

Der Präsident des Amtsgerichts Charlottenburg

VPräs – 623

Dienstvereinbarung über das Verhalten bei Suchterkrankungen im Geschäftsbereich des Präsidenten des Amtsgerichts Charlottenburg

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Grundsätze	3
1.	Geltungsbereich	3
2.	Intention der Regelung	3
3.	Beteiligungsrechte	4
II.	Verfahren	4
1.	Allgemeines	4
a)	Konsequentes Reagieren statt co-alkoholischen Verhaltens	4
b)	Erkennen von Alkoholmissbrauch, -gefährdung und -krankheit	4
c)	Reagieren auf Alkoholmissbrauch	5
2.	Verfahren in akuten Fällen	6
a)	Phase 1	6
b)	Phase 2	7
c)	Phase 3	8
d)	Phase 4	9
e)	Phase 5	10
3.	Rückfall	10
4.	Vernichtung von Aufzeichnungen	10
I.	Sonstiges	11
1.	Suchtkrankenhelfende	11
2.	Gültigkeitsdauer	11
	Anlage 1	12
	Belehrung	12
	Anlage 2	14
	- Suchtvereinbarung im Disziplinarverfahren –	14
	Anlage 3	16
	Belehrung	16
	Empfangsbestätigung	17

I. Allgemeine Grundsätze

1. Geltungsbereich

Die Regelungen in dieser Dienstvereinbarung gelten für das Verhalten gegenüber allen nichtrichterlichen Bediensteten, für die der Präsident des Amtsgerichts Charlottenburg Dienstbehörde ist.

2. Intention der Regelung

a) Regelmäßiger Konsum von Drogen, insbesondere regelmäßiger Alkoholkonsum kann zur Abhängigkeit führen. In diesem Fall liegt eine Krankheit vor, deren wirksame Behandlung die Betroffenen selbst meistens nicht ohne medizinische und psychosoziale Hilfe erreichen können. Die Notwendigkeit solcher Hilfe wird von Abhängigen erfahrungsgemäß aber nur bejaht, wenn ihnen ihr drogenbedingtes Fehlverhalten offen aufgezeigt und auf dieses frühzeitig konsequent reagiert wird.

b) Konsum von Alkohol oder sonstigen Drogen während der Dienstzeit und Beeinträchtigungen im Dienst aufgrund dieses Konsums stehen im Widerspruch zu den dienstlichen Pflichten der Bediensteten. Insbesondere Alkohol bewirkt schon in geringen Mengen eine Minderung des Reaktions- und Konzentrationsvermögens und beeinflusst damit die Leistungsfähigkeit. Alkoholisiertes Auftreten von Bediensteten der Gerichte ist für das Ansehen der Justiz in der Öffentlichkeit schädlich.

Die nachstehenden Verfahrensregelungen stellen eine Richtlinie dar, wie in typischen Fällen auf drogeninduzierte, insbesondere alkoholbedingte Auffälligkeiten (z.B. Pflichtverstöße, Leistungsabfall) zu reagieren ist. Sie schließen eine sorgfältige Einzelfallprüfung nicht aus, sondern setzen diese vielmehr als selbstverständliche Pflicht der Führungskräfte voraus. Zur einfacheren Lesbarkeit werden nachfolgend ausschließlich Alkoholerkrankungen als die am weitesten häufigsten auftretende Suchterkrankung angesprochen. Diese Dienstvereinbarung soll aber sinngemäß für alle Arten von Suchterkrankungen Anwendung finden, die in Symptomatik und Verlauf mit

Alkoholerkrankungen vergleichbar sind und damit eine vergleichbare Reaktion ermöglichen.

3. Beteiligungsrechte

Die Beteiligungsrechte des Personalrats sowie der übrigen Gremien bei konkreten Maßnahmen bleiben unberührt. Vertretungen der Gremien können von den Betroffenen zu den Gesprächen hinzugezogen werden. Auf diese Möglichkeit sind die Betroffenen vorab von der der gesprächsführenden Führungskraft rechtzeitig vor dem Gespräch hinzuweisen. Alle Teilnehmenden an den Gesprächen sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet.

