

Zwischen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als Dienststelle, vertreten durch die Kanzlerin und die Rektorin, und dem Personalrat der WWU sowie dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten (Personalräte) wird folgende Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz geschlossen:

§ 1 Gegenstand und Ziele

1. Die Dienststelle und die Personalräte sind sich darin einig, dass die Verhütung und Behandlung von Alkohol- und anderen Suchtkrankheiten unter die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn und der jeweiligen Dienstvorgesetzten fallen muss.
2. Die nachfolgende Dienstvereinbarung hat die Ziele
 - eine Sensibilisierung gegenüber dem Problem Sucht herbeizuführen und Suchtprävention zu betreiben,
 - den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten oder -erkrankten Beschäftigten konstruktiv zur Wahrnehmung ihrer persönlichen und dienstlichen Interessen zu regeln,
 - abhängigkeitsgefährdeten und -erkrankten Beschäftigten zu helfen und möglichst das Arbeitsverhältnis zu erhalten, wobei eine Vereinbarung hinsichtlich der Nachsorge bzw. des Umgangs mit dem Rückfall anzustreben ist,
 - die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung abzusichern,
 - eine ausreichende Information der Vorgesetzten zu gewährleisten, die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsgruppe Sucht, den Suchthelferinnen und Suchthelfern, dem Arbeitsmedizinischen Dienst, den Personalräten, der Personalabteilung und den Vorgesetzten zu regeln,
 - die Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept von Dienststelle und Personalräten sicherzustellen.
3. Bei arbeits- und disziplinarrechtlichen Verfahren und Maßnahmen sollten die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung beachtet werden.

§ 2 Geltungsbereich

1. Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigtengruppen in der Dienststelle.
2. Die Dienstvereinbarung bezieht sich primär auf Suchtmittel, die als psychoaktive, chemische Substanzen Rauschwirkungen nach sich ziehen. Darunter fallen Alkohol und alkoholische Getränke, alkoholhaltige Mixgetränke, ärztlich nicht verordnete Medikamente mit Suchtpotential sowie jegliche Art von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen.

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

1. Wein, Bier und Spirituosen werden in Verkaufseinrichtungen innerhalb der Gebäude der Universität nicht angeboten. Die Verwendung von Alkohol bei der Zubereitung von Speisen ist deutlich kenntlich zu machen.
2. Bei Veranstaltungen sind immer auch alkoholfreie Getränke anzubieten.

§ 4 Informations- und Schulungsmaßnahmen

1. Die Beschäftigten erhalten eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung.
2. Die Dienststelle veranlasst in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Sucht
 - Veranstaltungen und sonstige geeignete Maßnahmen, in denen die Beschäftigten über den Missbrauch von Suchtmitteln, insbesondere die Alkoholproblematik einschließlich des Co-Alkoholismus am Arbeitsplatz sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert werden;
 - die Teilnahme von Vorgesetzten, Vertretern der Personalräte und der Personalverwaltung sowie gegebenenfalls anderen interessierten Beschäftigten an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zur Suchtproblematik und zu Möglichkeiten der Vorbeugung;
 - weiterführende Projekte und Maßnahmen im Sinne der Prophylaxe zum Thema Sucht.
3. Beschäftigte der Personalabteilung, des Arbeitsmedizinischen Dienstes, Mitglieder der Personalräte, die Arbeitsgruppe Sucht, die Suchthelferinnen und Suchthelfer sowie Bezugspersonen, die Aufgaben nach dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen, werden regelmäßig durch Fortbildungsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet. Sie sollen ihre Kenntnisse auf dem jeweils aktuellen Stand halten.

