

**Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention und
zur Intervention bei Auffälligkeiten, Störungen am Arbeitsplatz oder
Pflichtverletzungen, die im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik stehen könnten**

Zwischen der Universität Bielefeld – vertreten durch den Rektor und den Kanzler – und dem Personalrat für Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie dem Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte – jeweils vertreten durch die vorsitzende Person - wird in Anwendung des § 70 LPVG Folgendes vereinbart:

§1 Geltungsbereich und Zielrichtung

Diese Dienstvereinbarung gilt für sämtliche von den oben benannten Personalräten vertretenen Beschäftigten der Universität Bielefeld. Mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung verfolgen die Universität Bielefeld sowie die Personalräte die folgenden Ziele:

- Durch Suchtprävention soll ein Beitrag zum Gesundheitsmanagement und zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln geleistet werden.
- Von Suchtproblemen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten sollen frühzeitig Informationen zu Rechten und Pflichten sowie sachkundige Hilfe für die Bewältigung der in diesem Zusammenhang auftretenden Probleme angeboten werden.
- Für den professionellen Umgang mit Störungen am Arbeitsplatz oder Pflichtverletzungen, die erkennbar in Folge einer Suchtproblematik auftreten, soll ein verbindliches und transparentes Vorgehen sichergestellt werden.

§ 2 Suchtprävention und Suchtpräventionsmaßnahmen an der Universität Bielefeld

- (1) Die Suchtprävention ist Teil des Gesundheitsmanagements und zielt darauf, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden sowie die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Suchtprävention leistet mit entsprechenden Informationen und Programmen einen Beitrag zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln und zur Enttabuisierung von suchtbedingtem Verhalten und psychischen Auffälligkeiten. Gleichzeitig verfolgt die Suchtprävention das Ziel, suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig sachkundige Unterstützung anzubieten.
- (2) An der Universität Bielefeld werden folgende Suchtpräventionsmaßnahmen durchgeführt:
 - Vorgesetzte werden (insbesondere bei Rollenübernahme) über die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Vorgehensweisen (insbesondere Stufenplan) und Möglichkeiten der Beratung, Unterstützung und Hilfe informiert. Zudem ist Suchtprävention ein Bestandteil von Führungskräftebildungen.

- Personalräte und Schwerbehindertenvertretung werden zum verantwortungsbewussten Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz im Kontext von Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten und zur Gesprächsführung mit suchtbedingt auffälligen Personen geschult.
- Mitarbeitende werden (insbesondere bei der Einstellung) über Möglichkeiten der Beratung, Unterstützung und Hilfe bei Fragen zu Sucht oder Suchtgefährdung informiert. Sie werden in geeigneter Weise
 - auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung insbesondere durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen hingewiesen;
 - darauf hingewiesen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen, anderen berauschenden Mitteln oder die Einnahme von Medikamenten nicht in den Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.
- Für Auszubildende werden speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Präventionsmaßnahmen angeboten.
- Anlassbezogen werden Maßnahmen zur Prävention von riskantem Konsum von Suchtmitteln in Arbeitsbereichen oder Beschäftigtengruppen entwickelt.

§ 3 Arbeitskreis Suchtprävention

- (1) Der in der Universität Bielefeld eingerichtete Arbeitskreis Suchtprävention berät über strategische Fragen der Suchtprävention sowie dienststellenspezifische Suchtpräventionsmaßnahmen. Dabei werden sowohl personenbezogene als auch organisationsbezogene Aspekte in den Blick genommen. Er kooperiert mit externen Einrichtungen (z.B. Bielefelder Fachstelle für Suchtvorbeugung) und regionalen sowie hochschulübergreifenden Netzwerken (z.B. Arbeitskreis Suchtprävention und Gesundheitsmanagement OWL oder Hochschulnetzwerk SuchtGesundheit).
- (2) Im Arbeitskreis sind die Dienststellenleitung, die Personalräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte, das Gesundheitsmanagement, der Betriebsärztliche Dienst sowie die Kollegialen Kontaktpersonen für Sucht vertreten.
- (3) Der Arbeitskreis tagt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich. Er wird durch das Gesundheitsmanagement moderiert. Die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitsschutz werden informiert und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen beteiligt.
- (4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises Suchtprävention wird die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung gegeben.

§ 4 Kollegiale Kontaktpersonen Sucht

- (1) Kollegiale Kontaktpersonen für Sucht sind Beschäftigte der Universität, deren Aufgabe es ist, Betroffenen und mitbetroffenen Kolleginnen und Kollegen als erste Ansprechpartner/innen zur Verfügung zu stehen und sie im Sinne einer Lotsenfunktion an bestehende Hilfesysteme heranzuführen sowie auf Wunsch im weiteren Verfahren Kontakt zu halten.
- (2) Die Kollegialen Kontaktpersonen für Sucht sollen nach Möglichkeit aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Beschäftigtengruppen kommen. Ihre Zahl soll 8 nicht übersteigen.
- (3) Die Tätigkeit als Kollegiale Kontaktperson ist freiwillig. Die Beauftragung der kollegialen Kontaktpersonen für Sucht erfolgt auf Vorschlag der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte und des Arbeitskreises Suchtprävention und in Abstimmung mit den übrigen Kollegialen Kontaktpersonen durch die Dienststellenleitung.
- (4) Kollegiale Kontaktpersonen für Sucht üben ihre Tätigkeit während der Dienstzeit aus. Unmittelbare Vorgesetzte ermöglichen es der Kollegialen Kontaktperson ihrer Tätigkeit in der Suchtprävention und -hilfe nachzugehen, soweit dies mit ihren dienstlichen Pflichten vereinbar ist. Im Rahmen der Abmeldung vom Arbeitsplatz ist es ausreichend, einen notwendigen Einsatz im Rahmen der Tätigkeit als Kontaktperson Sucht anzuzeigen. Dabei ist es nicht zulässig, personenbezogene Informationen weiter zu geben. Im Konfliktfall wird gemeinsam mit der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte und dem Personaldezernat eine Lösung gesucht. Sofern in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Dienstzeit erforderlich ist, ist entsprechender Zeitausgleich zu gewähren. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie eigener Fortbildung und Supervision.
- (5) Sofern die kollegialen Kontaktpersonen für Sucht nicht über eine entsprechende Qualifikation verfügen, ermöglicht die Dienststelle eine geeignete Qualifizierung. Die Fall-Supervision (hier i.S.v. fachlicher Beratung und Anleitung) erfolgt durch die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte.
- (6) Die Kollegialen Kontaktpersonen für Sucht stehen bezogen auf ihre Tätigkeit als Kontaktperson Sucht unter fachlicher Leitung der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte und stimmen ihr Vorgehen insofern eng mit dieser Stelle ab. Im Rahmen von Supervision geben sie Inhalte aus ihrer Tätigkeit an die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte weiter. Darüber hinaus dürfen persönliche Informationen und Daten, die im Rahmen der Tätigkeit und Supervision bekannt geworden sind, ohne schriftliche Zustimmung der betreffenden Person nicht an Dritte weitergegeben werden. Alle Verpflichtungen zur Verschwiegenheit gelten auch über die Dauer der Tätigkeit als Kollegiale Kontaktperson für Sucht hinaus.