II. Verfahren

1. Allgemeines

a) Konsequentes Reagieren statt co-alkoholischen Verhaltens

Zu den Eigenarten der Alkoholerkrankung gehört, dass die Betroffenen sich selbst der Einsicht, alkoholkrank zu sein, verschließen. Ohne eine eigene Einsicht der Kranken ist aber eine erfolgreiche Behandlung nach dem heutigen Stand der Medizin nicht möglich.

Es stellt deshalb keine Hilfe dar, wenn die Kollegenschaft Alkoholauffälligkeiten Betroffener nicht wahrnehmen will oder gar im Einvernehmen mit ihnen zu vertuschen sucht. Vielmehr handelt es sich dabei um ein sog. co-alkoholisches Verhalten, das die Betroffenen zusätzlich gefährdet, weil die Alkoholerkrankung unbehandelt bleibt und zu schweren organischen Folgeerkrankungen oder gar zum Tod führen kann.

Die Behördenleitung und sämtliche Gremien appellieren deshalb nachdrücklich an alle Bediensteten, aufmerksam gegenüber allen Zeichen von Alkoholismus zu sein und Verstöße von Betroffenen nicht zu decken, sondern offen anzusprechen und den zuständigen Vorgesetzten mitzuteilen.

b) Erkennen von Alkoholmissbrauch, -gefährdung und -krankheit

Es gibt Anzeichen, die auf unkontrollierten und missbräuchlichen Alkoholkonsum hinweisen, z.B.:

- Verhaltensauffälligkeiten (Alkoholgeruch, unsicherer Gang, verwaschene Sprechweise, Unruhe, Tremor, Transpiration)
- beobachtetes Mitführen und Trinken von Alkohol
- wiederholt morgendliches, sehr kurzfristiges Bitten um einen Tag Erholungsurlaub oder sonstige Freistellungen
- häufige, teilweise nicht ordnungsgemäß belegte Kurzerkrankungen
- steigende Fehlzeiten.

Für Kollegenschaft und Vorgesetzte ist aber gleichwohl häufig nicht erkennbar, ob solche Anzeichen oder ein sonstiges auffälliges dienstliches Verhalten auf Alkoholmissbrauch, -gefährdung oder -krankheit zurückzuführen sind; dies insbesondere, weil es zu den Eigenarten des Alkoholismus gehört, dass er sich schleichend entwickelt und Betroffene selbst ihre Alkoholabhängigkeit hartnäckig leugnen. Die häufig fehlende Gewissheit über alkoholbedingte Ursachen eines Fehlverhaltens darf jedoch nicht Alibi dafür sein, auf die vorerwähnten typischerweise alkoholbedingten Verhaltensweisen nicht zu reagieren. Gerade in der Frühphase einer Alkoholerkrankung, in der es den Betroffenen tendenziell leichter fällt, sich vom Alkohol zu lösen, ist konsequentes Einschreiten gegenüber objektiv dienstpflichtwidrigen Verhaltensweisen unabdingbar und besonders sinnvoll.

- c) Reagieren auf Alkoholmissbrauch, -gefährdung und -krankheit als Dienstpflicht einer jeden und eines jeden unmittelbaren Vorgesetzten

Die Behördenleitung und die Gremien sind sich darüber einig, dass es zu den Dienstpflichten einer jeden Führungskraft gehört, konsequent auf mitgeteilte oder bekannt gewordene alkoholbedingte Verstöße zu reagieren. Dies zu unterlassen, stellt mithin einen Verstoß gegen diese Dienstpflicht dar.

Die zentrale Rolle bei der Bekämpfung des Alkoholmissbrauchs kommt den jeweiligen unmittelbaren Dienstvorgesetzten der Betroffenen zu. Denn nur diese, nicht aber Dienstvorgesetzte der höheren Verwaltungsebene, können aus erster Hand die Verhaltensweisen der Betroffenen einschließlich etwa-

iger auffälliger Veränderungen beurteilen. Sie sind deshalb neben den zuständigen höheren Verwaltungsebenen in allen Phasen des Vorgehens gegenüber den Betroffenen zu beteiligen.

