das Verfahren beendet.

3. Stufe 3

Sofern die betroffene Person weiterhin auffällig bleibt und keine positiven Veränderungen im Verhalten eintreten, findet ein erneutes Gespräch statt. Hieran nehmen die betroffene Person, die oder der Vorgesetzte, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalabteilung, die Ansprechperson für Suchtfragen nach § 5 und auf Wunsch der betroffenen Person eine Vertrauensperson aus dem dienstlichen oder privaten Bereich teil. Ein Mitglied des Personalrates sollte zum Gespräch geladen werden, wenn die Zustimmung der betroffenen Person vorliegt. Zeigt sich in diesem Gespräch, dass alle bisherigen Maßnahmen nicht zu einem positiven Ergebnis geführt haben, ist davon auszugehen, dass die betroffene Person ein Suchtproblem hat. Dann ist wie folgt zu verfahren:

- a) Mit der betroffenen Person soll eine Vereinbarung über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten abgeschlossen werden. Diese Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte.
- b) Ist die betroffene Person nicht zum Abschluss einer Vereinbarung bereit, wird sie aufgefordert, sich in ambulante oder stationäre Therapie zu begeben und innerhalb von zehn Arbeitstagen nach diesem Gespräch einen schriftlichen Nachweis über die zeitnahe Aufnahme der Behandlung über die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten an die Personalabteilung zu reichen.
- c) Liegen nach Auswertung des Gespräches die Voraussetzungen für eine schriftliche Abmahnung für Tarifbeschäftigte oder für eine Disziplinarmaßnahme für Beamte vor, können diese Verfahren eingeleitet werden.
- d) Über das Gespräch wird ein Protokoll gefertigt und in die Personalakte aufgenommen.

Weist die betroffene Person, wie vereinbart, die Annahme von Hilfsangeboten oder innerhalb von zehn Arbeitstagen nach diesem Gespräch den zeitnahen Beginn einer ambulanten oder stationären Therapie nach, kommt das Verfahren zum Ruhen. Das Ende der Therapie soll der Dienststelle von der betroffenen Person angezeigt werden. Ein weiteres Gespräch zur Unterstützung der positiven Entwicklung erfolgt sechs bis acht Wochen nach Erfüllung der Vereinbarung oder dem Therapieende. Weitere Gespräche werden vierteljährlich bis zum Ablauf eines Jahres geführt. Danach wird das Verfahren von der Dienststelle beendet.

4. Stufe 4

Weist die betroffene Person die vereinbarte Annahme von Hilfsangeboten oder einen zeitnahen Therapiebeginn nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen nach und verstößt sie weiterhin gegen arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten, ist ein weiteres Gespräch mit den in Nummer 3 Satz 2 und 3 genannten Beteiligten zu führen. In diesem Gespräch wird

- a) die betroffene Person nochmals zum Abschluss einer Vereinbarung entsprechend Nummer 3 Satz 5 Buchstabe a aufgefordert, oder

- b) von der betroffenen Person der Nachweis über die zeitnahe Aufnahme einer ambulanten oder stationären Therapie entsprechend Nummer 3 Satz 5 Buchstabe b eingefordert.
- c) Der oder dem Tarifbeschäftigten kann eine schriftliche Abmahnung erteilt werden. Bei der Beamtin oder beim Beamten können disziplinarrechtliche Schritte eingeleitet werden.
- d) Über das Gespräch wird ein Protokoll gefertigt und in die Personalakte aufgenommen.

Weist die betroffene Person, wie vereinbart, die Annahme von Hilfsangeboten oder innerhalb von zehn Arbeitstagen nach diesem Gespräch den zeitnahen Beginn einer ambulanten oder stationären Therapie nach, kommt das Verfahren zum Ruhen. Das Ende der Therapie soll der Dienststelle von der betroffenen Person angezeigt werden. Ein weiteres Gespräch zur Unterstützung der positiven Entwicklung erfolgt sechs bis acht Wochen nach Erfüllung der Vereinbarung oder dem Therapieende. Weitere Gespräche mit den in Nummer 3 Satz 2 und 3 genannten Beteiligten werden vierteljährlich bis zum Ablauf eines Jahres geführt. Danach wird das Verfahren von der Dienststelle beendet.

