

**Die Präsidentin des Landgerichts
- Zentralverwaltung -**

**Dienstvereinbarung über das Verhalten bei
Alkoholmissbrauch, -gefährdung oder -krankheit
im Geschäftsbereich des Landgerichts Berlin**

Inhalt

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, -gefährdung und -krankheit als Dienstpflicht eines jeden unmittelbaren Vorgesetzten	5
2. Verfahren in akuten Fällen	5
a) Phase 1	6
b) Phase 2	7
c) Phase 3	7
d) Phase 4	8
(a) bei Beschäftigten	8
(b) bei Beamten/Richtern	8
e) Phase 5	9
3. Rückfall	9
4. Vernichtung von Aufzeichnungen	9
III. Sonstiges	9
1. vergleichbare Suchterkrankungen	9
2. Suchtkrankenhelfer	9
3. Funktionsbezeichnungen / Gültigkeitsdauer	10
Anlage 1 - Bezirkliche Alkohol- und Medikamentenberatungsstellen in Berlin	11
Anlage 2 - Belehrung Dienstkraft	12
Anlage 3 - Suchtvereinbarung im Disziplinarverfahren	14
Anlage 4 - Belehrung beamtenrechtlichen Pflichtenlage	17
Anlage 5 - Empfangsbekanntnis	19

Dienstvereinbarung über das Verhalten bei Alkoholmissbrauch, -gefährdung oder -krankheit im Geschäftsbereich des Landgerichts Berlin

I. Allgemeine Grundsätze

1. Geltungsbereich

Die Regelungen in dieser Dienstvereinbarung gelten für das Verhalten gegenüber allen nichtrichterlichen Bediensteten, für die der Präsident des Landgerichts Berlin Dienstbehörde ist. Sie finden entsprechende Anwendung auf Richter, soweit sich nicht aus verfassungsrechtlichen Grundsätzen und einfachgesetzlichen Regelungen des Richtergesetzes für das Land Berlin Besonderheiten ergeben.

2. Intention der Regelung

a) Regelmäßiger Alkoholkonsum kann zur Abhängigkeit führen. In diesem Fall liegt eine Krankheit vor, deren wirksame Behandlung der Betroffene selbst meistens nicht ohne medizinische und psychosoziale Hilfe erreichen kann. Die Notwendigkeit solcher Hilfe wird von einem Alkoholabhängigen erfahrungsgemäß aber nur bejaht, wenn ihm sein alkoholbedingtes Fehlverhalten offen aufgezeigt und auf dieses frühzeitig konsequent reagiert wird.

b) Alkoholkonsum während der Dienstzeit und Beeinträchtigungen im Dienst aufgrund Alkoholkonsums stehen im Widerspruch zu den dienstlichen Pflichten eines Bediensteten. Alkohol bewirkt 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 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.

3. Beteiligungsrechte

Die Beteiligungsrechte des Personalrats, des Richterrates sowie der übrigen Gremien bei konkreten Maßnahmen bleiben unberührt. Vertreter dieser Gremien können von den Betroffenen zu den Gesprächen hinzugezogen werden. Alle Teilnehmer 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 der Betroffene sich selbst der Einsicht, alkoholkrank zu sein, verschließt. Ohne eine eigene Einsicht des Kranken ist aber eine erfolgreiche Behandlung nach dem heutigen Stand der Medizin nicht möglich.

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

Die Gerichtsleitung und sämtliche Gremien appellieren deshalb nachdrücklich an alle Bedienstete, aufmerksam gegenüber allen Zeichen von Alkoholismus zu sein und Verstöße des Betroffenen nicht zu decken, sondern offen anzusprechen und den zuständigen Vorgesetzten mitzuteilen. Eine solche Mitteilung ist ein Akt der Hilfe für die betroffene Person.

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 Kollegen 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 der Betroffene selbst seine Alkoholabhängigkeit hartnäckig leugnet. 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 dem Betroffenen tendenziell leichter fällt, sich vom Alkohol zu lösen, ist konsequentes Einschreiten gegenüber objektiv dienstplichtwidrigen Verhaltensweisen unabdingbar und besonders sinnvoll.

