

**Dienstvereinbarung**  
zwischen der  
**Bezirksregierung Münster**  
und den  
**Lehrerpersonalräten aller Schulformen bei der Bezirksregierung**  
  
zum  
**Umgang mit suchtbedingtem Fehlverhalten von Lehrerinnen und Lehrern,  
sozialpädagogischen Kräften und sonstigem lehrenden Personal in allen öffentlichen  
Schulen des Bezirks**

**1. Präambel**

Suchterscheinungen stellen eine Krankheit dar, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen beruflichen und sozialen Bereichen auftritt. Sucht ist nicht irgendein Fehlverhalten, Schwäche gegen sich selbst oder gar böser Wille, sondern eine Krankheit, die tödlich verlaufen kann, wenn sie nicht behandelt wird, und die den Kranken sein Leben lang begleitet. Wenn jedoch rechtzeitig das Richtige getan wird, können Fehlentwicklungen gestoppt oder korrigiert werden. Zumindest lernen die Betroffenen mit ihrer Erkrankung auf Dauer zu leben, d.h. ihre Auswirkung aufzuheben.

Alkohol- und Medikamentenmissbrauch von Lehrerinnen und Lehrern, gleiches gilt für den Missbrauch illegaler Drogen, führt nicht nur zu Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz und damit zu möglichen Störungen des Bildungs- und Erziehungsauftrags in der jeweiligen Schule, sondern auch zu schwerwiegenden gesundheitlichen, familiären und sozialen Problemen.

Es ist Aufgabe der Schulen zu überprüfen, inwieweit Ursachen in der Arbeitssituation, den Kommunikationsstrukturen oder anderen das Schulleben bestimmenden Faktoren liegen und wie diese verändert werden können, sofern sie nicht von außen vorgegeben sind.

Aufgrund der Verantwortung und Fürsorgepflicht für die Betroffenen bestimmt alles intervenierende Handeln der Vorgesetzten folgender Grundsatz: Helfen statt Entfernen aus dem Dienst. Personalvertretungen und ggf. Schwerbehindertenvertretungen sind in die Beratungsschritte einzubeziehen, um ein vertrauensvolles Vorgehen zu gewährleisten.

## 2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für Lehrerinnen und Lehrer, sozialpädagogische Kräfte sowie sonstiges lehrendes Personal in allen öffentlichen Schulen im Bezirk Münster. Sie tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und gilt bis zum 31. Juli 2007.

## 3. Zielsetzung

Die Dienstvereinbarung hat zum Ziel:

- suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten im frühestmöglichen Stadium durch den Dienstherrn eine wirksame Unterstützung zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses zu sichern sowie die Betroffenen, ihre Umgebung und ihre Vorgesetzten darüber aufzuklären, dass Sucht eine Krankheit ist, die Hilfe erforderlich macht.
- Therapiemaßnahmen aufzuzeigen, zu vermitteln und die Motivation zur Abstinenz, z.B. durch ambulante oder stationäre Heilverfahren und/oder den Besuch von Selbsthilfegruppen zu stärken.
- Im Falle einer drohenden Beendigung des Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisses der erhöhten sozialen Schutzbedürftigkeit der Erkrankten Rechnung zu tragen.

Alle in den Schulen tätigen Lehrerinnen und Lehrer sollen mit dem Thema Suchtprävention im Rahmen der schulischen Gesundheitsförderung befasst werden. Allgemeinpräventive Maßnahmen im Sinne der Entwicklung einer gesunden Schule sind zu erörtern, insbesondere durch Informationen über spezielle Maßnahmen der Suchthilfe. Diese Dienstvereinbarung ist vorzustellen und zu erläutern sowie eine Diskussion anzuregen.

Die Information erstreckt sich insbesondere auf die Bedeutung des Verhaltens der Menschen im Umfeld eines Gefährdeten (Co-Abhängigkeit) für die Entstehung und die frühzeitige fachkundige Behandlung einer Suchterkrankung sowie auf die Gefahr eines Rückfalls.

Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Schulaufsichtbeamtinnen und –beamte, zu deren Aufgaben Personalentscheidungen oder deren Vorbereitung gehören, müssen über Fähigkeiten der Gesprächsführung mit Betroffenen in besonderem Maße verfügen. Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen werden für diesen Personenkreis angeboten.

## 4. Regelungen bei suchtbedingten Auffälligkeiten

Ergeben sich für eine Schulleiterin oder einen Schulleiter dienst- oder arbeitsrechtlich relevante Anhaltspunkte, die auf eine Suchtgefährdung oder einen Suchtmittelmissbrauch von Lehrerinnen oder Lehrern schließen lassen, so führt sie oder er unverzüglich ein erstes **vertrauliches** Gespräch mit dieser Lehrkraft. Hierbei sind nachweisbare Fakten – Fehlverhalten, unzureichende oder nicht erbrachte Arbeitsleistung und deren Auswirkung auf die nähere Umgebung bezogen auf das Verhalten der betroffenen Person – anzusprechen.

Die oder der Beschäftigte ist auf mögliche Konsequenzen, jedoch gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass sie oder er die Hilfe einer Beraterin oder eines Beraters für Suchtkranke in

Anspruch nehmen kann. Dieses Gespräch hat keine unmittelbaren disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Der betroffenen Lehrkraft werden auf ihren Wunsch hin Adressen von Beraterinnen und Beratern für Suchtkranke angeboten. Diese sind ausgebildet, suchtgefährdeten und suchterkrankten Lehrkräften Hilfen zu vermitteln. Weitere Hinweise enthält die Anlage, die Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist. Sofern die jeweilige Lehrkraft keine Einwände gegen eine Teilnahme erhebt oder die Teilnahme ausdrücklich wünscht, nehmen die Beraterinnen und Berater für Suchtkranke an den anberaumten Dienstgesprächen zur Beratung der betroffenen Lehrkraft teil. Für diese Fälle können Dienstgespräche nur in Anwesenheit einer Beraterin oder eines Beraters für Suchtkranke durchgeführt werden. Für diese handelt es sich hierbei um ein Dienstgeschäft. Sie sind zur Verschwiegenheit über die Vorgänge verpflichtet und dürfen von Schulleitungen und Dienstvorgesetzten über die persönlichen Aspekte der betreuten Lehrkraft nicht um Auskunft ersucht werden.

Ist im Verhalten der oder des Betroffenen in überschaubarer Zeit keine Änderung festzustellen, so ist von dem oder der Schulleiter/in gemeinsam mit dem/der Berater/in für Suchtkranke und der oder dem Betroffenen **ein erstes offizielles Gespräch** zu führen.

Die oder der Betroffene ist darauf hinzuweisen, dass auf ihr oder sein Verlangen zu dem Gespräch ein Mitglied des Personalrates ggf. der Vertrauensfrau oder dem Vertrauensmann für die Schwerbehinderten, die Gleichstellungsbeauftragte, Familienangehörige sowie sonstige Vertrauenspersonen hinzugezogen werden können.

Führt dieses Gespräch zu keinem Erfolg, so ist **ein weiteres Gespräch** (im selben Kreis als 2. offizielles Gespräch) von der Schulleiterin oder dem Schulleiter zwischen ihr oder ihm, der betroffenen Lehrkraft, einem weiteren Mitglied der Schulleitung und der Beraterin oder des Beraters für Suchtkranke herbeizuführen.

In diesem Gespräch ist der oder dem Betroffenen aufzuzeigen, dass ihre bzw. seine Auffälligkeiten krankheitsbedingt sein könnten und dass sie bzw. er dies diagnostisch abklären lassen muss.

Die disziplinar- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen ihres bzw. seines Verhaltens sind der betroffenen Lehrkraft zu erklären.

Über dieses Gespräch wird ein Protokoll geführt und der betroffenen Lehrkraft ausgehändigt.