§ 5 Arbeitsgruppe Sucht

1. Mitglieder der Arbeitsgruppe Sucht sind:
 - die Sozial- und Suchtberatung
 - die Suchthelferinnen und Suchthelfer
 - eine von der Dienststelle benannte Vertreterin oder ein Vertreter des Personaldezernats (Dezernentin/Dezernent oder Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter)
 - je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalräte
 - weitere Beschäftigte
 - der Arbeitsmedizinische Dienst
 - die Sicherheitsfachkräfte
 - die Schwerbehindertenvertretung
 - die Gleichstellungsbeauftragte

2. Der Arbeitsgruppe Sucht obliegen die Planung und Koordinierung eines Maßnahmenprogramms im Rahmen der Suchtberatung sowie die konzeptionelle Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention.
3. Die Arbeitsgruppe trifft sich bei Bedarf, mindestens jedoch viermal pro Jahr. Die Sitzungen finden während der Dienstzeit statt. Die Teilnahme gilt als Dienst.
4. Alle Informationen, die mit einer personenbezogenen Suchtberatung in Zusammenhang stehen, unterliegen der Schweigepflicht, es sei denn, dass eine schriftliche Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person erfolgt ist.

§ 6 Betriebliche Sozial- und Suchtberatung

Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung ist ein fachlich unabhängiges, professionelles Beratungsangebot für alle Beschäftigten und ihre Angehörigen. Sie unterstützt, begleitet, informiert und vermittelt in schwierigen Situationen, wenn es um Probleme im Umgang mit Alkohol oder anderen Suchtmitteln am Arbeitsplatz geht. Sie hält während und nach einer Therapie regelmäßigen Kontakt. Die Beratung und Begleitung sind vertraulich.

§ 7 Suchthelferinnen und Suchthelfer

1. Neben der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung sind speziell ausgebildete betriebliche Suchthelferinnen und Suchthelfer in ihren Arbeitsbereichen tätig. Sie stehen den Beschäftigten als Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner und Beraterinnen/Berater zur Verfügung. Sie arbeiten kontinuierlich mit der Sozial- und Suchtberatung zusammen.
2. Rechtliche Regelungen werden mit der Aufgabenübertragung schriftlich fixiert.

§ 8 Arbeitsmedizinischer Dienst

Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte im Arbeitsmedizinischen Dienst können von allen Beschäftigten bei Fragen zu den Möglichkeiten von Vorbeugung, Behandlung und Rehabilitation einer Suchtstörung in Anspruch genommen werden. Beratung und Betreuung unterliegen selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht.

§ 9 Vorgehensweise bei Auffälligkeit – Interventionsleitfaden -

1. Jede bzw. jeder Vorgesetzte hat die Möglichkeit, die Sozial- und Suchtberatung im Vorgespräch in Anspruch zu nehmen.
2. Ist eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter infolge eines Rauschzustandes nicht mehr in der Lage, die Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, haben Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass die oder der Beschäftigte sicher zum eigenen Wohnsitz gelangt. Etwaige hierbei entstehende notwendige Kosten sind vollständig von der oder dem Beschäftigten zu tragen.
3. Der in der Anlage zur Dienstvereinbarung beschriebene Interventionsleitfaden setzt mit dem Fürsorgegespräch (A) ein, wenn erste Auffälligkeiten zu Störungen im Arbeitsablauf u. -umfeld führen. Das Klärungsgespräch (B) setzt wiederholte oder schwerwiegende Vernachlässigung der

arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten voraus, auch wenn diese nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten gesehen werden. Die Stufenplangespräche (C) setzen dort ein, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten stehen. Die stufenweise Vorgehensweise ist gekennzeichnet durch das Zusammenwirken von Vorgesetzten, Personaldezernat und Personalrat sowie der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung und dem betroffenen Beschäftigten.

§ 10 Wiedereingliederung

1. Bei Wiedereingliederung nach abgeschlossener Therapie, insbesondere nach stationärer Therapie, koordiniert die Personalabteilung ein Gespräch, an dem die/der Beschäftigte, die/der Vorgesetzte, die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung und der Arbeitsmedizinische Dienst und gegebenenfalls eine Vertretung des Personalrats teilnimmt.
2. Vor der Arbeitsaufnahme sollen Beschäftigte in der näheren Umgebung der betroffenen Person nach vorheriger Absprache mit ihr vertraulich auf die Suchtprobleme hingewiesen werden, um die Wiedereingliederung zu erleichtern.

