



Amtssigniert. SID2017021138419  
Informationen unter: [amtssignatur.tirol.gv.at](https://amtssignatur.tirol.gv.at)

Amt der Tiroler Landesregierung

**Abteilung Gemeinden**

Gemeinde Kramsach  
AL Mag. Klaus Kostenzer  
Per E-Mail: [amtsleiter@kramsach.at](mailto:amtsleiter@kramsach.at)

**Mag. Barbara Hofko**

Telefon +43 512 508 2386  
Fax +43 512 508 742375  
[gemeinden@tirol.gv.at](mailto:gemeinden@tirol.gv.at)

DVR:0059463

UID: ATU36970505

---

**Gemeinde Kramsach, Anfrage wegen Alkoholproblematik von DienstnehmerInnen zu Dienstbeginn - Stellungnahme**

*Geschäftszahl* Gem-G-70512/8-2017

*Innsbruck*, 21.02.2017

Sehr geehrter Herr Mag. Kostenzer!

Zu Ihrer Anfrage, welche dienstrechtlichen Möglichkeiten für den Dienstgeber bei Verdacht auf Alkoholisierung eines Dienstnehmers in der Dienstzeit bestehen, darf Ihnen von der Abteilung Gemeinden mitgeteilt werden wie folgt:

Die Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gemeinde bzw. einem Gemeindeverband stehen, sind nach § 8 Abs. 1 G-VBG 2012 zu einer treuen und gewissenhaften Besorgung der dienstlichen Aufgaben verpflichtet und haben nach Abs. 2 leg. cit. darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Besorgung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

Aufgrund dieser Verpflichtung zur aufmerksamen und zuverlässigen Dienstverrichtung werden die alkoholisierte Dienstverrichtung als solche sowie jede durch Alkoholkonsum verursachte unzureichende Dienstverrichtung, als Dienstpflichtverletzungen angesehen. Auch, wenn der Alkoholkonsum vor Dienstantritt erfolgt, kann eine Dienstpflichtverletzung gegeben sein - wie etwa durch den von Ihnen geschilderten Dienstantritt in alkoholisiertem Zustand -, zumal die Bedienstete zur Zeit des Alkoholkonsums damit rechnen musste, bis zum Zeitpunkt des Dienstantrittes nicht voll dienstfähig zu sein. Die Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern ist ein sensibler Bereich, weshalb eine Alkoholisierung als Pflichtvergessenheit besonders schwer wiegt. Sämtliche Beschwerden von Eltern, Wahrnehmungen von Bediensteten im direkten Umfeld oder eigene Wahrnehmungen des Vorgesetzten sind daher umfassend zu dokumentieren.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass lediglich die verschuldete Alkoholisierung zu einer Dienstpflichtverletzung führen kann. Liegt schwerer Alkoholismus im Sinne von Alkoholabhängigkeit vor, so handelt die Bedienstete nicht vorwerfbar. Im Fall einer Alkoholabhängigkeit stellt sich in der Folge die Frage, ob die Dienstfähigkeit der Bediensteten noch gegeben ist.

Als Vorgangsweise im Umgang mit dem Verdacht auf eine Alkoholisierung am Arbeitsplatz aufgrund von Elternbeschwerden wird empfohlen, vorerst ein Gespräch mit der Mitarbeiterin zu vereinbaren und sie auf die Elternbeschwerden anzusprechen. Ein solches Gespräch ist laut telefonischer Auskunft vom 17.02.2017 bereits in Planung. Es wird angeraten, in diesem Gespräch der Bediensteten neutral gegenüberzutreten, sie mit den Beschwerden der Eltern zu konfrontieren ohne dabei eine Diagnose oder Vorverurteilung zu treffen und ihr die Möglichkeit einer Stellungnahme zu den Vorwürfen zu geben. Die Bedienstete sollte auch aufgefordert werden, dieses Fehlverhalten zu unterlassen, es ist jedoch fraglich, ob es in diesem Stadium schon sinnvoll ist, der Bediensteten dienstrechtliche Konsequenzen anzudrohen. Es wird empfohlen, vorerst auf Beratungs- und Hilfsangebote von verschiedenen Institutionen und Vereinen hinzuweisen und erst in einem weiteren Schritt dienstrechtliche Konsequenzen aufzuzeigen bzw. anzudrohen.