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

Die Gerichtsleitung und sämtliche Gremien sind sich darüber einig, dass es zu den Dienstpflichten einer jeden Führungskraft gehört, konsequent auf mitgeteilte oder bekannt gewordene alkoholbedingte Verstöße zu reagieren. Ein Vorgesetzter, der gegen diese Pflicht verstößt, muss deshalb selbst mit dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Die zentrale Rolle bei der Bekämpfung des Alkoholmissbrauchs kommt dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Betroffenen zu. Denn nur dieser, nicht aber der Dienstvorgesetzte der höheren Verwaltungsebene, kann aus erster Hand die Verhaltensweisen des Betroffenen einschließlich etwaiger auffälliger Veränderungen beurteilen. Er ist deshalb neben den zuständigen höheren Verwaltungsebenen in allen Phasen des Vorgehens gegenüber dem Betroffenen zu beteiligen. Ein unmittelbar Vorgesetzter kann seine Führungsverantwortung in Bezug auf alkoholgefährdete Mitarbeiter 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 der Betroffene erkennbar und belegbar sein Verhalten 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. Muss nach dem Verhalten des Betroffenen angenommen werden, dass er auf dem Heimweg sich oder andere gefährdet, hat der Vorgesetzte für eine sichere Beförderung (z.B. durch einen Taxiruf) zu sorgen. Die durch die Heimfahrt entstandenen Kosten hat der Mitarbeiter zu tragen.

Die alkoholbedingten Ausfallerscheinungen sind sofort durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten schriftlich zu dokumentieren.

Sodann ist unverzüglich nachfolgendes Verfahren einzuleiten:

a) Phase 1

Bemerkt ein Bediensteter bei einem Mitarbeiter Auffälligkeiten, die auf alkoholbedingte Probleme zurückzuführen sind oder zurückzuführen sein können, oder wird er von Dritten hierüber glaubhaft informiert, so hat er unverzüglich den Dienstvorgesetzten zu informieren. Dieser hat mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Im Rahmen des Gesprächs ist der Betroffene auch auf eine mögliche Suchtgefahr hinzuweisen. Er ist aufzufordern, das beanstandete Verhalten künftig zu unterlassen.

Ziel des Gesprächs ist es, das aufgetretene Problem gegenüber dem Betroffenen offen anzusprechen, ihn auf mögliche dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen aufmerksam zu machen, wenn es weiterhin zu - erkennbar alkoholbedingten – Fehlverhaltensweisen am Arbeitsplatz kommt und ihn auf bestehende Hilfsangebote (Sozialberatung der Berliner Justiz, Suchtkrankenhelfer, externe Fachberatungsstellen – vgl. **Anlage 1**) hinzuweisen. Ist der Verdacht des Alkoholkonsums nicht ausgeräumt, hat der Vorgesetzte mit dem Betroffenen nach spätestens sechs Wochen ein Gespräch zu führen, in dem erörtert wird, ob der Betroffene die ihm aufgebene Verhaltensweise eingehalten hat. Der vereinbarte Termin ist unbedingt einzuhalten.

Die Gespräche sind bezüglich des Zeitpunktes sowie des wesentlichen Inhalts zu dokumentieren. Die Dokumentation ist beim Dienstvorgesetzten 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

Wird der Betroffene trotz der Ermahnungen gemäß Phase 1 erneut auffällig, informiert der unmittelbare Vorgesetzte den nächsthöheren Vorgesetzten von dem Fehlverhalten. Dieser führt mit dem Betroffenen in Anwesenheit des unmittelbaren Vorgesetzten ein Gespräch, in dem das Fehlverhalten bzw. die Verhaltensauffälligkeit konkret aufgezeigt wird. In diesem Gespräch erfolgt nach Klärung der Fakten eine schriftliche Belehrung (vgl. **Anlage 2**). Ziel des Gesprächs ist es, den Betroffenen erneut und nun eindringlich darauf hinzuweisen, dass er zur Vermeidung dienst- oder arbeitsrechtlicher Folgen sein alkoholbedingtes Fehlverhalten durch eine bewusste Verhaltensänderung abstellen muss. Zusätzlich sind ihm geeignete **Auflagen** bzw. **Weisungen** zu erteilen und weitergehende Hilfsangebote konkret aufzuzeigen (z. B. Vorstellung bei der Sozialberatung der Berliner Justiz, bei dem namentlich zu benennenden Suchtkrankenhelfer oder der zuständigen Beratungsstelle, vgl. Anlage 1). Er kann ferner angewiesen werden, dem unmittelbaren Vorgesetzten regelmäßig über Bemühungen der eingeleiteten Maßnahmen zu berichten und diese gegebenenfalls nachzuweisen. Ggf. ist eine Suchtvereinbarung gemäß **Anlage 3** abzuschließen.