§ 11 Rückfall

Bei Rückfälligkeit nach abgeschlossenem Heilverfahren bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen wird über die weitere Vorgehensweise individuell je nach Lage des Einzelfalls in Anlehnung an den Stufenplan entschieden, wobei es besondere Berücksichtigung findet, wenn die oder der Beschäftigte nach einem Rückfall erkennbar das Verhalten ändert und aktiv an der Genesung mitarbeitet.

§ 12 Wiedereinstellung

Bei einer Kündigung nach dem Stufenplan wird der oder dem suchtkranken Beschäftigten eine wohlwollende Prüfung der Wiedereinstellung nach erfolgreich abgeschlossenem Heilverfahren durch die Dienststelle und die Personalräte in Aussicht gestellt.

§ 13 Geltungsdauer

1. Die Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz vom 1. April 2004.
2. Sie kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Nach Kündigung der Dienstvereinbarung durch einen der Vertragspartner müssen unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel der Verständigung über eine neue Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Die Nachwirkung wird auf die Dauer von 12 Monaten begrenzt.
3. Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam oder angreifbar werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im übrigen hierdurch nicht berührt.
4. Änderungen, Vereinbarungen oder sonstige Erklärungen zu dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.

Münster, den 2. März 2007

Personalräte der
Westfälischen Wilhelms-
Universität Münster



Kaup
Vorsitzender



Franke
Vorsitzender

Westfälischen Wilhelms-
Universität Münster



Dr. Böhm
Kanzlerin



Prof. Dr. Nelles
Rektorin

Anlage zur Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

Interventionsleitfaden und Handlungsanleitung für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Vorbemerkung:

Der Interventionsleitfaden – A: Fürsorgegespräch; B: Klärungsgespräch; C: Stufenplangespräche – soll gewährleisten und sichern, dass zu einem frühen Zeitpunkt Hilfe und Unterstützung angeboten werden kann. Je früher die Probleme angesprochen werden, desto größer ist die Chance, einen Missbrauch oder eine Abhängigkeit zu verhindern.

Unverzichtbar ist das vertrauliche Gespräch zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem betroffenen Beschäftigten und die evtl. nachfolgenden aufeinander aufbauenden Gespräche, die in kontinuierlichen Abständen stattfinden.

Der Stufenplan findet Anwendung, wenn Beschäftigte Leistungsdefizite und/oder Veränderungen im Verhalten aufzeigen, die mit Suchtmittelgebrauch (z. B. Alkohol) zusammenhängen.

Er gibt Vorgesetzten Richtlinien für den Umgang mit betroffenen Beschäftigten.

Er sichert ein klares und konsequentes Vorgehen.

Er sichert die Gleichbehandlung aller Beschäftigten.

Suchthelferinnen und Suchthelfer oder der Arbeitsmedizinische Dienst können jederzeit zur Beratung hinzugezogen werden.

A: Fürsorgegespräch des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit der/dem betroffenen Beschäftigten

Definition:

Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und –umfeld führen (können).

Ziel:

Das Fürsorgegespräch gehört zu gesundheitsorientierter Führung und soll der Verfestigung einer Situation vorbeugen. Ziel ist es, der/dem betroffenen Beschäftigten frühzeitig zu signalisieren, dass sie/er Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers bzw. von Ihnen als Führungskraft erwarten kann, wenn sie/er dies wünscht. *Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden Charakter.*

Beteiligte:

Der/die betroffene Beschäftigte, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Ablauf:

Haben Sie als unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbarer Vorgesetzter den Eindruck, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme hat, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führen Sie mit der/dem betroffenen Beschäftigten ein vertrautes Gespräch. Die Vertraulichkeit ist für dieses Gespräch unabdingbar.

Im Gespräch bringen Sie ausschließlich die Fürsorge zum Ausdruck und bieten Unterstützung und Hilfe an.

Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck aus, dass der/die betroffene Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden.
- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie nach, ob der/die betroffene Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie/ihn auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.
- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung, Arbeitsmedizinischer Dienst u. a.) und externe Hilfemöglichkeiten (einschlägige Beratungsstellen, Arzt/Ärztin).

**B: Klärungsgespräch
des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit der/dem betroffenen Beschäftigten****Definition:**

Das Klärungsgespräch setzt die wiederholte oder schwerwiegende Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten voraus, die nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten gesehen werden.

Ziel:

Ziel des Klärungsgesprächs ist es, eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Ein Ergebnis kann auch sein, konkretere Hinweise darauf zu bekommen, dass der/die betroffene Beschäftigte Schwierigkeiten im Umgang mit Suchtmitteln hat. *Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans.*

Beteiligte:

Der/die betroffene Beschäftigte, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Ablauf:

Bei wiederholter oder schwerwiegender Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, führen Sie als unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbarer Vorgesetzter mit der/dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch.

Inhalt des Gesprächs:

- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).
- Drücken Sie die Besorgnis aus, dass der/die betroffene Beschäftigte Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf bzw. beschreiben Sie das zukünftige Verhalten präzise.
- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung, Arbeitsmedizinischer Dienst u. a.) und externe Hilfemöglichkeiten (Adressen von einschlägigen Beratungsstellen, z. B. Schuldnerberatung, Ehe- und Familienberatung).
- Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin in ca. 4 – 6 Wochen, um der/dem betroffenen Beschäftigten über weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.
- Fertigen Sie eine Gesprächsnotiz an, die Sie der/dem betroffenen Beschäftigten aushändigen.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen

Sofern nach dem Klärungsgespräch erneute Pflichtverletzungen vorkommen, müssen Sie entscheiden,

- a) ob es nunmehr zu einem Personalgespräch in Form eines Kritikgesprächs kommt oder
- b) ob die weiteren Gespräche im Rahmen des Stufenplans stattfinden, weil Sie davon ausgehen, dass die Auffälligkeiten in Verbindung mit dem Suchtmittelkonsum bzw. süchtigem Verhalten der/des betroffenen Beschäftigten stehen.

C: Stufenplan-Gespräche des/der unmittelbaren Vorgesetzten (und ggf. weiteren Personalverantwortlichen) mit der/dem betroffenen Beschäftigten

Definition:

Stufenplangespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung steht mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten.

Anwendung des Stufenplans:

Bei Tarifpersonal ist der Stufenplan anzuwenden. Bei beamteten Personen wird der/dem Dienstvorgesetzten empfohlen, sich an dem gestuften Vorgehen zu orientieren.¹ Wegen der Besonderheiten des Disziplinarrechts unterscheiden sich jedoch die Sanktionen.

Ziel:

Ziel der Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens. Die/der betroffene Beschäftigte erhält zugleich ein Hilfsangebot: Sofern ihr/ihm die Veränderung ihres/seines Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist, z. B. bei schädigendem oder abhängigem Konsum, wird er/sie aufgefordert, sich intern oder extern Beratung zu holen und bei Bedarf therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird ihm/ihr Unterstützung zugesagt.

¹ Im Einzelfall (z.B. Rückfall) kann jedoch von der Stufenfolge abgewichen werden. Die Entscheidung darüber, z. B. ob aufgrund der vorliegenden Auffälligkeiten ein Überspringen einzelner Stufen angebracht ist, wird von den Beteiligten b) - e) der Stufe 3 nach Beratung mit der Ansprechperson für Suchtfragen getroffen.

1. Gespräch: Einstieg in den Stufenplan

Beteiligte:

- a) die/der betroffene Beschäftigte,
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Ablauf:

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten² und oder Störungen am Arbeitsplatz durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von

Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, führen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung³ – mit der/dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch.⁴

Inhalt des Gesprächs:

Benennen Sie konkrete⁵ Fakten, Zeit, Ort, Vorfall.

Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die/der betroffene Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.

Sprechen Sie den riskanten Suchtmittelkonsum oder das suchtbedingte Verhalten an und machen Sie deutlich, dass Sie einen Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz sehen.

Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten auf.

- Weisen Sie auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten hin und händigen Sie ein Exemplar des Stufenplans an die/den betroffene(n) Beschäftigte(n) aus; bei beamteten Personen weisen Sie zudem darauf hin, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen bewertet werden könnten.

Empfehlen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten, sich von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung, und/oder dem Arbeitsmedizinischen Dienst, von einer externen Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung informieren und beraten zu lassen. (Halten Sie Adressen vor).

Vereinbaren Sie die weiteren konkreten Schritte.

Vereinbaren Sie ein Rückmeldegespräch⁶ (Termin in 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf) und sagen Sie, dass Sie die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachten.

² Nur wenn der Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt, schalten Sie bereits zu Beginn der ersten Stufe das Personaldezernat ein.

³ Die fachliche Beratung kann auch durch Suchthelferinnen oder Suchthelfer oder dem Arbeitsmedizinischen Dienst erfolgen.

⁴ Bei schwerbehinderten Personen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor dem Gespräch zu informieren.

⁵ Die Anordnung einer Blutprobe zum Nachweis alkoholischer oder sonstiger Drogenbeeinflussung verbietet sich von selbst, da es sich um einen Eingriff in die körperliche Integrität des Menschen handelt, der nur aufgrund eines Gesetzes bestimmt werden kann. Selbstverständlich kann sich der Arbeitnehmer - beim Arbeitsmedizinischen Dienst - aber freiwillig einer Untersuchung unterziehen, wenn er sich hiervon Entlastung verspricht.

⁶ Im Rückmeldegespräch wird auf die positive Veränderung eingegangen und ggf. das weitere Vorgehen miteinander abgestimmt. Bei erneuten Auffälligkeiten findet dagegen kein Rückmeldegespräch statt, sondern wird das nächste Stufengespräch einberufen.

Teilen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt, solange kein weiteres Gespräch nach dem Stufenplan stattfindet, in dem es zu weitergehenden Konsequenzen kommen kann.

Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten eine Kopie aus. Lassen Sie sich den Empfang schriftlich bestätigen.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Verhaltensänderung gewürdigt werden.

Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf.

Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die/der betroffene Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.

Sprechen Sie den riskanten Suchtmittelkonsum oder das suchtbedingte Verhalten an und machen Sie deutlich, dass Sie einen Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz sehen.

Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten auf.

- Weisen Sie auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten hin und händigen Sie ein Exemplar des Stufenplans an die/den betroffene(n) Beschäftigte(n) aus; bei beamteten Personen weisen Sie zudem darauf hin, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen bewertet werden könnten.

Empfehlen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten, sich von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung, und/oder dem Arbeitsmedizinischen Dienst, von einer externen Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung informieren und beraten zu lassen. (Halten Sie Adressen vor).

Vereinbaren Sie die weiteren konkreten Schritte.

Vereinbaren Sie ein Rückmeldegespräch⁷ (Termin in 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf) und sagen Sie, dass Sie die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachten.

Teilen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt, solange kein weiteres Gespräch nach dem Stufenplan stattfindet, in dem es zu weitergehenden Konsequenzen kommen kann.

Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten eine Kopie aus. Lassen Sie sich den Empfang schriftlich bestätigen.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Verhaltensänderung gewürdigt werden.

Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf.

⁷ Im Rückmeldegespräch wird auf die positive Veränderung eingegangen und ggf. das weitere Vorgehen miteinander abgestimmt. Bei erneuten Auffälligkeiten findet dagegen kein Rückmeldegespräch statt, sondern wird das nächste Stufengespräch einberufen.

2. Gespräch im Stufenplan:

Beteiligte:

- a) die/der betroffene Beschäftigte
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r
- c) Betriebliche Sozial- und Suchtberatung⁸

Ablauf:

Kommt es erneut zu einer Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das Gespräch der 2. Stufe.⁹

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis c) statt. Es wird vom Vorgesetzten geführt.