Der Dienstherr verpflichtet sich, sämtliche Führungskräfte über den dienstlichen Umgang mit Sucht im innerbetrieblichen Alltag zu schulen. Die regelmäßige Schulungsteilnahme ist für die Führungskräfte grundsätzlich verpflichtend.

Unmittelbar Vorgesetzte können ihre Führungsverantwortung in Bezug auf alkoholgefährdete Mitarbeitende nicht an nachgeordnete Dienstkräfte delegieren.

2. Verfahren in akuten Fällen

Zwecks Gleichbehandlung aller Betroffenen gilt das nachfolgende stufenweise einzuhaltende Verfahren. Es wird jeweils unterbrochen, wenn die betroffene Person ihr Verhalten erkennbar und belegbar ändert. Hält die positive Verhaltensweise nicht an, setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie abgebrochen wurden.

Dienstkräfte, die Alkohol konsumiert haben und erkennbar unter dem Einfluss von Alkohol stehen, sind unverzüglich aufzufordern den Dienst zu beenden. Die oder der Vorgesetzte hat ggf. aus Fürsorgegründen für den sicheren Heimweg zu sorgen. Die alkoholbedingten Ausfallerscheinungen sind sofort durch die jeweils unmittelbar Dienstvorgesetzten schriftlich zu dokumentieren.

Sodann ist unverzüglich nachfolgendes Verfahren einzuleiten:

a) Phase 1

Bemerken Bedienstete bei Mitarbeitenden Auffälligkeiten, die auf alkoholbedingte Probleme zurückzuführen sind oder zurückzuführen sein können, oder werden sie von Dritten hierüber glaubhaft informiert, so haben sie unverzüglich ihre Dienstvorgesetzten zu informieren. Diese haben mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Im Rahmen des Gesprächs sind Betroffene auch auf eine mögliche Suchtgefahr

hinzuweisen. Sie sind aufzufordern, das beanstandete Verhalten künftig zu unterlassen.

Ziel des Gesprächs ist es, das aufgetretene Problem gegenüber den Betroffenen offen anzusprechen, sie auf mögliche dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen aufmerksam zu machen, wenn es weiterhin zu – erkennbar alkoholbedingten – Fehlverhaltensweisen am Arbeitsplatz kommt und sie auf bestehende Hilfsangebote (Sozialberatung der Berliner Justiz, Suchtkrankenhelfende, externe [Fachberatungsstellen](#)) hinzuweisen.

Die unmittelbaren Vorgesetzten haben mit den Betroffenen nach spätestens sechs Wochen ein Gespräch zu führen, in dem erörtert wird, ob die Betroffenen die ihnen aufgegebenen Verhaltensweisen eingehalten oder sich Verhaltensbesserungen ergeben haben. Der vereinbarte Termin ist unbedingt einzuhalten.

Die Gespräche sind bezüglich des Zeitpunktes sowie des wesentlichen Inhalts zu dokumentieren. Die Dokumentation ist bei der unmittelbar dienstvorgesetzten Person verschlossen aufzubewahren und nach einem Jahr zu vernichten, wenn keine Auffälligkeiten zu beobachten waren. Kommt es zu erneuten Verhaltensauffälligkeiten, ist sie mit Überleitung in Phase 2 als Sonderheft zur Personalakte zu geben.

b) Phase 2

Werden Betroffene trotz der Ermahnungen gemäß Phase 1 erneut auffällig, informieren die unmittelbaren Vorgesetzten die nächsthöheren Vorgesetzten von dem Fehlverhalten. Diese führt mit den Betroffenen in Anwesenheit der unmittelbaren Vorgesetzten ein Gespräch, in dem das Fehlverhalten bzw. die Verhaltensauffälligkeit konkret aufgezeigt werden. In diesem Gespräch erfolgt nach Klärung der Fakten eine schriftliche Belehrung (vgl. **Anlage 1**). Ziel des Gesprächs ist es, die Betroffenen erneut und nun eindringlich darauf hinzuweisen, dass sie zur Vermeidung dienst- oder arbeitsrechtlicher Folgen ihr alkoholbedingtes Fehlverhalten durch eine bewusste Verhaltensänderung abstellen müssen. Zusätzlich sind ihnen geeignete **Auflagen** bzw. **Weisungen** zu erteilen und weitergehende Hilfsangebote konkret aufzuzeigen (z. B. Vorstellung bei