Spätestens nach zwei Monaten führt der nächsthöhere Vorgesetzte mit dem Betroffenen unter Einbeziehung des unmittelbaren Vorgesetzten ein weiteres Gespräch darüber, ob bei dem Betroffenen eine Verhaltensänderung in Bezug auf den Umgang mit Alkohol eingetreten ist und inwieweit er die erteilten Auflagen befolgt oder Hilfsangebote angenommen hat.

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 verletzt der Betroffene erneut infolge Alkoholkonsums seine Dienstpflichten, informiert der unmittelbare Vorgesetzte hierüber den nächsthöheren Vorgesetzten.

Dieser teilt den Sachverhalt der Gerichtsleitung zur Entscheidung darüber mit, ob bei Beamten ein Disziplinarverfahren einzuleiten ist bzw. bei Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Maßnahme erfolgen soll.

Die Gerichtsleitung hat unter Hinzuziehung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten binnen 14 Tagen den Betroffenen zu den beabsichtigten Maßnahmen anzuhören. Für dieses Gespräch gelten im Übrigen dieselben Grundsätze wie für das Gespräch in Phase 2. Andernfalls hat der nächsthöhere Vorgesetzte des Betroffenen nach

Ablauf von weiteren 3 Monaten und Erörterung mit dessen unmittelbarem Vorgesetzten an die Gerichtsleitung zu berichten, ob Auflagen befolgt und ob weitere Auffälligkeiten / weiteres Fehlverhalten festzustellen sind.

d) Phase 4

Tritt eine weitere Verhaltensauffälligkeit auf, hat der nächsthöhere Vorgesetzte des Betroffenen hierüber erneut die Gerichtsleitung zu informieren. Diese hat regelmäßig darüber zu 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 dem Betroffenen schriftlich rechtliches Gehör zu gewähren. Ihm ist Gelegenheit zu geben, sich zu einem erneuten Gespräch bei der Gerichtsleitung einzufinden. Er ist um Stellungnahme dazu aufzufordern, warum er Auflagen bzw. Zusagen aus den Gesprächen in den vorausgegangenen Phasen nicht eingehalten hat und darauf hinzuweisen, dass es nicht nur in seinem Interesse, sondern auch im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten liegt, Maßnahmen zur Erhaltung seiner Gesundheit zu treffen und sich bei entsprechendem medizinischen Rat einer Entwöhnungsbehandlung zu unterziehen. Kann es bei einer erneuten Abmahnung verbleiben, ist der Betroffene 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 ihm die Auflage erteilt werden, die Durchführung der Behandlung nachzuweisen. In jedem Fall ist er darauf hinzuweisen, dass ihm mit der ausgesprochenen Abmahnung die letzte Chance eröffnet worden ist, sein Arbeitsverhältnis zu erhalten;

(b) bei Beamten/Richtern

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

e) Phase 5

Hält der Betroffene sich nicht an die erteilten Auflagen oder verstößt er erneut gegen dienstrechtliche Pflichten, so ist das Verfahren über den Ausspruch der Kündigung oder über weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen einzuleiten.

Nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie wird eine Weiterbeschäftigung wohlwollend geprüft.

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 des 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 dem Betroffenen das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der Grundsätze des vorstehenden Stufenmodells und der Umstände des Einzelfalls zu erörtern.

Der Betroffene ist entsprechend **Anlage 4** 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. vergleichbare Suchterkrankungen

Das vorstehend beschriebene Stufenmodell soll bei der Wahrnehmung dienstlicher Beeinträchtigungen auch in den Fällen zur Anwendung kommen, bei denen anderweitige Suchtmittel zu Gefährdungen oder Erkrankungen der Dienstkräfte führen können oder geführt haben, sofern dies im Einzelfall geeignet erscheint.