§ 5 Unterstützung und Hilfe im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung/ Suchtproblematik

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik - sowohl bei eigener Betroffenheit als auch bei Betroffenheit einer Kollegin oder eines Kollegen oder Betroffenheit auch einer vorgesetzten Person - an ihre (ggfs. übergeordneten) Vorgesetzten, das Personaldezernat, die Personalräte und ggfs. die Schwerbehindertenvertretung wenden. Darüber hinaus bietet die Universität jedoch auch **spezifische sachkundige Unterstützung** und Hilfe für Suchtproblematiken an:

(a) Universitätsinterne Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte

Betroffene Mitarbeitende, betroffene Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen von Betroffenen können in dieser Beratungsstelle professionelle Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Beratungsstelle unterstützt bei allen Fragen, Problemen und Krisen, die im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum (z.B. Alkohol, Drogen oder psychisch wirksamen Medikamenten) oder suchtbedingten Verhaltensweisen (z.B. Spielsucht, Arbeitssucht, Onlinesucht) auftreten können.

Die betroffene Person kann sich dazu beraten lassen, welche weiteren Maßnahmen geeignet sein können. Auf Wunsch kann in eine therapeutische Einrichtung vermittelt und der Übergang begleitet werden. Betroffene können die Unterstützung durch die Beratung auch während einer laufenden oder nach einer Therapie in Anspruch nehmen. Auch die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Arbeitsunfähigkeit kann von dieser Stelle aus unterstützt werden. Die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte ist in der individuellen Beratung unabhängig und weisungsfrei.

(b) Kollegiale Unterstützung durch Kollegiale Kontaktpersonen für Sucht

Für Betroffene sowie Kolleginnen und Kollegen von Betroffenen stehen auf kollegialer Ebene geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Kollegiale Kontaktpersonen für Sucht als Anlaufstelle zur Verfügung. Im Sinne einer Lotsenfunktion können sie Betroffene an bestehende interne und externe Hilfesysteme heranführen und halten in Phasen der Veränderung (z.B. während einer Therapie) auf Wunsch Kontakt. Die Kollegialen Kontaktpersonen stimmen ihr Vorgehen eng mit der internen Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte ab. Sie stellen auf Wunsch Kontakt zu internen oder externen Beratungsstellen, Behandlungseinrichtungen und Selbsthilfegruppen her.

(c) Medizinische Beratung durch den Betriebsärztlichen Dienst

Für medizinische oder gesundheitliche Fragestellungen und insbesondere in Fällen akut drohender gesundheitlicher Gefährdung steht der Betriebsärztliche Dienst zur Verfügung. In Notfällen oder bei lebensbedrohlichen Zuständen ist die uniinterne Notrufnummer 112 anzurufen.

- (2) Die Wahrnehmung der Angebote geschieht auf freiwilliger Basis. Alle Angebote können während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

§ 6 Vertraulichkeit und Umgang mit persönlichen Informationen und Daten durch Beraterinnen und Berater im Kontext der Suchtberatung

- (1) Die in § 5 (a) bis (c) genannten Beraterinnen und Berater dürfen ihre Beratungsarbeit zur Qualitätssicherung im Rahmen von Supervision bzw. kollegialer Beratung reflektieren.
- (2) Die zur Reflektion und Abstimmung jeweils notwendigen ggfs. auch personenbezogenen Informationen dürfen in dem hier benannten Rahmen ausgetauscht werden. In allen anderen Fällen dürfen persönliche Informationen, die im Rahmen der Suchtberatung bekannt geworden sind, ohne schriftliche Zustimmung der betreffenden Person nicht an Dritte weitergegeben werden.

§ 7 Rolle und Aufgaben von Vorgesetzten bei bestehender oder vermuteter Suchtproblematik von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern

- (1) Vorgesetzte haben gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunächst eine Vorbildfunktion wahrzunehmen. Dazu gehört auch der eigene verantwortliche Umgang mit Suchtmitteln.
- (2) Den direkten Vorgesetzten kommt im Rahmen suchtbezogener Interventionen eine zentrale Rolle zu. Bei Verdacht auf eine Suchtproblematik haben sie die Aufgabe im Sinne dieser DV zu handeln. Dabei obliegt ihnen neben der Fürsorgepflicht (§7 Abs. 3) auch die Aufgabe, diese Problematiken bzw. die Störungen am Arbeitsplatz oder die Leistungsauffälligkeiten dahingehend zu bewerten, ob sie möglicherweise im arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Sinn Pflichtverletzungen darstellen. Sie werden dabei gemäß § 8 unterstützt.
- (3) Vorgesetzte haben gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Fürsorgepflicht. Dazu gehört es auch, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auf Veränderungen bzw. Auffälligkeiten im Leistungs- oder Sozialverhalten anzusprechen, die möglicherweise auf persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme hindeuten.

Hinweise auf eine möglicherweise bestehende Suchtproblematik

- Veränderungen in An- und Abwesenheitszeiten, z.B. gestiegene oder auffällige Fehlzeiten
- Veränderungen im sozialen Verhalten, z.B. Unzuverlässigkeit, vermehrte Stimmungswechsel und Konflikte, verstärkter Rückzug
- Veränderungen im Umgang mit der eigenen Gesundheit, z.B. Verharmlosung von riskantem Verhalten
- Veränderungen in der Arbeitsleistung, z.B. verzögerte Auftragserledigung, häufigere Fehler, geringere Qualität der Ergebnisse

Hinweise auf suchtbezogene Auffälligkeiten können auch z.B. der Verlust des Führerscheins, familiäre Krisen oder die Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbilds sein.

Alle diese Hinweise können aber auch auf andere Ursachen als auf eine Suchtproblematik hinweisen.

Solange Veränderungen im Leistungs- oder Sozialverhalten noch nicht zu Störungen im Arbeitsablauf bzw. zu Pflichtverletzungen geführt haben, führen Vorgesetzte ein sog. Fürsorgegespräch. Ein

Fürsorgegespräch ist ein vertrauliches Gespräch zwischen der direkt vorgesetzten Person und einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter.

- Ausgangspunkt des Gesprächs ist der Eindruck der vorgesetzten Person, dass für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme bestehen, die am Arbeitsplatz sichtbar werden.
- Neben der Besorgnis um die betroffene Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter wird auch die Befürchtung ausgedrückt, dass es bei Fortsetzung des Verhaltens zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder beamtenrechtlicher Pflichten oder zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld kommen kann.
- Zentrales Anliegen des Fürsorgegesprächs ist es, der betroffenen Person frühzeitig zu signalisieren, dass sie Unterstützung vonseiten der Universität bzw. von der vorgesetzten Person erwarten kann, wenn sie dies wünscht. Dadurch soll einer Entstehung problematischer Situationen vorgebeugt werden.