der Sozialberatung der Berliner Justiz, bei namentlich zu benennenden Suchtkrankenhelfenden oder der zuständigen [Beratungsstelle](#)). Sie können ferner angewiesen werden, ihre unmittelbaren Vorgesetzten regelmäßig über Bemühungen der eingeleiteten Maßnahmen zu berichten und diese gegebenenfalls nachzuweisen. Ggf. ist eine Suchtvereinbarung gemäß **Anlage 2** abzuschließen.

Spätestens nach zwei Monaten führen die nächsthöheren Vorgesetzten mit den Betroffenen unter Einbeziehung der unmittelbaren Vorgesetzten ein weiteres Gespräch darüber, ob bei den Betroffenen eine Verhaltensänderung in Bezug auf den Umgang mit Alkohol eingetreten ist und inwieweit sie die erteilten Auflagen befolgt oder Hilfsangebote angenommen haben (Rückmeldegespräch).

Über den Inhalt der Gespräche sind schriftliche Aufzeichnungen zu machen, die gemeinsam mit der Belehrung in das angelegte Sonderheft aufgenommen werden.

c) Phase 3

Sind Auflagen bzw. Weisungen nicht befolgt worden oder verletzen Betroffene erneut infolge Alkoholkonsums ihre Dienstpflichten, informieren die unmittelbaren Vorgesetzten hierüber die nächsthöheren Vorgesetzten.

Diese teilen den Sachverhalt der Behördenleitung zur Entscheidung darüber mit, ob bei Beamtinnen und Beamten ein Disziplinarverfahren einzuleiten ist bzw. bei Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Maßnahme erfolgen soll. Die Behördenleitung hört Betroffene unter Hinzuziehung der unmittelbaren Dienstvorgesetzten binnen 14 Tagen zu den beabsichtigten Maßnahmen vorzugsweise in einem persönlichen Gespräch, hilfsweise schriftlich an.

Für dieses Gespräch gelten im Übrigen dieselben Grundsätze wie für das Gespräch in Phase 2.

Andernfalls berichten die nächsthöheren Vorgesetzten der Betroffenen nach Ablauf von weiteren 3 Monaten und Erörterung mit deren unmittelbaren Vorgesetzten an die Behördenleitung, ob Auflagen befolgt und ob weitere Auffälligkeiten / weiteres Fehlverhalten festzustellen sind. Es hat ein Rückmeldegespräch entsprechend Phase 2 stattzufinden.

d) Phase 4

Tritt eine weitere Verhaltensauffälligkeit auf, informiert die nächsthöheren Vorgesetzten des Betroffenen hierüber erneut die Behördenleitung. Diese wird regelmäßig darüber entscheiden, **ob**

a. **bei Beschäftigten**

für den Fall, dass bislang keine förmliche Abmahnung erfolgt ist, eine schriftliche Abmahnung auszusprechen (Regelfall) oder aber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu veranlassen ist. Vor der Entscheidung ist den Betroffenen schriftlich rechtliches Gehör zu gewähren. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, sich zu einem erneuten Gespräch bei der Behördenleitung einzufinden. Sie sind um Stellungnahme dazu aufzufordern, warum sie Auflagen bzw. Zusagen aus den Gesprächen in den vorausgegangenen Phasen nicht eingehalten haben und darauf hinzuweisen, dass es nicht nur in ihrem Interesse, sondern auch im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten liegt, Maßnahmen zur Erhaltung ihrer Gesundheit zu treffen und sich bei entsprechendem medizinischen Rat einer Entwöhnungsbehandlung zu unterziehen. Kann es bei einer erneuten Abmahnung verbleiben, sind die Betroffenen darauf hinzuweisen, dass auch ein Verstoß gegen die Pflicht zur Gesunderhaltung eine selbständige arbeitsrechtliche Pflichtverletzung darstellen würde. In Fällen, in denen die Notwendigkeit ärztlicher Behandlung unstrittig oder offenkundig ist, kann ihnen die Auflage erteilt werden, die Durchführung der Behandlung nachzuweisen. In jedem Fall sind sie darauf hinzuweisen, dass ihnen mit der ausgesprochenen Abmahnung die letzte Chance eröffnet worden ist, ihr Arbeitsverhältnis zu erhalten;