Erfolgt keine Änderung in ihrem bzw. seinem dienstlichen Verhalten, ist mit ihr bzw. ihm **ein weiteres Gespräch** (drittes offizielles Gespräch) zu führen. Es findet im Gebäude der Schulaufsicht mit demselben Teilnehmerkreis statt, erweitert um ein Mitglied der Schulaufsicht, das dieses Gespräch leitet.

Dabei werden disziplinar- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht.

Setzt die betroffene Lehrkraft ihr dienst- bzw. arbeitsrechtlich relevantes Fehlverhalten fort und lehnt sie weiterhin Hilfsangebote ab, informiert die Schulleitung die zuständige Schulaufsichtsbehörde, und die Lehrkraft wird vom Dienstvorgesetzten schriftlich ermahnt (beamtete Lehrkraft) bzw. abgemahnt (angestellte Lehrkraft).

Tritt auch danach keine Änderung ein und lehnt die betroffene Lehrkraft therapeutische Maßnahmen ab, so kann bei einer beamteten Lehrkraft ein Disziplinarverfahren bzw. das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit durchgeführt werden.

Bei einer angestellten Lehrkraft kann in diesem Fall die Kündigung ausgesprochen werden. Dabei ist ihr in Aussicht zu stellen, dass sie nach erfolgreicher Heilbehandlung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen und bei fachlicher Eignung für die zu vergebenden Stellen bevorzugt wieder eingestellt werden können.

Können ehemalige Beschäftigte nach suchtbedingter Entlassung die erfolgreiche Beendigung eines Heilverfahrens nachweisen, sind sie bei einer Bewerbung bei fachlicher Eignung bevorzugt einzustellen.

Dies gilt auch bei einem anders geführten Nachweis einer abstinenten Lebensweise über einen längeren Zeitraum.

Für Beamte gilt § 48 Abs. 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz.

## **5. Verhalten der Vorgesetzten in einer akuten Situation**

Bei Verdacht darauf, dass Lehrkräfte unter Einfluss von Alkohol oder anderen bewußtseinsändernden Mitteln stehen, muss die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheiden, ob jene Gefährdung für sich oder andere und ohne Beeinträchtigung des unterrichtlichen und erzieherischen Auftrages ihre Arbeit fortsetzen können.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kollegium nachzugehen.

Zeichnet sich die Notwendigkeit ab, die Lehrkraft nach Hause zu entlassen, ist für einen sicheren Heimweg zu sorgen. Evtl. ist dafür eine geeignete weitere Person hinzuzuziehen.

Sollte die Schulleiterin oder der Schulleiter selbst betroffen sein, so gilt dieses Vorgehen für deren Vorgesetzte analog.

## **6. Zeitlicher Ablauf der Regelungen nach Ziffer 4**

Sobald die Voraussetzungen für eine der Regelungen nach Ziffer 4 vorliegen, muss die Schulleiterin oder der Schulleiter unverzüglich tätig werden.

Das Verfahren vom ersten bis zum dritten offiziellen Gespräch gem. Ziffer 4 sollte insgesamt 7 Monate nicht überschreiten, wobei die jeweilige Situation des Einzelfalles entscheidend ist.

## **7. Vorgehen bei Rückfällen**

Bei Rückfällen nach abgeschlossener oder abgebrochener Heilbehandlung (stationär, ambulant oder der Besuch von Selbsthilfeeinrichtungen) wird je nach Lage des Einzelfalles vom Dienstvorgesetzten über das weitere Vorgehen entschieden.

Die Entscheidung des Dienstvorgesetzten erfolgt im Benehmen mit der Beraterin oder dem Berater für Suchtkranke und der Personalvertretung, ggf. auch nach Anhörung der Vertrauensfrau oder dem Vertrauensmann für die Schwerbehinderten.

## **8. Personalaktenführung – Schriftverkehr**

Der gesamte ab dem ersten offiziellen Gespräch anfallende Schriftwechsel im Zusammenhang mit der Suchterkrankung einer Lehrerin oder eines Lehrers ist als Personalsache vertraulich zu behandeln und wird als entsprechend gekennzeichnete Teilakte zur Personalakte geführt.