§ 8 Unterstützung und Beratung von Vorgesetzten bei Suchtproblemen von Beschäftigten

- (1) Vorgesetzte können sich bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik grundsätzlich an das Personaldezernat, die Personalräte und, wenn Menschen mit einer Schwerbehinderung betroffen sind, an die Schwerbehindertenvertretung wenden.
- (2) Das Personaldezernat unterstützt Vorgesetzte z.B. dabei, einzuschätzen, ob eine Auffälligkeit eine Pflichtverletzung darstellt und wie diese ggf. arbeits- bzw. beamtenrechtlich zu bewerten ist. Gleiches gilt für die Bewertung von Störungen am Arbeitsplatz.
- (3) **Weitere professionelle Unterstützung und Hilfe zur Einschätzung einer Suchtgefährdung** und zum angemessenen Umgang mit Suchtproblemen erhalten Vorgesetzte bei der universitätsinternen Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte unterstützt Vorgesetzte insbesondere bei Fragen

- zur Einschätzung einer konkreten Suchtgefährdung
- zur Bewertung von Auffälligkeiten bezüglich einer Suchtgefährdung
- zum Umgang mit Auffälligkeiten
- zu angemessenen Interventionen
- zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gesprächen und Maßnahmen, z.B. im Rahmen des verbindlichen Interventionsverfahrens (Stufenplan).

§ 9 Verbindliches Vorgehen bei Störungen und Pflichtverletzungen am Arbeitsplatz mit erkennbarem Zusammenhang zu einer Suchtproblematik (Interventionsverfahren)

- (1) An der Universität Bielefeld gilt für den Umgang mit Störungen am Arbeitsplatz und Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik ein strukturiertes Interventionsverfahren. Der verbindliche Ablauf des Interventionsverfahrens (sog. Stufenplan) ist in der **Anlage 1** beschrieben. Die Anlage 1 ist Teil dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Das 5stufige Interventionsverfahren soll ein einheitliches Handeln in der Universität sicherstellen. Ziel ist es, eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens zu bewirken sowie die Betroffenen zu

motivieren, den zugrundeliegenden Suchtmittelkonsum bzw. das suchtbegleitende Verhalten zu verändern und damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

§10 Personen- und Datenschutz im Kontext des verbindlichen Interventionsverfahrens

- (1) Für alle Beteiligten, die an Gesprächen, Vorgesprächen und Interventionen im Zusammenhang mit Auffälligkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilnehmen, gilt die Vertraulichkeit von personellen Angelegenheiten.
- (2) Für schriftliche Aufzeichnungen, die in Interventions- und Beratungsprozessen im Rahmen dieser Dienstvereinbarung entstehen und die personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten, d.h. sie sind innerhalb der Personalakte in geschlossenen Umschlägen zu verwahren. Die Verarbeitung der Angaben zur Gesundheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und die Übermittlung von Daten an Dritte erfordert in jedem Einzelfall die schriftliche Einwilligung der/des betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters.
- (3) Aufzeichnungen von Interventionen im Rahmen von Stufengesprächen, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach zwei Jahren zu entfernen, sofern in diesem Zeitraum keine erneuten Auffälligkeiten aufgetreten sind.
- (4) Erkennt die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte, dass eine vorgesetzte Person keine Bereitschaft zeigt, ihren Verpflichtungen nach Maßgabe dieser Dienstvereinbarung nachzukommen, ist sie berechtigt, diese Information an den Personaldezernenten/die Personaldezernentin weiterzugeben. Vor einem solchen Schritt informiert die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte die vorgesetzte Person über den geplanten Schritt und gibt der vorgesetzten Person die Möglichkeit, ihren Verpflichtungen nachzukommen.

§11 Wiederaufnahme der Tätigkeit bzw. Bewerbung nach einer Therapie

- (1) Bei einem fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis können die folgenden Eingliederungsverfahren zur Anwendung kommen:
 - (a) Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess
Zeitnah zur Wiederaufnahme der Tätigkeit (z.B. unmittelbar vor bzw. direkt nach Abschluss einer ambulanten oder stationären Therapie) führt die Dienststelle unter Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten und der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der betroffenen Person nimmt ein Mitglied des Personalrats - und/oder die Schwerbehindertenvertretung - an diesem Gespräch teil.
 - (b) Stufenweise Wiedereingliederung
Die stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V erfolgt auf Vorschlag der/des behandelnden Ärztin/Arztes in Abstimmung mit der Dienststelle bzw. der/dem Vorgesetzten

- (c) Ergänzend zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz kann ein Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX vorliegen.
- (2) Ehemalige Beschäftigte, denen aufgrund der Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. dienstrechtlicher Pflichten im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik gekündigt wurde, können ihre Bewerbung auf einen freien Arbeitsplatz gegenüber dem Personaldezernat anzeigen. In diesem Fall wird die Bewerbung besonders gewürdigt. Soll die/der ehemalige Beschäftigte nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, werden die hierfür maßgeblichen Gründe zwischen der Dienststelle und dem jeweils zuständigen Personalrat mündlich erörtert.

§12 Umgang mit auffälligem Konsum von Suchtmitteln im Arbeitsbereich oder in einzelnen Beschäftigtengruppen

Besteht eine vermutete Suchtproblematik nicht nur bei einzelnen Beschäftigten, sondern hat ein/e Vorgesetzte/r den Eindruck, dass in einem Arbeitsbereich oder einer Beschäftigtengruppe in problematischer (auffälliger) Weise Suchtmittel konsumiert werden, sind unter Einbeziehung des Personaldezernats und mit fachlicher Unterstützung der internen Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte Maßnahmen zum geeigneten Umgang mit der Situation einzuleiten.

§13 Umgang mit akut eingeschränkter Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten

- (1) Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden (GUV-V A 1, § 7 Abs. 2).
- (2) Vorgesetzte sind verpflichtet zu intervenieren, wenn sie den Eindruck haben, dass Beschäftigte im Rahmen der Ausführung ihrer Tätigkeiten sich oder andere gefährden könnten. Sie sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen. Bei der Beurteilung spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsfähigkeit in Folge von Suchtmittelkonsum oder aus anderen Gründen¹ eingeschränkt ist.
- (3) Vorgesetzte müssen in der konkreten Situation entscheiden, ob Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen bzw. fortzusetzen. Entscheidungen, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter vom Arbeitsplatz zu entfernen oder von der betroffenen Tätigkeit zu entbinden, orientieren sich an einschlägigen Verdachtsmomenten ("Beweis des ersten Anscheins") und an der allgemeinen Lebenserfahrung der/des Vorgesetzten. Die/der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe). Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die/der Vorgesetzte die Verantwortung für den sicheren Heimweg (ggf. mit Begleitung).
- (4) Bei Unsicherheiten über die Beurteilung einer Situation oder bei Unsicherheiten zum Vorgehen lässt sich die vorgesetzte Person durch den Betriebsärztlichen Dienst, die Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte oder das Personaldezernat beraten.
- (5) Bestreitet die betroffene Person eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit bzw. die Gefahrensituation, hat sie die Möglichkeit, sich innerhalb der nächsten zwei Stunden die aktuelle Eignung für die Tätigkeit (betriebs-) ärztlich bestätigen zu lassen.
- (6) Besteht der Eindruck, dass die Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit bzw. die Gefahrensituation mit dem Konsum von Alkohol, illegalen Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mittel oder