Inhalt des Gesprächs:

Als Gesprächsführerin/Gesprächsführer führen Sie ein Personalgespräch mit folgendem Inhalt:

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs.
- Zeigen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder zum suchtbedingten Verhalten auf.
- Weisen Sie erneut auf interne und externe Hilfe- und Beratungsmöglichkeiten hin. (Halten Sie Namen/Telefon/Adressen bereit.)
- Fordern Sie den/die betroffene(n) Beschäftigte(n) auf, die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung aufzusuchen.¹⁰
- Kündigen Sie Konsequenzen (Weiterleitung an das Personaldezernat) bei weiteren Auffälligkeiten an und verweisen Sie erneut auf den Stufenplan. Beamtete Personen erhalten zudem den Hinweis darauf, dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben kann, und dass sie nach dem Beamtenengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten.
- Vereinbaren Sie ein Rückmeldegespräch (Termin in spätestens 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf) und sagen Sie, dass Sie die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachten.

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten. Händigen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten eine Kopie der Gesprächsnotiz aus und lassen Sie sich den Empfang schriftlich bestätigen.

⁸ Suchthelferinnen und Suchthelfer und/oder der Arbeitsmedizinische Dienst können – auf Wunsch der betroffenen Person – jederzeit (in allen Folgegesprächen) zur Beratung hinzugezogen werden.

⁹ Liegt bei beamteten Personen der Verdacht eines Dienstvergehens vor, benachrichtigen Sie vor dem Gespräch die Personaldezernat.

¹⁰ Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfsangebote ist bei Beamten disziplinarrechtlich zu prüfen. Bei Tarifpersonal kann die Nichtannahme nur geahndet werden, wenn der Besuch einer Beratungsstelle oder anderer Hilfseinrichtungen als Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Sanktioniert werden können ansonsten im weiteren Verlauf nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen; dienstrechtlich sollte die Verhaltensänderung gewürdigt werden.

Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf.

3. Gespräch im Stufenplan:

Beteiligte:

- a) die/der betroffene Beschäftigte
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r und – ab jetzt obligatorisch –
- c) Betriebliche Sozial- und Suchtberatung
- d) das Personaldezernat
- e) Personalrat, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung

Ablauf:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das Gespräch der 3. Stufe.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis e) statt. In der Vorbereitung legen Sie die Gesprächsführung unter den Beteiligten zu b) fest und stimmen insbesondere die Konsequenzen, die ergriffen werden sollen, sowie die weiteren Auflagen ab.

Inhalt des Gesprächs:

Als Gesprächsführerin/Gesprächsführer führen Sie ein Personalgespräch mit folgendem Inhalt:

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche.
- Stellen Sie erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder zum suchtbedingten Verhalten der/des betroffenen Beschäftigten her.
- Zeigen Sie die Konsequenzen auf, die aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung jetzt vollzogen werden.
- Weisen Sie auf interne Hilfsangebote durch die Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung hin, vereinbaren Sie die Kontaktaufnahme (sofern diese nicht schon früher erfolgt ist).
- Fordern Sie die/den betroffene(n) Beschäftigte(n) auf, eine Fachstelle für Therapeutische Suchtberatung aufzusuchen, da eine Suchtgefährdung bestehen kann (Adressen von Fachstellen bereit halten). Sie wird aufgefordert¹¹, einen Nachweis zu erbringen¹², dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Machen Sie beamteten Personen gegenüber deutlich,

¹¹ Es ist anzumerken, dass die Aufforderung dienstrechtlich verbindlich ist, arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich zieht, wenn sie aus den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

¹² Der Nachweis kann nur im Einverständnis der/des Beschäftigten, durch das Personaldezernat eingefordert werden. Das Ausstellen eines schriftlichen Nachweises durch eine Beratungs-, Therapie oder Selbsthilfeeinrichtung – gegenüber dem Personaldezernat – setzt die hierfür erteilte Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person voraus.

dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann.

- Kündigen Sie die Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten an und machen Sie deutlich, was die nächsten Stufen des Stufenplans sind.
- Vereinbaren Sie ein Rückmeldegespräch (Termin in spätestens 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf) und sagen Sie, dass Sie die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachten.
- Teilen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten mit, dass Sie eine positive Entwicklung durch weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres fördern werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem weiteren Stufengespräch führen.

