

## **Dienstvereinbarung**

Zwischen der Universität Potsdam (Dienststelle),  
vertreten durch den Präsidenten  
Herrn Prof. Oliver Günther, Ph.D.

und

dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam (GPR),  
vertreten durch die Vorsitzende  
Frau Franka Bierwagen

zur

### **betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe und zum Umgang mit Suchtverhalten**

#### **Präambel**

Suchtprävention wird als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an der Universität Potsdam und als vorsorgender Beitrag zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Gesundheitsförderung verstanden.

Durch riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen können Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten erheblich beeinträchtigt und erhebliche Sachschäden verursacht werden. Das Vorbeugen von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Dienstvereinbarung.

Mit zunehmender Dauer des Konsums von substanzgebundenen Suchtmitteln oder einer substanzungebundenen Abhängigkeit steigen die Gesundheitsgefahren. Umfassende Aufklärung sowie frühzeitige und konsequente Intervention bei Auffälligkeiten gehören zu den wirksamsten Maßnahmen bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz.

Grundsätzlich sind bei Anzeichen von Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten im kollegialen Umfeld alle Beschäftigten auf jeder Hierarchiestufe aufgerufen, die wahrgenommenen Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen und frühzeitig auf die interne oder externe Unterstützung hinzuweisen. Das rechtzeitige und schnelle Handeln beim Erkennen von akuten oder diffusen Auffälligkeiten durch Alkohol, Drogen, Medikamente oder sonstige Suchtmittel bzw. substanzungebundenen Abhängigkeiten (z.B. Spielsucht) am Arbeitsplatz sowie die Hilfe für Gefährdete und Erkrankte stellen zudem eine wichtige Aufgabe der Personalführung dar. Bei Suchtgefährdung und -erkrankung sollen die Beschäftigten unterstützt werden, fachkundige Beratung und Behandlung aufzunehmen.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Die folgende Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Potsdam, die unter das Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (PersVG) fallen.

#### **§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung**

Ziel ist es,

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern oder wiederherzustellen,
- das Problembewusstsein aller Beschäftigten in Bezug auf Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankungen zu steigern,
- einem Wegsehen und Bagatellisieren durch das berufliche Umfeld entgegenzuwirken,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und den Arbeitsschutz zu erweitern,
- den Betroffenen zu helfen, die Erkrankung bzw. Erkrankungsgefahr selbst zu erkennen und die Therapieangebote anzunehmen, damit arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen vermieden werden können,
- allen Beschäftigten ein transparentes Vorgehen bei Auffälligkeiten und ein verbindliches Hilfeangebot zu gewährleisten,
- den Personalverantwortlichen Handlungsleitfäden zur Intervention an die Hand zu geben,

- ein Angebot von Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, intern oder durch externe Beratungsstellen zu etablieren, und
- den Einsatz interner Ansprechpersonen und Expert:innen für Suchtfragen zu regeln und die Vernetzung von internen und externen Hilfeangeboten zu fördern.

### **§ 3 Missbrauch von Suchtmitteln und substanzungebundene Abhängigkeiten**

(1) Die Beschäftigten dürfen sich nicht durch den Konsum von Suchtmitteln (z.B. Alkohol, Nikotin, Medikamente, Drogen usw.) in den Zustand versetzen, durch den sie am Arbeitsplatz sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt bei substanzungebundenen Abhängigkeiten (z.B. Spielsucht) entsprechend <sup>1</sup>.

(2) Der Konsum von Suchtmitteln aller Art, insbesondere von Alkohol, während des Dienstes und am Arbeitsplatz ist nicht gestattet. Dies gilt bei substanzungebundenen Abhängigkeiten (z.B. Spielsucht) entsprechend.

(3) Die jeweiligen Vorgesetzten können Anlass bezogen, z.B. bei Empfängen oder personenbezogenen Anlässen, Ausnahmen gestatten, wenn dienstliche Belange hierdurch nicht beeinträchtigt werden. Die Vorschriften für den Nichtraucherschutz bleiben unberührt.

(4) Im Rahmen der regelmäßigen Arbeitsschutzunterweisungen sind die Beschäftigten auf die vorstehenden Bestimmungen hinzuweisen.