¹ wie z.B. Unterzuckerung, epileptischer Anfall

mit suchtbezogenem Verhalten (z.B. Schwächeanfall bei Essstörungen, Übermüdung bei Medienabhängigkeit) in Zusammenhang steht, wird folgendes zusätzliches Vorgehen vereinbart:

(a) Bestreitet die betroffene Person einen Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum, hat sie innerhalb der nächsten zwei Stunden die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen, um etwaige arbeits- oder beamtenrechtliche Folgen zu vermeiden.

(b) Wurde infolge von Suchtmittelkonsum ein Heimtransport notwendig, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.

(c) Wurde ein/e Mitarbeiter/in unter dem Einfluss von Suchtmitteln oder aufgrund von suchtbezogenem Verhalten vom Arbeitsplatz entfernt, so wird von der/dem Vorgesetzten zeitnah ein erstes Stufengespräch nach dem verbindlichen Interventionsverfahren (Anlage 1) geführt.

§14 Inkrafttreten und Geltungsdauer

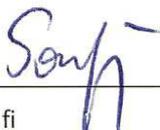
Diese Dienstvereinbarung tritt nach Unterzeichnung für zunächst 2 Jahre auf Probe in Kraft. Die „Dienstvereinbarung über die Hilfen für Suchtkranke und Suchtgefährdete“ der Universität Bielefeld aus dem Jahr 1991 tritt gleichzeitig außer Kraft.

Die Dienstvereinbarung tritt nach Ablauf der 2 Jahre automatisch unbefristet in Kraft, sofern innerhalb des Erprobungszeitraums weder von Seiten der Personalräte noch von Seiten der Dienststelle Veränderungsbedarfe gegenüber den jeweils anderen Vertragsparteien angemeldet werden. Anderenfalls werden Verhandlungen zum Zwecke einer entsprechenden Anpassung der Dienstvereinbarung aufgenommen. Die Dienstvereinbarung wirkt bei Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Bielefeld, 07.09.2015

Für den Personalrat

Die Vorsitzende


 Soufi

Für den Wissenschaftlichen Personalrat

Der Vorsitzende


 Honorarprof. Dr. Arnold

Für die Universität Bielefeld

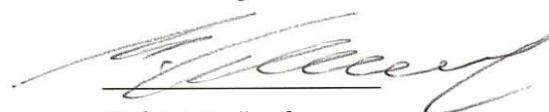
Der Kanzler


 Dr. Becker

Für die Universität Bielefeld

Der Rektor

In Vertretung


 Prof. Dr. Egelhaaf

Anlage 1: Verbindliches Interventionsverfahren (Stufenplan) bei Störungen am Arbeitsplatz und Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit einer Suchtproblematik

I. Anlass und Ablauf des Interventionsverfahrens

Anlass für die Durchführung des Interventionsverfahrens sind Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz, die *in erkennbarem Zusammenhang zu einer Suchtproblematik²* stehen. Es gehört zu den Verpflichtungen von Vorgesetzten auf allen Ebenen, das Interventionsverfahren auszulösen, wenn sie entsprechende Pflichtverletzungen oder Störungen am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Pflichtverletzungen liegen z.B. vor, wenn der/die Mitarbeitende bzw. Vorgesetzte

- ihre/seine Arbeitsleistung überhaupt nicht erbringt (z.B. nicht am Arbeitsplatz erscheint)
- ihre/seine Arbeitsleistung nicht rechtzeitig erbringt (ohne erkennbaren Grund)
- ihre/seine Arbeitsleistung unzureichend erbringt (unvollständige, qualitativ unzureichende bzw. schlechte Aufgabenerfüllung)
- Unfallverhütungsvorschriften nicht einhält
- unter Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz erscheint
- am Arbeitsplatz Grundregeln der Höflichkeit (z.B. Wutausbrüche, fehlender Respekt vor Distanzbedürfnissen) und der Fairness (z.B. entwertende oder diskriminierende Verhaltensmuster) nicht beachtet
- jemanden beleidigt
- jemanden sexuell belästigt

(vgl. Regeln in der Universität zum „Fairen Umgang“, Details unter

http://www.uni-bielefeld.de/Benutzer/MitarbeiterInnen/Gesundheit/neu/pdf/fairer_umgang.pdf)

Ablauf: Das verbindliche Interventionsverfahren (nachfolgend: Stufenplan) umfasst grundsätzlich fünf Stufen, auf denen jeweils sog. Stufenplangespräche mit den Betroffenen geführt werden. Der Ablauf orientiert sich jedoch in erster Linie an dem jeweiligen Einzelfall. Sofern im Einzelfall von der Anwendung des Stufenplans oder von der vorgesehenen Stufenfolge abgewichen werden soll, weil z.B. der arbeits- oder beamtenrechtliche Verstoß besonders schwerwiegend oder die suchtbetragenden Störungen und Pflichtverletzungen besonders massiv sind, so entscheiden die direkten Vorgesetzten unter Einbeziehung des Personaldezernats und nach Beratung mit der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte³ sowie ggfs. der weiteren Beteiligten der jeweiligen Stufe darüber.

Bei der Durchführung des Stufenplans sind sowohl dienstliche als auch soziale Belange sowie mögliche Besonderheiten aufgrund des Krankheitsbildes (z.B. Medikamentenabhängigkeit bei verordneten Medikamenten) zu berücksichtigen. In unklaren Fällen ist die interne Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte oder anderer professioneller (z.B. fachärztlicher) Rat hinzuzuziehen.

² Die Begriffe „Missbrauch“, „Abhängigkeit“ und „Suchtkrankheit“ stellen ärztliche Diagnosen dar. Ihre Verwendung ist rechtlich nur zulässig, wenn diese Diagnosen bewiesen werden können. Interventionen können insofern nur auf „riskanten Konsum“ (nicht „Missbrauch“) und auf „Suchtgefährdung“ oder „Suchtproblematik“ (nicht „Suchtkrankheit“, nicht „Abhängigkeit“) Bezug nehmen.