2. Suchtkrankenhelfer

In den Dienststellen des Landgerichts sollen Mitarbeiter für die Tätigkeit als Suchtkrankenhelfer gewonnen werden. Die Suchtkrankenhelfer stellen ein Hilfsangebot für alkoholranke bzw. -gefährdete Bedienstete dar. Suchtkrankenhelfer können dem Betroffenen aufzeigen, welche fachlichen - insbesondere psychologisch medizinischen - Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten bestehen. Sie sollen ihn in seinem Therapiewillen bestärken und ihn bei Bemühungen, insbesondere der

Suche nach einem geeigneten Therapieplatz, unterstützen. Suchtkrankenhelfer sind in dieser von ihnen wahrgenommenen Aufgabe nicht Teil der Verwaltung der Gerichte. Sie üben ihre Tätigkeit eigenverantwortlich aus und unterliegen insoweit keinen Weisungen des Dienstvorgesetzten. Sie stehen auf Seiten des Betroffenen und unterliegen diesem gegenüber der Schweigepflicht. Gesprächsinhalte dürfen sie nur mit Zustimmung des Betroffenen weitergeben.

3. Funktionsbezeichnungen / Gültigkeitsdauer

Alle Funktions- und Personenbezeichnungen, die in dieser Dienstvereinbarung in der männlichen Sprachform verwendet werden, gelten für weibliche Funktions- und Personenbezeichnungen entsprechend.

Vorstehende Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats durch die Präsidentin des Landgerichts und/oder den erweiterten Personalrat gekündigt werden.