### **§ 4 Ansprechpersonen und Beratung**

(1) Interne Ansprechpersonen für Betroffene und Führungskräfte innerhalb der Universität sind:

- Suchthelfer:innen am jeweiligen Campus (siehe auch § 5),
- Betriebsärztin/Betriebsarzt (im Folgenden: Betriebsmediziner:in),
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- Beschäftigte des Dezernates für Personal- und Rechtsangelegenheiten als Vertretung der Dienststelle,
- Mitglieder aller Personalvertretungen,
- Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte,
- Schwerbehindertenvertrauenspersonen,
- Koordinator:in Betriebliches Gesundheitsmanagement.

(2) Alle Ansprechpersonen unterliegen der Schweigepflicht.

(3) Alle Beschäftigten haben das Recht, während der Arbeitszeit bei den genannten Ansprechpersonen Informationen zu Möglichkeiten der Beratung einzuholen.

### **§ 5 Suchthelfer:innen**

(1) Die Benennung als Suchthelfer:in beruht auf Eignung, Freiwilligkeit und Interesse. Sie erfolgt durch die Dienststelle. Im Sinne der Informationspflicht wird der Gesamtpersonalrat regelmäßig (mindestens einmal jährlich) über aktuelle Suchthelfer:innen sowie Neubenennungen von Suchthelfer:innen informiert.

(2) Vertrauenspersonen können sich bei vorhandener Eignung, Freiwilligkeit und bei Interesse zusätzlich als Suchthelfer:in benennen lassen.

(3) Die Suchthelfer:innen sind regelmäßig auf dem Gebiet der Suchthilfe fortzubilden. Die entstehenden Kosten übernimmt die Dienststelle.

(4) Für die Dauer der Aus- und Fortbildung in der Suchtprävention und -hilfe sowie ihrer Beratungstätigkeit werden die Suchthelfer:innen von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt.

---

<sup>1</sup> zu substanzungebundenen bzw. stoffungebundenen Abhängigkeiten vgl. z.B. <https://netzwerksucht.de/wissen/faq/faq-detailseite/was-ist-eine-stoffgebundene-und-eine-stoffungebundene-abhaengigkeit>

(5) Aufgaben der Suchthelfer:innen sind:

- (Erst-)Beratung und Unterstützung von Betroffenen und der Dienststelle bei Fragen der Suchterkrankung,
- Kooperation und Koordination mit externen Beratungs- und Behandlungsstellen,
- Teilnahme an Gesprächen im Rahmen des Interventionsplans, wenn die betroffene Person dem zustimmt,
- Mithilfe und Unterstützung bei der Verwirklichung der in § 2 genannten Ziele dieser Dienstvereinbarung,
- Abstimmung mit der Koordinator:in des betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe auch § 6).

(6) Suchthelfer:innen können ihr Tätigwerden ablehnen, wenn die Tätigkeit als Suchthelfer:in gegenüber Beschäftigten ausgeübt werden soll, die der Organisationseinheit angehören, der sie zugeordnet sind. Die §§ 20, 21 VwVfG (Ausschluss von Personen, Besorgnis der Befangenheit) sind zu beachten.

## **§ 6 Suchtprävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements**

(1) Die Suchtprävention ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ein:e Vertreter:in der betrieblichen Suchthelfer:innen wird als ständiges Mitglied in den Steuerkreis Gesundheit aufgenommen.

(2) Zu den Aufgaben des Steuerkreises Gesundheit im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe gehören insbesondere:

- Diskussion von Suchtrisiken und Konzepten zur Suchtprävention,
- Erkennen von arbeitsplatzbedingten Risiken, die zum problematischen Umgang mit Suchtmitteln führen können und das Erarbeiten von Vorschlägen zu deren Abbau,
- Analyse des allgemeinen Umgangs mit Suchtstoffen in der Dienststelle,
- Einbeziehung in die Themenplanung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

(3) Die Koordinator:in des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt zusammen mit den internen Ansprechpersonen gemäß § 4 Abs. 1 das betriebliche Suchtpräventionsprogramm weiter, koordiniert und begleitet dessen Umsetzung und evaluiert es in regelmäßigen Abständen. Sie sucht die Kooperation mit psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke. Sie stellt gemeinsam mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten Fort- und Weiterbildungsangebote für die Suchthelfer:innen und weiteren internen Ansprechpersonen innerhalb der Universität zur Verfügung.

(4) Dem Steuerkreis Gesundheit sind im Rahmen des Haushalts die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.