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem Personaldezernat zugeleitet. Händigen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten eine Kopie aus und lassen Sie sich den Empfang schriftlich bestätigen.

Konsequenzen:

- Wenn die/der betroffene Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, fordern Sie sie/ihn auf, sich unmittelbar in eine Suchtberatung bzw. Suchttherapie zu begeben. Sichern Sie ihr/ihm hierfür Ihre Unterstützung zu.
- Die Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung bekommt den Auftrag, mit Einverständnis der/des betroffenen Beschäftigten den Kontakt zur Einrichtung für Suchtberatung oder –therapie zu halten. Nach Möglichkeit wird eine Fallabstimmung¹³ und eine Fallbegleitung¹⁴ eingerichtet.
- Spielt nach Aussagen der/des betroffenen Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach ihrer/seiner Aussage eine Suchtproblematik nicht vor, so ist bei Tarifpersonal die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt. Als personelle Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine schriftliche Abmahnung erteilt.
- Beamtete Personen werden erneut darauf hingewiesen, dass sie aufgrund des Beamtengesetzes gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten und dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können.
- Personelle Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein, wie z. B. regelmäßige Gespräche mit der Betrieblichen Sozial- u. Suchtberatung über einen bestimmten Zeitraum.
- Weiterhin kann geprüft werden, ob die/der Beschäftigte für bestimmte Tätigkeiten noch geeignet ist, z. B. im Kontakt mit Kunden oder verbunden mit häufigen Dienstreisen. Für Umsetzung und Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung können die Voraussetzungen geprüft werden. Die Maßnahmen gelten für Beamtinnen und Beamte soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht (bspw. Disziplinarrecht) Besonderheiten ergeben.

¹³ Gemeinsam mit der/dem betroffenen Beschäftigten stimmen sich die unmittelbar Beteiligten aus der Dienststelle mit den Fachleuten aus dem Beratungs- bzw. Therapiesystem ab. Sie vereinbaren, welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle zur Veränderung der Situation leisten.

¹⁴ Es wird eine klare Zuständigkeit festgelegt, um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung anzubieten.

Halten Sie das Datum und Ergebnis des Gesprächs schriftlich fest und leiten Sie die Gesprächsnotiz dem Personaldezernat zu. Händigen Sie eine Kopie der betroffenen Person aus und lassen sich den Empfang schriftlich bestätigen.

Bei positiver Verhaltensveränderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen; dienstrechtlich sollte die Verhaltensänderung gewürdigt werden. Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf und weitere vierteljährliche Rückmeldegespräche für die Dauer eines Jahres.

4. Gespräch im Stufenplan:

Beteiligte:

- a) die/der betroffene Beschäftigte
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r
- c) Betriebliche Sozial- und Suchtberatung
- d) Personaldezernat
- e) Personalrat, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung

Ablauf:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten und nimmt die/der betroffene Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, führen Sie ein 4. Stufengespräch.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis e) statt. In der Vorbereitung legen Sie die Gesprächsführung unter den Beteiligten zu b) fest und stimmen insbesondere die Konsequenzen, die ergriffen werden sollen, sowie die weiteren Auflagen ab.

Inhalt des Gesprächs:

Als Gesprächsführerin/Gesprächsführer führen Sie ein Personalgespräch mit folgendem Inhalt:

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs.
- Stellen Sie erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch und/oder zum suchtbedingten Verhalten her.
- Übergeben Sie der/dem betroffenen Beschäftigten durch das Personaldezernat eine schriftliche Aufforderung, eine Fachstelle für Suchtbehandlung aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben¹⁵, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann.
- Bieten Sie ihr/ihm interne Hilfe an und weisen Sie darauf hin, dass die Betriebliche Sozial- u. Suchtberatung oder der Arbeitsmedizinische Dienst den Auftrag bekommt, mit Einverständnis der/des betroffenen Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur

¹⁵ Es ist noch einmal anzumerken, dass die Aufforderung dienstrechtlich verbindlich ist, arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich zieht, wenn sie aus den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

Therapieeinrichtung während der Behandlung zu halten. Nach Möglichkeit wird eine interne Fallabstimmung¹⁶ und eine Fallbegleitung¹⁷ eingerichtet.