Berlin, den 20.12.2016

Die Präsidentin des Landgerichts Berlin

gez. Nieradzik_____

Der erweiterte Personalrat des LG Berlin

gez. Hänisch_____ gez. Lemburg_____

Die Frauenvertreterin des LG Berlin

gez. Hennig_____

Der Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen bei dem LG Berlin

gez. Eggert_____

Der Vertrauensmann der schwerbehinderten Richter/innen bei dem LG Berlin

gez. Heintz_____

Anlage 1 - Bezirkliche Alkohol- und Medikamentenberatungsstellen in Berlin

Bezirk	Name	Adresse	Fon/E-Mail/Web
Tempelhof-Schöneberg	Alkohol- und Medikamentenberatungsstelle Notdienst e.V.	Tempelhofer Damm 129 12099 Berlin	Fon: 030-233 240 260 Mail: t-s@notdienstberlin.de Web: www.drogennotdienst.org
	FAM Frauen, Alkohol, Medikamente & Drogen Beratungs- und Behandlungsstelle, FrauSuchtZukunft e.V.	Merseburger Straße 3 10823 Berlin	Fon: 030-782 89 89 Mail: fam@frausuchtzukunft.de Web: www.frausuchtzukunft.de
Steglitz-Zehlendorf	Integrative Suchtberatung „Königsberger 11“ Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.	Königsberger Str. 11 12207 Berlin	Fon: 030-666 33 90 Mail: sucht-koenigsberger@caritas-berlin.de Web: www.caritas-berlin.de
Charlottenburg-Wilmersdorf	Alkohol- und Medikamentenberatung Charlottenburg vista gGmbH	Kaiser-Friedrich-Straße 80/81 10585 Berlin	Fon: 030-34 80 09 48 Mail: charlottenburg@vistaberlin.de Web: www.vistaberlin.de
	PBAM Wilmersdorf PBAM Therapeutische Arbeitsgemeinschaft e.V.	Holsteinische Straße 38 10717 Berlin	Fon: 030-23 62 13 33 Mail: suchtberatung-wilmersdorf@pbam.de Web: www.pbam.de
Spandau	Alkohol- und Medikamentenberatung Spandau vista gGmbH	Carl-Schurz-Straße 31 13597 Berlin	Fon: 030-355 30 87 70 Mail: spandau@vistaberlin.de Web: www.vistaberlin.de
	Integriertes Suchthilfeangebot für junge Menschen bis 25 Jahre Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.	Hasenmark 3 13585 Berlin	Fon: 030-666 33 630 Mail: sucht-spandau@caritas-berlin.de Web: www.caritas-berlin.de
Pankow	STAB Suchtberatung Pankow Stiftung SPI	Arkonasstraße 45-49 13189 Berlin	Fon: 030-47 59 82 0 Mail: suchthilfe-pankow@stiftung-spi.de Web: www.stiftung-spi.de
	Ambulante Suchtberatung Pankow vista gGmbH	Erich-Weinert-Straße 145 10409 Berlin	Fon: 030-44 71 11 0 Mail: pankow@vistaberlin.de
Reinickendorf	Kontakt- und Beratungsstelle "Rettungsring" Rettungsring e.V.	Backnanger Straße 9 13467 Berlin (Hermsdorf)	Fon: 030-405 33 176 Mail: rettungsring-ev@arcor.de Web: rettungsring-ev.de
	Nordpassage Alkoholberatung für junge Menschen Stiftung SPI & Rettungsring e.V.	Alt-Reinickendorf 23-24 13407 Berlin	Fon: 030-493 80 88 Mail: info@nordpassage-berlin.de Web: www.nordpassage-berlin.de
Marzahn-Hellersdorf	Suchtberatungs- und Behandlungsstelle Marzahn-Hellersdorf Wuhletal Psychosoziales Zentrum gGmbH	Alt-Marzahn 59 12685 Berlin	Fon: 030-54 98 86 40 Mail: suchtberatung@wuhletal.de Web: www.wuhletal.de
Lichtenberg	Integrierte Suchtberatung Lichtenberg Stiftung SPI	Möllendorffstraße 59 10367 Berlin	Fon: 030-556 80 40 Mail: suchtberatung-lichtenberg@stiftung-spi.de Web: www.spi-suchttherapie.de
	Suchtberatung Hohenschönhausen Stiftung SPI / Gesundheitsamt Lichtenberg	Oberseestraße 98 13053 Berlin	Fon: 030-90296 4911 Mail: suchtberatung-hsh@stiftung-spi.de Web: www.stiftung-spi.de
Neukölln	Suchtberatung Confamilia vista gGmbH	Lahnstraße 84 12055 Berlin	Fon: 030-689 772 900 / 030-681 38 88 Mail: confamilia@vistaberlin.de kontaktstelle-neukoelln@vistaberlin.de Web: www.vistaberlin.de
		Ulrich-von Hassel-Weg 7 12353 Berlin	Fon: 030-34 33 84 77 Mail: confamilia-gropiusstadt@vistaberlin.de Web: www.vistaberlin.de
Treptow-Köpenick	Beratungsstelle für Suchtkranke Treptow-Köpenick Johannisches Sozialwerk e.V.	Radickestraße 48 12489 Berlin	Fon: 030-650 700 80 Mail: suchtberatung@js-ev.de Web: www.johannisches-sozialwerk.de
Friedrichshain-Kreuzberg	Suchtberatungsstelle Friedrichshain Stiftung SPI	Finowstraße 39 10247 Berlin	Fon: 030-29 11 692 Mail: suchtberatung-frdh@stiftung-spi.de Web: www.spi-suchttherapie.de
	Beratungs- und Behandlungsstelle für Alkoholkranken und Medikamentenabhängige Diakonisches Werk Berlin Stadtmitte e.V.	Segitzdamm 46 10969 Berlin	Fon: 030-614 30 56 Mail: suchtberatung@diakonie-stadtmitte.de Web: www.dw-stadtmitte.de
Mitte	Alkohol- und Drogenberatung Mitte vista gGmbH	Stromstraße 47 10551 Berlin	Fon: 030-22 44 51 100 Mail: mitte@vistaberlin.de Web: www.vistaberlin.de
	Integrative Suchtberatung „Große Hamburger 18“ Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.	Große Hamburger Straße 18 10115 Berlin	Fon: 030-666 334 00 Mail: sucht-gr.hamburger@caritas-berlin.de Web: www.caritas-berlin.de

Anlage 2 - Belehrung Dienstkraft

Die Präsidentin des Landgerichts

- Dienststelle _____ -

Geschäftszeichen:

Bearbeiter:

Berlin, den

Tel.:

Belehrung des ... (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).