## **§ 7 Zuständigkeit und Qualifizierung der Personalverantwortlichen**

(1) Den Personalverantwortlichen, insbesondere den Vorgesetzten, kommt eine zentrale Rolle in der Suchthilfe zu. Sie tragen sowohl Verantwortung für den Arbeitsschutz als auch für eine sachgerechte Intervention bei sucht(mittel)bedingten Auffälligkeiten. Die internen Ansprechpersonen sollten sie dabei beraten.

(2) Die Interventionen bei Auffälligkeiten auf Basis dieser Dienstvereinbarung obliegen den unmittelbaren Vorgesetzten, ggfls. den jeweiligen Bereichsleitungen. Sie führen, gegebenenfalls nach vorheriger Beratung mit einer oder mehreren internen Ansprechpersonen, die Gespräche entsprechend dem Stufenplan (Anlage 1) und beteiligen die dort vorgesehenen Personen.

(3) Sachgerechtes Handeln bei Auffälligkeiten und lösungsorientierte Interventionen bei psychosozialen Problemen von Beschäftigten sind eine anspruchsvolle Führungsaufgabe. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden den Personalverantwortlichen Seminare angeboten.

(4) Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer therapeutischen Maßnahme leiten die direkten Vorgesetzten das Gespräch zur Rückkehr an den Arbeitsplatz ein. (Näheres dazu in § 10 dieser Dienstvereinbarung)

## **§ 8 Vorgehen bei Gefährdung der Arbeitssicherheit**

(1) Sind Beschäftigte nach Ansicht ihrer Vorgesetzten infolge eines Suchtmittelkonsums nicht in der Lage, die ihnen übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit schriftlich festzuhalten. Die Beschäftigten sind auf sicherem Weg nach Hause zu bringen. Die anfallenden Kosten tragen die Beschäftigten und die Arbeitszeit ist nachzuholen.

(2) Führungskräfte haben ihre Fürsorgepflicht konsequent wahrzunehmen und bei Auffälligkeiten rechtzeitig die notwendigen Schritte einzuleiten. Dazu sollte ein Fürsorge- oder Klärungsgespräch geführt werden (Anlage 1). Die Vorgesetzten sind verpflichtet, Maßnahmen auf Grundlage des Stufenplanes (Anlage 2) einzuleiten, wenn arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten vernachlässigt werden.

### **§ 9 Durchführung des Stufenplanes bei Auffälligkeiten in Folge von Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten**

(1) Vorgesetzte sollen gemäß dem Stufenplan (Anlage 2) vorgehen, wenn gegen arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Pflichten verstoßen wird und diese in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten stehen. Der Stufenplan ist eine systematische Folge von lösungsorientierten Interventionsgesprächen. Ziel dieser betrieblichen Intervention ist nicht nur eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens, es soll auch eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung der Beschäftigten angestoßen und die Bereitschaft für die positive Einstellung gegenüber Unterstützungsangeboten verstärkt werden.

(2) Vom Stufenplan kann gegebenenfalls abgewichen werden, beispielsweise, wenn schwerwiegende Verstöße einen sofortigen Ausspruch einer Abmahnung erforderlich machen.

(3) Über die Gespräche in den einzelnen Stufen des Stufenplanes wird ein Gesprächsprotokoll angefertigt. Diese Protokolle werden in der Stufe 1 bei den Führungskräften und in der Stufe 2 bei der/dem Betriebsmediziner:in aufbewahrt. Erst bei weiteren Stufen werden die Gesprächsprotokolle Bestandteil der Personalakte. Der oder die Betroffene erhält immer eine Kopie des Protokolls. Die Protokolle werden nach 2 Jahren vernichtet, wenn keine weiteren suchtbedingten Pflichtverletzungen eingetreten sind.

(4) Hat die/der Beschäftigte weitere Auffälligkeiten oder einen Rückfall innerhalb der im Stufenplan genannten Fristen, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er unterbrochen worden war. Sollten die erneuten Auffälligkeiten bzw. ein Rückfall außerhalb der Fristen passieren, dann beginnt der Stufenplan von vorn. Von diesem Ablauf kann nach Rücksprache mit dem/der Betriebsmediziner:in, dem zuständigen Personalrat oder dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten abgewichen werden.