b. **bei Beamtinnen/Beamten**

eine Disziplinarverfügung auszusprechen ist. Wegen der Förmlichkeiten des Disziplinarrechts ist hier entsprechend den Vorgaben des Disziplinargesetzes für das Land Berlin zu verfahren.

Halten sich Betroffene an die Auflagen und verstoßen nicht gegen ihre dienstrechtlichen Pflichten, schließen sich nach 6-8 Wochen ein Rückmeldegespräch sowie weitere vierteljährliche Gespräche bis zum Ablauf eines Jahres an.

e) Phase 5

Halten sich Betroffene nicht an die erteilten Auflagen oder verstoßen sie erneut gegen dienstrechtliche Pflichten, so ist nach Anhörung der Betroffenen, die vorzugsweise in einem persönlichen Gespräch, hilfsweise schriftlich zu erfolgen hat, das Verfahren über den Ausspruch der Kündigung oder über weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen einzuleiten.

3. Rückfall

Zum Erscheinungsbild der Alkoholkrankheit gehört die Möglichkeit, dass es auch nach einer erfolgreichen Behandlung zu Rückfällen kommen kann. Da in diesem Fall bereits eine gewisse Einsicht der Betroffenen vorausgesetzt werden kann, ist nach dem erneuten Auftreten der Krankheit sofort darauf zu drängen, dass geeignete Therapieschritte unternommen werden.

Nach Beendigung der entsprechenden medizinischen Behandlung ist mit den Betroffenen das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der Grundsätze des vorstehenden Stufenmodells und der Umstände des Einzelfalls zu erörtern.

Betroffene sind entsprechend **Anlage 3** zu belehren.

4. Vernichtung von Aufzeichnungen

Die Vorgänge aus Phase 2 bis 5 unterliegen den allgemein geltenden gesetzlichen und tarifrechtlichen Vernichtungsvorschriften und Fristen.

III. Sonstiges

1. Suchtkrankenhelfende

Die Suchtkrankenhelfenden stellen ein Hilfsangebot für alkoholranke bzw. - gefährdete Bedienstete dar. Suchtkrankenhelfende können den Betroffenen aufzeigen, welche fachlichen - insbesondere psychologischmedizinischen - Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten bestehen. Sie sollen sie in ihrem Therapiewillen bestärken und sie bei Bemühungen, insbesondere der Suche nach einem geeigneten Therapieplatz, unterstützen. Suchtkrankenhelfende sind in dieser von ihnen wahrgenommenen Aufgabe nicht Teil der Verwaltung der Gerichte. Sie üben ihre Tätigkeit eigenverantwortlich aus und unterliegen insoweit keinen Weisungen der Dienstvorgesetzten. Sie stehen auf Seiten der Betroffenen und unterliegen diesen gegenüber der Schweigepflicht. Gesprächsinhalte dürfen sie nur mit Zustimmung der Betroffenen weitergeben.

2. Gültigkeitsdauer

Vorstehende Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Berlin, den 12. Oktober 2020

Der Präsident des
Amtsgerichts Charlottenburg

Der Personalrat des
Amtsgerichts Charlottenburg

Gez. Prof. Dr. Dr. Scholz

Gez. Wieser

Anlage 1

Der Präsident des Amtsgerichts Charlottenburg

Geschäftszeichen:

Datum:

Belehrung von (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) über die ärztlich-medizinischen und dienstrechtlichen Folgen bei Suchtverhalten

Hiermit bestätige ich, dass ich am heutigen Tag von (Name, Amtsbezeichnung, Funktion) eindringlich über die Gefahren des Konsums von Alkohol in Kenntnis gesetzt worden bin und den Inhalt der Erklärungen und Belehrungen verstanden habe.