³ ohne die betroffene Person

Am Ende jeder Stufe wird ein Zeitraum von i.d.R. 6-12 Wochen festgelegt, innerhalb dessen die betroffene Person die Chance hat, ihr pflichtwidriges Verhalten zu verändern. Sobald innerhalb dieses festgelegten Zeitrahmens erneute oder fortgesetzte Pflichtverletzungen auftreten, löst die/der Vorgesetzte unmittelbar die nächste Stufe (das nächste Stufengespräch) aus. Anderenfalls wird der Stufenplan unterbrochen und (zunächst) nicht fortgesetzt. In diesem Fall gibt die/der Vorgesetzte der betroffenen Person am Ende des Zeitraums eine Rückmeldung zur positiven Entwicklung.

Sollten innerhalb von 2 Jahren weitere Pflichtverletzungen auftreten, setzt der ausgesetzte Stufenplan an dieser Stelle wieder ein. Anderenfalls gilt das Interventionsverfahren als beendet.

II. Stufenplangespräche

Sind Tarifbeschäftigte betroffen, sind die Stufenplangespräche wie nachfolgend beschrieben durchzuführen. Sofern Beamtinnen oder Beamte betroffen sind, sind im Rahmen der Durchführung des Stufenplans die folgenden Hinweise zu beachten:

Hinweise zum Vorgehen bei Beamtinnen und Beamten⁴

Aufgrund des besonderen beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses ergeben sich für Beamtinnen und Beamte besondere Pflichten, die im Rahmen der Durchführung des Stufenplans berücksichtigt werden müssen. Daher müssen u. a. die gesetzlichen Vorschriften zum Disziplinarrecht bei jedem Interventionsverfahren, in dem Beamtinnen oder Beamte betroffen sind, mitberücksichtigt werden. Vorgesetzte Personen sind bei betroffenen Beamtinnen oder Beamten aufgefordert, vor der Einleitung eines Interventionsverfahrens beratende Rücksprache mit dem Justitiariat in der Personalabteilung zu halten.

(1) Stufe 1: Erstes Stufenplangespräch, „4-Augen-Gespräch“

(a) Anlass: Das erste Stufenplangespräch wird (ebenso wie die weiteren vier Stufenplangespräche) dadurch ausgelöst, dass die/der Vorgesetzte bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter Störungen am Arbeitsplatz oder Pflichtverletzungen wahrnimmt, von denen die vorgesetzte Person annimmt oder - z.B. aufgrund einer entsprechenden Offenbarung durch die betroffene Person - weiß, dass sie in einem Zusammenhang mit Suchtproblemen stehen.

(b) Ziel: Der betroffenen Person wird **frühzeitig eine Chance zur Korrektur** des beanstandeten Verhaltens gegeben. Zugleich soll der Person verdeutlicht werden, dass das beanstandete Verhalten im Weiteren zu **arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Konsequenzen** führen kann.

⁴ Anders als Tarifbeschäftigte sind Beamtinnen und Beamte aufgrund des besonderen Treueverhältnisses dienstrechtlich dazu verpflichtet, zur Erhaltung ihrer Gesundheit beizutragen (§ 34 BeamStG). Gesundheitsgefährdendes Verhalten, wie z. B. ein riskanter Konsum von Suchtmitteln, ist von Beamtinnen oder Beamten daher zu unterlassen. Zudem sind Beamtinnen und Beamte gehalten, sich im Falle eines gesundheitsgefährdenden Verhaltens in ärztliche Behandlung zu begeben und für eine schnellstmögliche Genesung zu sorgen. Diese aus dem Beamtenrecht folgenden Besonderheiten können als übergeordnetes Recht nicht durch eine Dienstvereinbarung eingeschränkt werden.

(c) Beteiligte: Betroffene Person und unmittelbare/r Vorgesetzte/r („Vier-Augen-Gespräch“)

(d) Gesprächsinhalte

Die vorgesetzte Person

- benennt die Auffälligkeiten anhand konkreter Fakten (Vorfall, Zeit, Ort)
- spricht deutlich das veränderte Arbeits-, Sozial- und Leistungsverhalten und den Eindruck an, dass ein Zusammenhang zu einer Suchtgefährdung oder –problematik bestehen könnte;
- macht ein Hilfeangebot, händigt eine Liste mit einschlägigen regionalen Fachstellen aus (aktuelle Listen sind in der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte und online unter www.uni-bielefeld.de/suchtberatung erhältlich); empfiehlt, die interne Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte oder externe fachliche Beratung aufzusuchen und stellt auf Wunsch der betroffenen Person den Kontakt zur internen Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte her;
- gibt der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme;
- teilt die konkreten Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten mit und trifft hierzu klare Absprachen;
- informiert über den Ablauf des Stufenplans und händigt eine Übersicht hierzu aus;
- weist die betroffene Person darauf hin, dass das Verhalten besonders in der nächsten Zeit im Blick behalten werden wird;
- kündigt an, dass
 - bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz unmittelbar und ggfs. unter Einbeziehung der nächst höheren Führungsebene die 2. Stufe des Stufenplans eingeleitet werden wird;
 - für den Fall des Ausbleibens weiterer Störungen in ca. 6 Wochen in einem Rückmeldegespräch eine Rückmeldung zu der positiven Entwicklung gegeben wird und der Stufenplan ausgesetzt wird, solange keine weiteren Pflichtverletzungen auftreten;
 - der ausgesetzte Stufenplan an dieser Stelle wieder einsetzt, sollten innerhalb von 2 Jahren weitere Pflichtverletzungen auftreten;
 - das Interventionsverfahren als beendet gilt, wenn innerhalb von 2 Jahren keine weiteren Störungen aufgetreten sind.
- weist die betroffene Person darauf hin, dass es sich bei den beanstandeten Vorkommnissen um Pflichtverletzungen handelt, die – unabhängig davon, ob die betroffene Person Hilfe in Anspruch nimmt - bei Fortsetzung arbeits- bzw. beamtenrechtliche Konsequenzen haben können.
- notiert Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigt der betroffenen Person eine Kopie davon aus.
- informiert die betroffene Person darüber, dass persönliche Notizen über das Gespräch⁵ vertraulich behandelt werden und die Inhalte weder an das Personaldezernat weitergegeben noch in die Personalakte eingetragen werden.

(e) Aus dem ersten Stufenplangespräch folgen keine unmittelbaren arbeits- oder beamtenrechtlichen Konsequenzen; es ist jedoch Bestandteil eines arbeits-/beamtenrechtlichen Instruments.

⁵ Persönliche Notizen dürfen nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich dazu eingewilligt hat und müssen vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden.

(f) Sollten sich erneut oder fortgesetzt Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz zeigen, sind diese durch die vorgesetzte Person zu dokumentieren (Vorfall, Zeit, Ort) und zeitnah im Rahmen des 2. Stufenplangesprächs durch die vorgesetzte Person anzusprechen.

(g) Weiteres Verfahren

Bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz und Fortbestehen der Suchtproblematik veranlasst die/der direkte Vorgesetzte unmittelbar die 2. Stufe des Stufenplans.

Wenn keine Pflichtverletzungen oder Störungen mehr auftreten, gibt die/der direkte Vorgesetzte nach ca. 6 Wochen eine Rückmeldung zur positiven Entwicklung und setzt den Stufenplan aus.