### **§ 10 Gespräche zur Rückkehr an den Arbeitsplatz**

(1) Unmittelbar vor und nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führen die Vorgesetzten zusammen mit den Suchthelfer:innen und dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten mit der betroffenen Person ein Rückkehrgespräch, in dem es um die Möglichkeit für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz geht. Eine Person des Vertrauens und/ oder eine Vertretung des Gesamtpersonalrates sowie weitere Fachkräfte (z.B. Betriebsmediziner:in, Schwerbehindertenvertretung, externe Berater:innen) können auf Wunsch der Betroffenen an dem Gespräch teilnehmen.

(2) Die Vorgesetzten führen in den folgenden zwei Jahren mindestens halbjährlich Bilanzgespräche mit der betroffenen Person. Diese werden protokolliert und verbleiben bei den Vorgesetzten. Die betroffene Person erhält ebenfalls eine Kopie.

### **§ 11 Schweigepflicht und Datenschutz**

Sämtliche die Personalsache betreffenden mündlichen und schriftlichen Angelegenheiten unterliegen der Vertraulichkeit. Die Weitergabe gesundheitsbezogener Daten an Dritte ist untersagt, es sei denn, die schriftliche Einwilligung der betroffenen Person liegt vor.

Die internen Ansprechpersonen unterzeichnen vor Beginn der Tätigkeit eine entsprechende Erklärung.

Für die schriftlichen Aufzeichnungen, die in den Interventions- und Beratungsprozess im Rahmen dieser Dienstvereinbarung entstehen und die personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten.

Aufzeichnungen, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach 2 Jahren zu löschen, sofern in dieser Zeit keine erneuten suchtbedingten Auffälligkeiten auftreten.

## **§ 12 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder zum Teil unwirksam sein oder werden, oder sollte diese Dienstvereinbarung eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile derselben unberührt.

Anstelle der unwirksamen oder fehlenden Bestimmungen treten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

## **§ 13 Inkrafttreten/Veröffentlichung/Kündigung**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft. Sie wird allen Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt gemacht.

Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Ende des Kalenderjahres. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

Mit dem Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung tritt die Dienstvereinbarung der Universität Potsdam zu Suchtmittel- und Alkoholmissbrauch vom 6. Januar 1997 außer Kraft.

Potsdam, 9. September 2021

---

gez. Prof. Oliver Günther, Ph.D.  
Präsident

---

gez. Franka Bierwagen  
Vorsitzende Gesamtpersonalrat

### **Anlagen:**

- Anlage 1 zu § 8 und § 9 der Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchhilfe und zum Umgang mit Suchtverhalten - Fürsorgegespräch und Klärungsgespräch
- Anlage 2 zu § 8 und § 9 der Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchhilfe und zum Umgang mit Suchtverhalten – Stufenplan

**Anlage 1 zu § 8 und § 9 der Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchhilfe und zum Umgang mit Suchtverhalten**

**Fürsorgegespräch und Klärungsgespräch**

Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeiter:innengespräch, bei dem Auffälligkeiten am Arbeitsplatz thematisiert werden, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen können. Ein Zusammenhang zwischen den Auffälligkeiten und Suchtmittelkonsum ist (noch) nicht erkennbar. Der Stufenplan (Anlage 2) wird damit noch nicht eingeleitet.

Das Klärungsgespräch dient dem Abklären von Gründen bei wiederholtem Vernachlässigen von arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Möglicherweise hängen die Auffälligkeiten im Verhalten mit Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten zusammen<sup>2</sup>.

<b>Fürsorgegespräch</b>	<b>Klärungsgespräch</b>
<p>Anlass, ein Fürsorgegespräch zu führen, ist, dass eine Führungskraft persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme bei einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter wahrgenommen hat. Ein Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum ist (noch) nicht erkennbar. Bisher ist noch keine Pflichtverletzung eingetreten, diese wird aber als wahrscheinlich angesehen, wenn das Verhalten fortgesetzt wird.</p>	<p>Wiederholt sind arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten vernachlässigt worden und aufgefallen. Die Gründe für die Auffälligkeiten können Probleme im persönlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereich sein, sie können <i>möglicherweise</i> mit Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten zusammenhängen.</p>
<p><u>Beteiligte:</u> Beschäftigte:r, Vorgesetzte:r</p>	<p><u>Beteiligte:</u> Beschäftigte:r, Vorgesetzte:r</p>
<p>Inhalt des Gesprächs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden.</li> <li>- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.</li> <li>- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.</li> <li>- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (z.B. Betriebliche Suchtberatung- oder betriebsärztlicher Dienst u.a.).</li> </ul>	<p>Inhalt des Gesprächs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).</li> <li>- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die betroffene Person Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.</li> <li>- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf, bzw. beschreiben Sie das zukünftige Verhalten der betreffenden Person präzise.</li> <li>- Geben Sie Hinweise auf interne Hilfeangebote (Betriebliche Suchtberatung oder betriebsärztlicher Dienst u.a.) Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.</li> <li>- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin in ca. 6-8 Wochen, um der betroffenen Person über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.</li> <li>- Fertigen Sie eine Gesprächsnotiz an, die Sie der betroffenen Person aushändigen.</li> <li>- Bei positiver Verhaltensänderung: Keine weiteren Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen.</li> </ul>
	<p>Sofern nach dem Klärungsgespräch erneute Pflichtverletzungen vorkommen, müssen Sie entscheiden, ob die weiteren Gespräche im Rahmen des Stufenplans stattfinden.</p>