Mir ist bekannt, dass Alkoholgenuss u.a. die Aufmerksamkeit vermindert, die Kritikfähigkeit herabsetzt, das Seh- und Reaktionsvermögen senkt und zu Überschätzung führt. Es folgen Störungen des Gleichgewichtsinns, der Koordination von Armen und Beinen und fehlende Feinmotorik der Hände. Erheblicher Alkoholgebrauch führt zu gravierenden Organschädigungen. Deshalb handelt es sich bei Alkoholismus um eine Krankheit, die durch Ärzte und Fachleute behandelt werden muss, um eine vorübergehende oder sogar dauernde Dienstunfähigkeit zu verhindern.

Beschäftigte:

Ich bin eindringlich und unmissverständlich dahingehend aufgeklärt worden, dass es nach entsprechender Abmahnung zu einer verhaltensbedingten Kündigung kommen kann. Auch eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen kann rechtmäßig sein, wenn vor Ausspruch der Kündigung die Möglichkeit einer Entziehungskur eingeräumt und die Durchführung verweigert wurde (BAG, Urteil vom 17.06.1999, Az.: 2 AZR 639/98). Das Gleiche gilt, wenn nach zunächst erfolgreicher Durchführung einer Entziehungskur ein Rückfall zu verzeichnen ist (BAG, Urteil vom 16.09.1999, Az.: 2 AZR 123/99).

Beamtinnen/Beamte:

Ich bin eindringlich und unmissverständlich dahingehend aufgeklärt worden, dass Alkoholgenuss und Trunkenheit im Dienst nicht nur gegen die Gehorsamspflicht nach Beamtenrecht verstoßen, sondern vor allem auch gegen die Pflicht zur Erhaltung der dienstlichen Leistungsfähigkeit (BVerwGE 46, 272). Kommt es aufgrund des Alkoholgenusses insbesondere zu dienstlichen Beeinträchtigungen, wobei auch die nur teilweise Beeinträchtigung der Dienstleistungsfähigkeit bereits pflicht-

widrig ist (BVerwG v. 06.03.2011 – 1 D 6.00), ist mein Dienstvorgesetzter verpflichtet, bei Verdacht eines Dienstvergehens disziplinarische Ermittlungen einzuleiten (§ 17 DiszG Bln), z.B. bei

- verbotswidrigem Alkoholenuss im Dienst,
- alkoholisiertem - auch alkoholbedingt verspätetem - Dienstantritt,
- vorzeitigem Abbruch des Dienstes,
- Arbeitsfehlern (Schlechtleistung)
- Fehlzeiten ohne Angabe von Gründen oder vermehrte Erkrankungen,
- Dienstuntauglichkeit für besondere Aufgaben,
- negativ auffälligem Verhalten gegenüber Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten,
- alkoholbedingten Straftaten mit dienstlichen Auswirkungen, z. B. im Straßenverkehr.

Berlin, den

Im Auftrag

(Dienstvorgesetzte/r)

Unterschrift

Anlage 2

Der Präsident des Amtsgerichts Charlottenburg

Geschäftszeichen:

Datum:

- Vertrauliche Personalsache - - Suchtvereinbarung im Disziplinarverfahren -

Vereinbarung zwischen

_____ (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) und
d Dienstvorgesetzten _____

Es wird Bezug genommen auf

- das/die im Gespräch am _____ (Datum) erörterte/n Vorkommnis/se vom _____ (Datum),
- die im Gespräch am _____ (Datum) erörterten wiederholten auffälligen Verhaltensweisen,
- die im dienstlichen Umfeld bekannt gewordenen, mit d Beamt besprochenen, Auffälligkeiten in den vergangenen Jahren und Monaten.
- die laufenden/abgeschlossenen Ermittlungen in dem durch _____ (Bezeichnung d Dienstvorgesetzten) mit Verfügung vom _____ eingeleiteten Disziplinarverfahren

Auf die möglicherweise vorliegende Alkoholproblematik wurde der Beamte in einem ersten vertraulichen Gespräch am _____. (Datum) mit Herrn/Frau... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) hingewiesen.