(2) Zweites Interventionsgespräch - Stufe 2

(a) Anlass: Die betroffene Person hat innerhalb von 2 Jahren erneut oder fortgesetzt Pflichten vernachlässigt bzw. Störungen am Arbeitsplatz verursacht, die in Stufe 1 benannt worden waren.

(b) Ziel: Die betroffene Person erhält den nachdrücklichen Hinweis, dass das beanstandete Verhalten im Weiteren zu **arbeits- oder beamtenrechtlichen Konsequenzen** führen wird. Der angesprochenen Person soll klar werden, dass sie ihr Verhalten ändern muss.

(c) Beteiligte:

- a. Betroffene/r Mitarbeiter/in,
- b. unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- c. ggf. nächst höhere/r Vorgesetzte/r
- d. Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte

Auf Wunsch der betroffenen Person oder der vorgesetzten Person weitere mögliche Beteiligte

- e. Personalratsmitglied und bei Personen mit Schwerbehinderung: Schwerbehindertenvertretung
- f. Kollegiale Kontaktperson Sucht oder andere Person des Vertrauens der betroffenen Person

(d) Vorbereitung:

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der jeweiligen Beteiligten ohne die betroffene Person statt. Dabei wird auch geklärt, wer die Gesprächsführung übernimmt⁶. Die betroffene Person wird vorab darüber informiert, dass die Vorbereitung dieses Gesprächs sowie ggfs. weiterer Gespräche unter Einbeziehung des Beraters/der Beraterin für Mitarbeitende und Führungskräfte stattfindet. Dabei wird sie darauf hingewiesen, dass sie die Beteiligung der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte ohne Nennung von Gründen ablehnen kann.

Die vorgesetzte Person lässt sich zum weiteren Vorgehen im Justitiariat des Personaldezernats beraten, wenn sie die Einschätzung hat, dass die betroffene Person mit Blick auf die bisherigen Pflichtverletzungen oder Störungen zumindest für absehbare Zeit nicht in der Lage sein wird, die ihr obliegenden Tätigkeiten angemessen auszuführen (z. B. wegen einer Tätigkeit in sicherheitsrelevanten Bereichen, häufigen Kundenkontakts o. ä.). Im Rahmen der Beratung wird insb. eruiert, ob die Möglichkeit einer Alternativbeschäftigung besteht.

⁶ Ist die betroffene Person Beamtin oder Beamter wird empfohlen, vor dem Gespräch Kontakt mit dem Justitiariat der Personalabteilung aufzunehmen, um zu klären, ob ggf. Belehrungen nach dem Disziplinargesetz erfolgen müssen. Ist dieses der Fall müssen die Belehrungen protokolliert werden.

(e) Gesprächsinhalte

Die/der Gesprächsführer/in

- nimmt Bezug auf das vorangegangene Gespräch und benennt die seit dem letzten Gespräch dokumentierten Pflichtverletzungen bzw. Störungen;
- spricht erneut deutlich den vermuteten Zusammenhang zu Suchtmittelkonsum bzw. suchtbegleitendem Verhalten an;
- weist erneut darauf hin, dass die betroffene Person professioneller Hilfe und Unterstützung bedarf, wenn eine Veränderung aus eigener Kraft nicht möglich ist;
- betont, dass die Annahme von Hilfe erwartet wird⁷ und fordert die betroffene Person auf, dringend die interne Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte oder externe Beratung aufzusuchen, um sich über Beratungs- und Hilfeangebote informieren zu lassen (und stellt auf Wunsch der betroffenen Person den Kontakt zur internen Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte her);
- gibt der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme;
- teilt erneut die konkreten Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten mit und trifft hierzu wiederum klare Absprachen;
- weist die betroffene Person darauf hin, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte das Verhalten besonders in der nächsten Zeit weiter im Blick haben wird;
- zeigt die möglichen weiteren arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren⁸) sowie das weitere Vorgehen nach dem Stufenplan bei erneuten Auffälligkeiten auf;
- kündigt an, dass bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen unmittelbar und unter Einbeziehung des Personaldezernats die 3. Stufe des Stufenplans eingeleitet werden wird;
- stellt erneut für den Fall, dass keine Pflichtverletzungen bzw. Störungen mehr auftreten, ein Rückmeldegespräch zu der positiven Entwicklung in ca. 6 Wochen in Aussicht sowie das Aussetzen des Stufenplans;
- der ausgesetzte Stufenplan an dieser Stelle wieder einsetzt, sollten innerhalb von 2 Jahren weitere Pflichtverletzungen auftreten;
- das Interventionsverfahren als beendet gilt, wenn innerhalb von 2 Jahren keine weiteren Störungen aufgetreten sind.

⁷ Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfsangebote ist bei beamteten Personen disziplinarrechtlich zu prüfen. Bei Tarifpersonal können im weiteren Verlauf nur die Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sanktioniert werden.

⁸ Beamtete Personen erhalten – sofern nach Rücksprache mit dem Justitiariat der Personalabteilung nicht bereits im Rahmen des Gesprächs der Stufe 2 disziplinarrechtlich zu verfolgende Dienstpflichtverletzungen im Raum stehen – jetzt den Hinweis, dass sie nach dem Beamtengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten und weitere Pflichtverletzungen Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können.

(f) Dokumentation

Die beanstandeten Auffälligkeiten, die Erwartungen an das zu verändernde Verhalten sowie die angebotenen Hilfen und Vereinbarungen werden konkret aufgeführt und in Form einer Gesprächsnotiz schriftlich festgehalten. Die Gesprächsnotiz wird an das Justitiariat in der Personalabteilung weitergeleitet. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und sie unterschreibt deren Empfang. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt schriftlich Stellung zu nehmen.

(g) Weiteres Verfahren

Bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz und Fortbestehen der Suchtproblematik veranlasst die/der direkte Vorgesetzte unmittelbar und unter Einbeziehung des Personaldezernats die 3. Stufe des Stufenplans.

Wenn keine Pflichtverletzungen oder Störungen mehr auftreten, gibt die/der direkte Vorgesetzte nach ca. 6 Wochen eine Rückmeldung zur positiven Entwicklung und setzt den Stufenplan aus.

(3) Drittes Interventionsgespräch - Stufe 3

(a) Anlass: Der/die Mitarbeiter/in ist innerhalb des festgelegten Zeitrahmens erneut oder fortgesetzt im Arbeits- und Leistungsverhalten in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbezogenem Verhalten auffällig geworden.

(b) Ziel: Eine deutliche Konfrontation mit den Auffälligkeiten und den Pflichtverletzungen soll der betroffenen Person klar machen, dass sie mit ihrem Verhalten ihren **Arbeitsplatz gefährdet**. Auf die dringende Notwendigkeit, professionelle Hilfe anzunehmen wird nachdrücklich hingewiesen.