Beamte/Richter:

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 pflichtwidrig ist (BVerwG v. 06.03.2011 – 1 D 6.00), ist mein Dienstvorgesetzter verpflichtet, bei Verdacht eines Dienstvergehens disziplinare 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 Kollegen oder Vorgesetzten,
- alkoholbedingten Straftaten mit dienstlichen Auswirkungen, z. B. im Straßenverkehr.

Berlin, den

Im Auftrag

Unterschrift

(Dienstvorgesetzter)

Anlage 3 - Suchtvereinbarung im Disziplinarverfahren

Die Präsidentin des Landgerichts

- Dienststelle _____ -

Geschäftszeichen:

Bearbeiter:

Berlin, den

Tel.:

- Vertrauliche Personalsache -

- Suchtvereinbarung im Disziplinarverfahren -

V e r e i n b a r u n g

zwischen ... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) und dem 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 dem Beamten besprochenen, Auffälligkeiten durch den Alkoholmissbrauch des ... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) in den vergangenen Jahren und Monaten.

die laufenden/abgeschlossenen Ermittlungen in dem durch ... (Bezeichnung des Dienstvorgesetzten) mit Verfügung vom ... eingeleiteten Disziplinarverfahrens.

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 Alkoholkrankung vorliegt und welche Behandlungsmöglichkeiten bestehen. 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.

Beratungsstelle ... (Name, Anschrift)

Telefon:

Beratung durch Herrn/Frau

Annahme von Anmeldungen: Herr/Frau

V g I . ANLAGE 1

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

Herr/Frau ... (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. Herr/Frau ... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) wurde deshalb heute eröffnet, dass gegen 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 des Beamten 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 Herr/Frau... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname) unverzüglich eine entsprechende Anschlussbehandlung mit Unterstützung der Beratungsstelle und des Dienstvorgesetzten einleiten.

Er wird den Beginn und den Abschluss der therapeutischen Anschlussbehandlung dem Dienstvorgesetzten anzeigen.

Im Falle einer therapeutischen Anschlussbehandlung entscheidet der 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 der Dienstvorgesetzte den Richter/Beamten nochmals darauf hin, dass er aufgrund seiner allgemeinen beamtenrechtlichen Pflichtenstellung alles zu tun hat, um seine Dienstfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten.

Die Vereinbarung wird in die Disziplinarakte aufgenommen.

Berlin, den

Verteiler:

1 x Beamter/Richter

1 x Ansprechpartner während der Beratung/Therapie

1x Beratungsstelle

1x zur Disziplinarakte

Anlage 4 - Belehrung beamtenrechtlichen Pflichtenlage

Die Präsidentin des Landgerichts

Berlin, den

- Dienststelle _____ -

Tel.:

Geschäftszeichen:

Bearbeiter:

Belehrung des/der ... (Amtsbezeichnung, Vor-, Zuname)

**über die beamtenrechtliche Pflichtenlage nach erfolgreich abgeschlossener
Alkoholentwöhnungsbehandlung**

Sehr geehrte(r) Herr/Frau... (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 § 10 RiGBIn i.V.m.) § 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 () - *Zusatz ggf. streichen* - 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 ein/e Richter/in/Beamte/in/er, der/die nach Durchführung einer Entwöhnungsbehandlung rückfällig wird und durch erneuten Alkoholgenuss seine Dienstleistung zeitweise oder gar auf Dauer beeinträchtigt oder ausschließt, seine Beamtenpflichten verletzt und mit strengen

763 – A 1 (XVI)

Disziplinarmaßnahmen, unter Umständen sogar mit seiner Entfernung aus dem Dienstverhältnis gem. § 10 Disziplinalgesetz/Bln. oder der Aberkennung des Ruhegehalts gem. § 12 Disziplinalgesetz/Bln. rechnen muss.

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

Unterschrift

Anlage 5 - Empfangsbekanntnis

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 Richter/Beamtenverhältnis oder mit der Aberkennung meines Ruhegehalts rechnen muss.

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

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

Berlin, den

Unterschrift