Als Gesprächsergebnis wird einvernehmlich festgestellt, dass die im Gespräch erörterten Verhaltensauffälligkeiten auf Alkoholmissbrauch zurückzuführen sind. Es besteht Übereinstimmung, dass die Gesprächspartner mangels Fachkompetenz nicht erkennen können, ob und in welchem Umfang sich bei Herrn/Frau... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) über diesen Alkoholmissbrauch hinaus bereits ein krankheitsbedingter Umgang mit Alkohol verfestigt haben könnte, der einer Behandlung bedarf.

Daher erklärt sich Herr/Frau _____ (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) bereit, mit Hilfe einer anerkannten Fachberatungsstelle zu klären, ob eine Alkoholerkrankung vorliegt und welche Behandlungsmöglichkeiten bestehen. Sie/Er ist bereit, sich unverzüglich bei einer der nachstehend genannten Beratungsstellen anzumelden und wird Herrn/Frau _____ (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) bis zum _____ (Datum) sowohl den Termin für das Erstgespräch, als auch nach dem ersten Beratungstermin den erfolgten Besuch anzeigen und die Dienststelle über weitere Termine informieren.

1. Beratungsstelle _____ . (Name, Anschrift)

Telefon:

Beratung durch Frau/Herrn

Annahme von Anmeldungen: Herr/Frau

Das Beratungsende wird sie/er unaufgefordert dem Dezernenten/der Dezernentin Herrn/Frau (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) mitteilen.

Frau/Herr (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) entbindet im wohlverstandenen Eigeninteresse die Beratungsstelle gegenüber dem Dienstvorgesetzten von der Schweigepflicht hinsichtlich

- des Vorliegens einer Alkoholerkrankung
- der Wahrnehmung der Termine
- der Therapiemöglichkeiten.

Darüber hinaus bleibt das Beratungsgeheimnis ausdrücklich unberührt.

Im Rahmen des/eines Disziplinarverfahrens ist zu klären, ob der im Gespräch erörterte Sachverhalt einen beamtenrechtlichen Pflichtenverstoß darstellt. Frau/Herrn ... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) wurde deshalb heute eröffnet, dass gegen sie/ihn (die) Ermittlungen nach § 73 Abs. 1 des Richtergesetzes Berlin i.V.m. § 17 / § 19 Disziplinargesetz Berlin (alternativ § 18 DiszG Bln) eingeleitet/ausgedehnt werden.

Die eigenverantwortlichen Bemühungen d... Beamt... zur Abklärung des möglicherweise vorliegenden Alkoholproblems werden von dem Dienstvorgesetzten im Disziplinarverfahren entsprechend gewürdigt werden. Bis zum Ende der Beratung wird das Disziplinarverfahren nicht weiter betrieben.

Erfordert das Beratungsergebnis weitere therapeutische Maßnahmen, wird Frau/Herr (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) unverzüglich eine entsprechende Anschlussbehandlung mit Unterstützung der Beratungsstelle und d. Dienstvorgesetzten einleiten.

Sie/Er wird den Beginn und den Abschluss der therapeutischen Anschlussbehandlung d. Dienstvorgesetzten anzeigen.

Im Falle einer therapeutischen Anschlussbehandlung entscheidet d. Dienstvorgesetzte nach Rücksprache mit den behandelnden Ärzten über das weitere Vorgehen im Disziplinarverfahren.

Der erfolgreiche Abschluss der Therapiemaßnahme wird im Disziplinarverfahren wohlwollend gewürdigt werden.

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die in Folge dieser Vereinbarung eintretenden Verzögerungen einen zureichenden Grund für den fehlenden Abschluss des behördlichen Disziplinarverfahrens darstellen (§ 4 DiszG Bln).

Abschließend weist d. Dienstvorgesetzte die Beamtin/ den Beamten nochmals darauf hin, dass sie/er aufgrund ihrer/seiner allgemeinen beamtenrechtlichen Pflichtenstellung alles zu tun hat, um ihre/seine Dienstfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten.