Diese Teilakte ist auf Antrag der betroffenen Lehrkraft zu vernichten, falls binnen 3 Jahren nach dem letzten gem. Ziffer 4 dokumentierten Vorgang bzw. nach Wiedereinstellung oder Wiederaufnahme des Dienstes gem. Ziffer 4 die Lehrkraft nicht erneut auffällig geworden ist. Die Lehrkräfte sind auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

## **9. Personalrechtliche Bestimmungen**

Die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG-NW) werden durch die o.a. Regelungen nicht berührt, insbesondere ersetzen sie nicht die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen.

## **Anlage**

Die Förderung der Einsicht in die Krankheit bzw. die Förderung der Therapiebereitschaft bei den betroffenen Lehrkräften erfordert die Beteiligung von Beraterinnen und Beratern für Suchtkranke. Sie sind keine Therapeuten sondern fungieren als Helferin/Helfer, Beraterin/Berater und Vermittlerin/Vermittler therapeutischer Angebote vor Ort.

Sie stehen den betroffenen Lehrkräften für die Beratung zur Verfügung. Keinesfalls übernehmen sie Aufgaben der Vorgesetzten. Es handelt sich um die nachfolgend benannten Beraterinnen und Berater für Suchtkranke.

Die Beraterinnen und Berater für Suchtkranke werden durch eine Fortbildung auf ihre Aufgabe vorbereitet. Es wird eine Entlastungsregelung angestrebt, um deren haushaltsrechtliche Basis sich die Bezirksregierung Münster bemühen wird. Eine Zusage für eine dauerhafte Entlastung kann derzeit nicht gegeben werden. Nach Erprobung des Konzepts wird die Höhe einer Pflichtstundenermäßigung erneut überprüft.

Der Dienstherr trägt dafür Sorge, dass eine ausreichende Anzahl an Beraterinnen und Beratern für Suchtkranke zur Verfügung steht, um die Belastung der einzelnen in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Er sieht sich verpflichtet, die Tätigkeit der Beraterinnen und Berater für Suchtkranke durch geeignete begleitende Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

Die betroffenen Lehrkräfte haben das Recht eine Beraterin bzw. einen Berater für Suchtkranke ihrer Wahl in Anspruch zu nehmen. Die Kontaktaufnahme erfolgt über die Schule der Beraterin oder des Beraters für Suchtkranke.

Die Beraterinnen und Berater für Suchtkranke sind in ihrer Beratungstätigkeit weisungsfrei. Ihre Tätigkeit unterliegt der Schweigepflicht. Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine Vor- oder Nachteile entstehen.

In regelmäßigen Abständen (einmal jährlich) erfolgt ein Erfahrungsaustausch zwischen den Beraterinnen und Beratern für Suchtkranke, der Dienststelle und Vertreterinnen und Vertretern der (Bezirks) Personalräte und Schwerbehindertenvertretung.

Die Beraterinnen und Berater für Suchtkranke im Regierungsbezirk Münster sind in einer Liste dieser Dienstvereinbarung beigelegt.

**Münster, 28. Juni 2004**

**Für die Bezirksregierung Münster**

Alfred Wirtz  
Regierungsvizepräsident

**Für die Personalräte**

Heinz-Rüdiger Kühn  
(Personalrat für Sonderschulen)

Klaus Kleyböcker  
(Personalrat für Grund- u. Hauptschulen)

Hans-Dieter Bez  
(Personalrat für Realschulen)

Reinhard Schulze-Lohoff  
(Personalrat für Gymnasien)

Silvia Freidank  
(Personalrat für Gesamtschulen)

Hartmut Schemat  
(Personalrat für Berufskollegs)

Reinhilde Müller  
(Arbeitsgemeinschaft der Vertrauens-  
personen für schwerbehinderte Menschen)