(c) Beteiligte und weitere mögliche Beteiligte:

Beteiligte:

- a. Betroffene/r Mitarbeiter/in,
- b. unmittelbare/r Vorgesetzte/r
- c. ggf. nächst höhere/r Vorgesetzte/r
- d. Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte
- e. Personaldezernat

Auf Wunsch der betroffenen Person weitere mögliche Beteiligte:

- f. Personalratsmitglied und bei Personen mit Schwerbehinderung: Schwerbehindertenvertretung
- g. Kollegiale Kontaktperson Sucht oder andere Person des Vertrauens der betroffenen Person

(d) Vorbereitung

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der jeweiligen Beteiligten ohne die betroffene Person und ohne die Kollegiale Kontaktperson Sucht statt. In der Vorbereitung werden die Konsequenzen, die ergriffen werden sollen, sowie ggfs. weitere Auflagen abgestimmt.

Konsequenzen können je nach Lage des Falls z. B. eine Ermahnung oder verhaltensbedingte Abmahnung durch das Personaldezernat sein.

Es wird geprüft, ob die betroffene Person für bestimmte Tätigkeiten noch geeignet ist. Ggf. wird geprüft, ob eine vergütungskonforme Alternativbeschäftigung angeboten werden kann. Ist dies nicht der Fall, kann weiter geprüft werden, ob die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung vorliegen.

Für beamtete Beschäftigte sind nunmehr zwingend die auf Seite 2 und 3 dieser Anlage dargestellten „Hinweise zum Vorgehen bei betroffenen Beamtinnen und Beamten“ zu beachten.

(e) Gesprächsinhalt (teils analog zum 2. Stufengespräch).

Die/der Gesprächsführer/in

- nimmt Bezug auf das vorangegangene Gespräch und benennt den aktuellen Vorfall der Pflichtverletzung und ggf. weitere seit dem letzten Gespräch dokumentierten Störungen;
- spricht erneut deutlich den vermuteten Zusammenhang zu Suchtmittelkonsum bzw. suchtbegleitendem Verhalten an⁹;
- zeigt anhand der getroffenen Vereinbarungen welche Vereinbarungen nicht eingehalten wurden und gibt der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme;
- verweist auf die in Stufe 2 angekündigten weiteren arbeits- oder disziplinarrechtlichen Konsequenzen und benennt die Konsequenzen, die jetzt aufgrund des fortgesetzten Fehlverhaltens bzw. der Pflichtverletzung(en) vollzogen werden;
- fordert die betroffene Person auf, zur Abwendung weiterer gesundheitlicher Gefährdungen, eine Fachstelle für Suchthilfe aufzusuchen¹⁰, übergibt (erneut) eine entsprechende Adressenliste (aktuelle Listen sind in der Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte und online unter www.uni-bielefeld.de/suchtbearatung erhältlich) und vereinbart mit der betroffenen Person, einen Nachweis über den Besuch einer Fachstelle zu überbringen;
- macht gegenüber beamteten Personen deutlich, dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann;
- benennt erneut die konkreten Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten und verweist auf die getroffenen Absprachen;
- zeigt die möglichen nächsten arbeits- oder disziplinarrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung; Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst) sowie das weitere Vorgehen nach dem Stufenplan bei erneuten Auffälligkeiten auf;
- kündigt an, dass bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz innerhalb eines für diesen konkreten Fall festzulegenden Zeitraums (i.d.R. 2 Jahre) unmittelbar die 4. Stufe des Stufenplans eingeleitet werden wird;
- stellt erneut für den Fall, dass keine Pflichtverletzungen bzw. Störungen mehr auftreten, ein erstes Rückmeldegespräch zu der positiven Entwicklung in ca. 6 Wochen in Aussicht sowie das Aussetzen des Stufenplans;

⁹ Räumt die betroffene Person eine Suchtproblematik ein, ändert dies zunächst nichts an den Voraussetzungen für die arbeits- oder disziplinarrechtliche Bewertung, da in der Universität keine entsprechende Diagnose erfolgen kann.

¹⁰ Die Nichtbeachtung der Aufforderung durch Tarifbeschäftigte kann i.d.R. keine arbeitsrechtlichen Sanktionen nach sich ziehen.

(f) Dokumentation

Die beanstandeten Auffälligkeiten, die Erwartungen an das zu verändernde Verhalten sowie die angebotenen Hilfen und Vereinbarungen werden konkret aufgeführt und in Form eines Vermerks schriftlich festgehalten. Der Vermerk wird von den allen Gesprächsteilnehmenden unterschrieben und an das Justitiariat in der Personalabteilung geleitet. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und sie bestätigt deren Empfang. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

(g) Weiteres Verfahren

Bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz und Fortbestehen der Suchtproblematik veranlasst die/der direkte Vorgesetzte unmittelbar die Einleitung der 4. Stufe des Stufenplans.

Wenn keine Pflichtverletzungen oder Störungen mehr auftreten, gibt die/der direkte Vorgesetzte nach ca. 6 Wochen ein erstes Rückmeldegespräch zur positiven Entwicklung und setzt den Stufenplan aus. Um die positive Entwicklung zu begleiten und zu fördern, folgen weitere Rückmeldegespräche in 2-3monatigem Abstand für die Dauer eines Jahres.

(4) Viertes Interventionsgespräch - Stufe 4

(a) Anlass: Bei erneuter Pflichtverletzung und Fortbestehen der Suchtproblematik folgt das Gespräch der 4. Stufe.

(b) Ziel: Der betroffenen Person soll durch die Konfrontation mit den Auffälligkeiten und den arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichtverletzungen klar werden, dass sie mit ihrem Verhalten das **Beschäftigungsverhältnis akut gefährdet**. Es wird auf den letzten Schritt des Stufenplans hingewiesen. Die/der Betroffene wird erneut nachdrücklich aufgefordert, sich in Beratung und Therapie zu begeben.

(c) Beteiligte: wie im 3. Gespräch

(d) Vorbereitung:

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der jeweiligen Beteiligten mit Ausnahme der betroffenen Person und der kollegialen Kontaktperson Sucht statt. In der Vorbereitung werden die Konsequenzen, die ergriffen werden sollen, sowie ggfs. weitere Auflagen abgestimmt.

Konsequenzen können bei Tarifbeschäftigten je nach Lage des Falls z. B. eine zweite verhaltensbedingte Abmahnung durch das Personaldezernat sein. Spielt nach Aussagen der betroffenen Person eine Suchtproblematik keine Rolle oder liegt keine eindeutige Suchtproblematik vor, so ist bei Tarifpersonal die Voraussetzung für eine verhaltensbedingte zweite Abmahnung in der Regel erfüllt.

Es wird erneut geprüft, ob die betroffene Person für bestimmte Tätigkeiten noch geeignet ist. Ggf. wird geprüft, ob eine vergütungskonforme Alternativbeschäftigung angeboten werden kann. Ist dies nicht der Fall, kann weiter geprüft werden, ob die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung vorliegen.