Als dienstrechtliche Konsequenzen kommen das Aussprechen einer Ermahnung, in der Folge eine Kündigung oder bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eine Entlassung in Betracht. Bei chronischem Alkoholismus käme als äußerste Konsequenz eine Kündigung gemäß § 94 Abs. 2 lit. b G-VBG 2012 wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben in Frage. Sollte aufgrund der dokumentierten Vorfälle eine Kündigung der Bediensteten in Erwägung gezogen werden, wird empfohlen, diese soweit möglich auf mehrere Kündigungsgründe zu stützen, um die Erfolgchancen im Fall der Klage der Dienstnehmerin zu erhöhen (vgl. zu im Wesentlichen gleichlautenden Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes des Bundes *Ziehensack*, § 32 VBG, in: *Vertragsbedienstetengesetz – Praxiskommentar* [2016] Rz 573 ff). In Frage kämen die Kündigungsgründe des § 94 Abs. 2 lit. a G-VBG 2012 (gröbliche Verletzung der Dienstpflichten), lit. c (erzielbarer, angemessener Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht erreicht), lit. f (Verhalten des Vb ist dem Ansehen des Dienstes abträglich) sowie lit. b bei Alkoholismus.

Ob und in welchem Umfang eine Alkoholisierung oder im schlimmsten Fall Alkoholismus vorliegt, kann letztendlich nur durch einen Arzt aufgrund von Bluttests oder Röhrchenblasen festgestellt werden. Eine mit § 25a des Gemeindebeamtenengesetzes vergleichbare Bestimmung besteht zwar für Vertragsbedienstete im G-VBG 2012 nicht, es sollte aber gerade im Hinblick auf den sensiblen Bereich des Umgangs mit Kindern möglich sein, die Bedienstete zur Untersuchung durch den Amts- bzw. Betriebsarzt aufzufordern. Nach § 20 Abs. 2 G-VBG 2012 ist es möglich, einen wegen Krankheit vom Dienst abwesenden Vertragsbediensteten zu verpflichten, sich einer amts- oder betriebsärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wenn aber, wie im vorliegenden Fall geschildert, die Bedienstete merkbar alkoholisiert zum Dienst erscheint, ist anzunehmen, dass sie an der Ausübung ihres Dienstes gehindert ist. Es gehört auch zu den Fürsorgepflichten des Dienstgebers festzustellen, ob seine Bediensteten dienstfähig sind oder nicht. Es sollte daher im Einzelfall möglich und zweckmäßig sein, dass eine amtsärztliche Überprüfung der Dienstfähigkeit der Dienstnehmerin durch den Dienstgeber angeordnet wird.

Wenn der Fall eintritt, dass die Dienstnehmerin aufgrund einer starken Alkoholisierung sich und andere gefährdet, hat der Dienstvorgesetzte zu entscheiden, ob die betroffene Bedienstete die dienstliche Tätigkeit zu beenden hat. Wenn ja sollte sie aufgefordert werden, den Dienstort umgehend zu verlassen, um eine weitere Gefährdung von sich selbst oder anderen zu verhindern (Gefährdung, Kundenkontakt, Image, Außenwirkung). Ist nach dem Verhalten der Bediensteten anzunehmen, dass diese auf dem Heimweg sich oder andere gefährdet, sollten Sie aufgrund der gesetzlichen Fürsorgepflicht die Beförderung zu ihrer Wohnung veranlassen. Etwaige damit verbundene Kosten gehen zu Lasten der Bediensteten. Da die Fehlzeit der Bediensteten keine gerechtfertigte Abwesenheit darstellt, muss für diese Zeit Zeitausgleich oder Urlaub genommen werden.

Hingegen gelten Behandlungen von Alkoholerkrankungen und dazugehörigen Therapien als Krankenstand bzw. gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst.

Zusammenfassend wird jedoch angeraten, mit der Bediensteten das Gespräch zu suchen und ihr vorerst Hilfestellung anzubieten bzw. selbst den Rat von spezialisierten Einrichtungen einzuholen, wie am besten mit solchen Situationen umzugehen ist. Erst, wenn ein solcher Versuch gescheitert ist und das dienstliche Fehlverhalten ausreichend dokumentiert ist, sollte an über die Ermahnung hinausgehende dienstrechtliche Konsequenzen gedacht werden.

Für weitere Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

für die Landesregierung:

Mag. Barbara Hofko