Die Vereinbarung wird in die Disziplinarakte aufgenommen.

Berlin, den

Präsident des Amtsgerichts

Verteiler:

1 x Beamtin/Beamter

1 x Ansprechpartner während der Beratung/Therapie

1x Beratungsstelle

1x zur Disziplinarakte

Anlage 3

Der Präsident des Amtsgerichts Charlottenburg

Geschäftszeichen:

Datum:

**Belehrung von (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname)
über die beamtenrechtliche Pflichtenlage nach erfolgreich abgeschlossener Al-
koholentwöhnungsbehandlung**

Sehr geehrte Frau / sehr geehrter Herr (Zuname),

in der Zeit von bis (Zeitraum) haben Sie sich in der (Bezeichnung der Einrichtung, Ort) erfolgreich einer Alkoholentwöhnungsbehandlung unterzogen. Der erfolgreiche Abschluss dieser Therapie wird durch Schreiben der Einrichtung vom (Datum) bestätigt.

Damit sind Sie Ihrer Verpflichtung nach § 33 Beamtenstatusgesetz nachgekommen, die verloren gegangene bzw. eingeschränkte Dienstfähigkeit wieder herzustellen. Zu Ihren Grundpflichten gehört es jedoch auch, die wiedererlangte Dienstfähigkeit zu erhalten.

Im Rahmen der Therapie sind Sie über die Gefahren des Alkoholmissbrauchs unterrichtet worden. Es ist davon auszugehen, dass die Therapie neben der physischen und psychischen Stabilisierung Ihres Gesundheitszustandes geeignet war, das für die Überwindung der Sucht erforderliche Problembewusstsein zu entwickeln und die Gefahren eines Rückfalls in die Sucht zu erkennen. Sie sind während der Behandlung darüber belehrt worden, dass jeder erneute Alkoholgenuss zwangsläufig den Rückfall zu einem unkontrollierten Trinkverhalten mit allen negativen Auswirkungen einleitet.

Um einem Rückfall entgegenzuwirken, empfehle ich Ihnen dringend, sich einer therapeutischen Nachbetreuung zu unterziehen oder sich einer Selbsthilfegruppe anzuschließen. Eine Anschlussheilbehandlung in Form einer ambulanten Nachsorge empfehle ich Ihnen nachdrücklich. Die Durchführung entsprechender Maßnahmen bitte ich mir mitzuteilen.

Ich weise auf die Disziplinarrechtsprechung hin, wonach Beamte, die nach Durchführung einer Entwöhnungsbehandlung rückfällig werden und durch erneuten Alkoholgenuss ihre Dienstleistung zeitweise oder gar auf Dauer beeinträchtigen oder ausschließen, ihre Beamtenpflichten verletzen und mit strengen Disziplinarmaßnahmen, unter Umständen sogar mit seiner Entfernung aus dem Dienstverhältnis gem. § 10 Disziplinargesetz Bln oder der Aberkennung des Ruhegehalts gem. § 12 Disziplinargesetz Bln rechnen müssen.

Hinsichtlich der Aufnahme dieses Vorgangs in Ihre Personalakte gebe ich Ihnen gemäß § 86 LBG Bln. Gelegenheit zur Äußerung. Sofern Sie hiervon Gebrauch machen, werde ich Ihre Stellungnahme ebenfalls zur Personalakte nehmen (§ 86 Satz 2 LBG Bln).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Empfangsbestätigung

Ich habe die Reinschrift der Belehrung vom _____ (Datum) erhalten. Ich habe die Belehrung verstanden.

Ich bin mir bewusst, dass ich keinen Alkohol mehr trinken darf und bei einem Rückfall in die Alkoholabhängigkeit und dadurch bedingter Beeinträchtigung meiner Dienstleistung bzw. zeitweiliger oder dauernder Dienstunfähigkeit unter Umständen mit meiner Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder mit der Aberkennung meines Ruhegehalts rechnen muss.

Ich äußere mich gemäß § 86 LBG Bln nicht/später/wie folgt:

.....
.....
.....
.....
.....

Berlin, den

Unterschrift