- Vereinbaren Sie ein Rückmeldegespräch (Termin in spätestens 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf) und sagen Sie, dass Sie die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachten.
- Teilen Sie der/dem betroffenen Beschäftigten mit, dass Sie mit ihr/ihm weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres führen werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem letzten Stufengespräch führen.
- Weisen Sie die/den betroffene(n) Beschäftigte(n) noch einmal darauf hin,
 - a) dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen,
 - b) dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist,
 - c) dass bei erneuten Auffälligkeiten ein letztes Stufengespräch stattfinden wird.

Halten Sie das Datum und Ergebnis des Gesprächs schriftlich fest und leiten Sie die Gesprächsnotiz dem Personaldezernat zu. Händigen Sie eine Kopie der betroffenen Person aus und lassen sich den Empfang schriftlich bestätigen.

Konsequenzen:

Liegt nach persönlicher Meinung und Einschätzung¹⁸ der/des betroffenen Beschäftigten eine Suchterkrankung nicht vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine weitere Abmahnung ausgesprochen.

Weisen Sie Tarifpersonal darauf hin, dass ohne Therapie ggf. auch eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann. Beamtete Personen erhalten den Hinweis, dass Sie im Falle weiterer Auffälligkeiten, und wenn sie den Auflagen nicht nachkommen, die geeigneten dienst- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen erwägen.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Verhaltensänderung gewürdigt werden.

Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 4 – 6 Wochen oder nach Bedarf und weitere vierteljährliche Rückmeldegespräche für die Dauer eines Jahres.

Weiterhin regelmäßige Kontakte zur Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung.

5. Gespräch im Stufenplan:

Beteiligte:

- a) die/der betroffene Beschäftigte
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r
- c) Betriebliche Sozial- und Suchtberatung
- d) Personaldezernat
- e) Personalrat, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung

¹⁶ Vgl. Fußnote 12

¹⁷ Vgl. Fußnote 13

¹⁸ d. h., die/der betroffene Beschäftigte ist im Verlauf der Alkoholerkrankung noch nicht einsichtig. Dies ist ein Symptom der Erkrankung.

Ablauf:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum und ändert die/der betroffene Beschäftigte ihr/sein auffälliges Verhalten nicht, werden außerdem die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es nach vorheriger Abstimmung der Beteiligten b) bis e) zum letzten Gespräch des Stufenplans:

Ist die/der betroffene Beschäftigte nicht bereit, sich unverzüglich in Therapie zu begeben, leitet das Personaldezernat bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein. Bei Beamtinnen und Beamten wird eine dienst- oder disziplinarrechtliche Entscheidung herbeigeführt.

Nachbemerkung:**Wiedereinstieg in den Stufenplan beim Rückfall.**

Kommt es im ersten ½ Jahr nach Abschluss einer Therapie, im Zeitraum der anschließenden ambulanten Reha-Maßnahme oder nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu einem Rückfall, setzt der Stufenplan mit dem 4. Gespräch wieder ein.

Kommt es nach mehr als einem ½ Jahr nach erfolgreichem Abschluss einer Therapie und Rückkehr an den Arbeitsplatz zu einem Rückfall, setzt der Stufenplan immer mit dem 2. Gespräch wieder ein.

Nachsorge am Arbeitsplatz

Nach erfolgreich abgeschlossener Therapie und Rückkehr an den Arbeitsplatz hält die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung weiterhin Kontakt zur/zum betroffenen Beschäftigten.

In der Regel bis zu einem Jahr, nach individueller Prüfung auch länger. Zusätzlich werden regelmäßig gemeinsame Gespräche am Arbeitsplatz geführt.