Für beamtete Beschäftigte sind zwingend die auf Seite 2 und 3 dieser Anlage dargestellten „Hinweise zum Vorgehen bei betroffenen Beamtinnen und Beamten“ zu beachten. Sofern noch keine disziplinarrechtlichen Schritte eingeleitet worden sind, wird die Überprüfung dieser angekündigt.

(e) Gesprächsinhalt (teils analog zum 3. Stufengespräch).

Die/der Gesprächsführer/in

- nimmt Bezug auf das vorangegangene Gespräch und benennt den aktuellen Vorfall der Pflichtverletzung und ggf. weitere seit dem letzten Gespräch dokumentierten Störungen;
- spricht erneut deutlich den vermuteten Zusammenhang zu Suchtmittelkonsum bzw. suchtbegleitendem Verhalten an¹¹;
- zeigt anhand der getroffenen Vereinbarungen auf, welche Vereinbarungen nicht eingehalten wurden und gibt der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme;
- verweist auf die in Stufe 3 angekündigten arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen und benennt die Konsequenzen, die jetzt aufgrund des fortgesetzten Fehlverhaltens bzw. der Pflichtverletzung(en) vollzogen werden;
- übergibt der betroffenen Person, zur Abwendung weiterer gesundheitlicher Gefährdungen, eine schriftliche Aufforderung, innerhalb einer Woche eine Fachstelle für Suchthilfe aufzusuchen¹² und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben
- macht gegenüber beamteten Personen deutlich, dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen und weitere Auffälligkeiten bis hin zur Entfernung aus dem Dienst führen können;
- stellt erneut für den Fall, dass keine Pflichtverletzungen bzw. Störungen mehr auftreten, ein erstes Rückmeldegespräch zu der positiven Entwicklung in ca. 6 Wochen in Aussicht sowie das Aussetzen des Stufenplans;
- verweist auf die besondere Bedeutung dieses vierten Gesprächs im Stufenplan für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses;
- weist die betroffene Person ausdrücklich daraufhin, dass die Dienststelle nicht mehr bereit ist, das angemahnte Fehlverhalten (Pflichtverletzungen, Störungen) hinzunehmen, dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne therapeutische Maßnahmen negativ einzuschätzen sind und bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz unmittelbar ein letztes Stufengespräch mit der Einleitung des Kündigungsverfahrens bzw. eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst stattfinden wird.

(f) Dokumentation: wie im 3. Gespräch

(g) Weiteres Verfahren

Bei erneuten oder fortgesetzten Pflichtverletzungen bzw. Störungen am Arbeitsplatz und Fortbestehen der Suchtproblematik veranlasst die/der direkte Vorgesetzte unmittelbar die Einleitung der 5. und letzten Stufe des Stufenplans.

Im Falle positiver Verhaltensänderung (d.h. wenn keine Pflichtverletzungen oder Störungen mehr auftreten), gibt die/der direkte Vorgesetzte nach ca. 6 Wochen ein erstes Rückmeldegespräch zur positiven Entwicklung und setzt den Stufenplan aus. Weitere Rückmeldegespräche folgen in 2-3monatigem Abstand für die Dauer eines Jahres.

¹¹ Räumt die betroffene Person eine Suchtproblematik ein, ändert dies zunächst nichts an den Voraussetzungen für die arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Bewertung, da in der Universität keine entsprechende Diagnose erfolgen kann.

¹² Die Nichtbeachtung der Aufforderung durch Tarifbeschäftigte kann i.d.R. keine arbeitsrechtlichen Sanktionen nach sich ziehen.

(5) Fünftes und letztes Interventionsgespräch – Stufe 5

(a) Anlass: Bei erneuter Pflichtverletzung und Fortbestehen der Suchtproblematik erfolgt ein letztes Stufenplangespräch.

(b) Ziel: Der betroffenen Person soll deutlich werden, dass die rechtlichen Voraussetzungen für eine Kündigung bzw. für die (weitere) Durchführung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst erfüllt sind und eine letzte Option für den Erhalt des Arbeits- bzw. Beamtenverhältnisses lediglich im Kontext der Suchtproblematik dadurch eröffnet werden kann, dass sich der/die Beschäftigte **unmittelbar in Therapie** begibt.

(c) Beteiligte: wie im 3. Gespräch

(d) Vorbereitung und Gesprächsinhalt analog des 4. Stufengesprächs.

Die/der Gesprächsführer/in

- benennt den aktuellen Vorfall und die damit einhergehende Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten;
- macht geltend, dass keiner der bisher vereinbarten Schritte zu einer nachhaltigen Veränderung des beanstandeten Verhaltens geführt hat und daher das Kündigungsverfahren bzw. das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst eingeleitet wird, wenn sich die betroffene Person nicht unverzüglich in eine therapeutische Behandlung begibt.

(e) Dokumentation: wie im 4. Gespräch

(f) Konsequenz: **Leitet die betroffene Person nicht unverzüglich therapeutische Maßnahmen ein**, bereitet die Personalabteilung - sofern im Einzelfall die Voraussetzungen dafür vorliegen - das Kündigungsverfahren bzw. das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst vor.

Wird von der betroffenen Person jedoch unverzüglich nachgewiesen, dass sie eine therapeutische Maßnahme einleitet, wird ihr in Aussicht gestellt, dass das Arbeits-bzw. Beamtenverhältnis im Anschluss an die - durch Nachweis belegte - abgeschlossene Therapie fortgeführt wird (Die Kündigungsfrist wird in diesem Fall ggf. bis zum Abschluss der Therapie verlängert; bei Beamtinnen oder Beamten wird überprüft, ob das Disziplinarverfahren ggf. ausgesetzt werden kann oder mit einem anderen Ziel als der Entfernung aus dem Dienst geführt werden kann)

III. Vorgehen bei erneuten Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten nach Aussetzen des Stufenplans oder einer Therapie¹³

Nach Aussetzen des Stufenplans bzw. nach einer Therapie können Rückfälle in problematische Verhaltensweisen (z.B. erneuter Suchtmittelkonsum) sowie erneute Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten auftreten. Diese gehören zum Krankheitsbild und sind insofern nicht untypisch. Dennoch erfordern sie ein unverzügliches Handeln der vorgesetzten Person. Die Intervention setzt in diesen Fällen nicht automatisch an der Stelle des Stufenplans wieder ein, an der der Stufenplan unterbrochen wurde. Vorgesetzte beraten in diesen Fällen das weitere Vorgehen mit dem Personenkreis, der zuletzt an den Stufenplangesprächen beteiligt war.

¹³ Dieser Begriff umfasst hier alle geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und zur Überwindung des jeweiligen problematischen Verhaltens.



Eine Beratung über das weitere Vorgehen erfolgt, wenn sich erneut Auffälligkeiten in Form arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichtverletzungen zeigen.¹⁴

¹⁴ Bei Beamtinnen oder Beamten erfolgt eine Beratung bereits dann, wenn sich ein Rückfall in suchtbetogene Verhaltensweisen zeigt.