Weist die betroffene Person den zeitnahen Therapiebeginn nicht nach oder nimmt sie die vereinbarten Hilfsangebote weiterhin nicht an, können weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung beziehungsweise weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen bis hin zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis eingeleitet werden.

§ 8

Wiedereingliederung

(1) Ist das Verfahren beendet, führt die oder der Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch, in dem es um Unterstützungsmöglichkeiten und die Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz geht. An dem Gespräch können im Einvernehmen mit der betroffenen Person außerdem eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalabteilung, ein Mitglied des Personalrates, ein Mitglied des betriebsärztlichen Dienstes, die Ansprechperson für Suchtfragen, ggf. die Schwerbehindertenvertretung sowie eine Vertrauensperson aus dem dienstlichen oder privaten Bereich teilnehmen.

(2) Das Recht auf ein Verfahren nach § 167 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bleibt unberührt. Doppelungen mit dem hier vorgesehenen Verfahren sollen im Interesse der betroffenen Person vermieden werden.

(3) Rückfallfördernde Belastungen im Arbeitsumfeld sollen beseitigt werden. Soweit erforderlich und im Rahmen der stellenplanwirtschaftlichen Voraussetzungen möglich, ist ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

§ 9

Vorgehen bei erneutem Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten

Treten nach Beendigung des Verfahrens erneut verminderte Arbeits- oder Leistungsfähigkeit oder Verletzung von Arbeits- oder Dienstplichten auf und ist wiederum ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten anzunehmen, berät der an dem

Gespräch der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls über das weitere Vorgehen.

§ 10

Information und Weiterbildung

- (1) Alle Beschäftigten sollen durch die Dienststelle über die Wirkungen von stofflichen und nichtstofflichen Suchtmitteln und die gesundheitlichen Folgen des Konsums von Suchtmitteln sowie über die Folgen suchtbedingten Verhaltens informiert werden.
- (2) Es können Weiterbildungen zu den Themen Suchtmittelprävention, Folgen von Suchtmittelmissbrauch und suchtbedingten Verhaltens organisiert werden. Für Auszubildende können speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Präventionsweiterbildungen angeboten werden.
- (3) Vorgesetzte sollen an einer Weiterbildung zu suchtbedingtem Verhalten teilnehmen. Gleiches gilt für Ausbilderinnen oder Ausbilder.

§ 11

Schweigepflicht und Datenschutz

- (1) Sämtliche Beteiligte unterliegen der Schweigepflicht. Die im Zusammenhang mit den hier beschriebenen Verfahren erstellten Aufzeichnungen sind wie Personalakten zu behandeln. Es finden die Maßgaben der Verwaltungsvorschrift Personalakten Beamte vom 11. Dezember 1998 (SächsABl. 1999 S. 10), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 27. November 2019 (SächsABl. SDr. S. S 339), in der jeweils geltenden Fassung, oder die VwV Personalakten vom 3. Dezember 1996 (SächsABl. 1997 S. 145), die durch die Verwaltungsvorschrift vom 20. Juli 1999 (SächsABl. S. 866) geändert worden ist, zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 9. Dezember 2019 (SächsABl. SDr. S. S 352), in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung.
- (2) Alle Aufzeichnungen, die aufgrund der Durchführung dieser Dienstvereinbarung im jeweiligen Einzelfall entstanden sind, werden nach fünf Jahren vernichtet, sofern in diesem Zeitraum keine erneuten Auffälligkeiten auftreten. Eine frühere einvernehmliche Vernichtung ist möglich.

§ 12

Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Für einen solchen Fall verpflichten sich beide Seiten, eine wirksame Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt.

§ 13 Schlussbestimmungen

(1) Die Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung zum Umgang mit such�gefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 9. Dezember 2002 außer Kraft.

(2) Einvernehmliche Änderungen oder Ergänzungen sind jederzeit möglich. Bei Kündigung der Dienstvereinbarung sind Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gelten die Regelungen dieser Dienstvereinbarung fort.

Dresden, den 22.06.2020

Sebastian Gemkow
Staatsminister für Wissenschaft,
Kultur und Tourismus

Dresden, den 25.06.2020

Barbara Klepsch
Staatsministerin für Kultur und Tourismus
beim SMWK

Dresden, den 16.7.2020

Dr. Yves Hoffmann
Vorsitzender des Hauptpersonalrates