<sup>2</sup> Wienemann, E., Schumann, G. (2011). Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS). Ein Leitfaden für die Praxis. S. 124.

**Anlage 2 zu § 8 und § 9 der Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchhilfe und zum Umgang mit Suchtverhalten**

**Stufenplan**

Der Stufenplan ist ein Interventionsleitfaden, der eine Abfolge von fünf Stufengesprächen vorsieht. Voraussetzung ist ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten. Fürsorgegespräch und Klärungsgespräch haben bereits stattgefunden.

**Übersicht zum Stufenplan**

<b>Stufe</b>	<b>Vorgehen</b>	<b>Beteiligte Personen</b>
1. Stufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auffälliges Verhalten benennen (Zeit, Ort, Vorfall),</li> <li>- Hilfsangebote aufzeigen,</li> <li>- Konsequenzen verdeutlichen,</li> <li>- Hinweis auf den Stufenplan,</li> <li>- Rückmeldegespräch vereinbaren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigte:r,</li> <li>- Vorgesetzte:r.</li> </ul>
2. Stufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Verhaltensauffälligkeiten benennen,</li> <li>- <b>Aufforderung eine Beratung wahrzunehmen,</b></li> <li>- Konsequenzen verdeutlichen,</li> <li>- Rückmeldegespräch vereinbaren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigte:r,</li> <li>- Vorgesetzte:r,</li> <li>- <b>nach Zustimmung:</b></li> <li>- <b>Personalvertretung und bei Bedarf Schwerbehinderten-vertretung, auf Wunsch:</b></li> <li>- <b>Suchthelfer:in, Betriebsmediziner:in</b></li> </ul>
3. Stufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Verhaltensauffälligkeiten benennen</li> <li>- <b>Nachdrückliche Aufforderung eine Beratung wahrzunehmen</b></li> <li>- <b>Hinweis auf disziplinarrechtliche und personalrechtliche Konsequenzen</b></li> <li>- <b>Eventuell Aussprechen einer Abmahnung</b></li> <li>- Rückmeldegespräch vereinbaren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigte:r,</li> <li>- Vorgesetzte:r,</li> <li>- <b>Vertreter:in der Dienststelle</b></li> <li>- nach Zustimmung:</li> <li>- Personalvertretung und bei Bedarf Schwerbehinderten-vertretung,</li> <li>- auf Wunsch:</li> <li>- Suchthelfer:in, Betriebsmediziner:in</li> </ul>
4. Stufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Verhaltensauffälligkeiten benennen,</li> <li>- <b>Schriftliche dringende Empfehlung eine Beratung wahrzunehmen,</b></li> <li>- <b>Eventuell Aussprechen einer zweiten Abmahnung,</b></li> <li>- Hinweis auf weitere disziplinarrechtliche und personalrechtliche Konsequenzen,</li> <li>- Rückmeldegespräch vereinbaren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wie in 3. Stufe.</li> </ul>
5. Stufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses,</b></li> <li>- <b>Eventuell: Angebot einer möglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wie in 3. und 4. Stufe.</li> </ul>

**Gespräche im Stufenplan**

**1. Gespräch: Einstieg in den Stufenplan**

**Beteiligte:** Beschäftigte:r, Vorgesetzte:r

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, hat die/der Vorgesetzte - ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung - mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten: Zeit, Ort, Vorfall,
- Besorgnis ausdrücken, dass der/die Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen,

- Ansprechen des riskanten Suchtmittelkonsums oder des suchtbedingten Verhaltens, dass ein Zusammenhang zu den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird und, dass deshalb dieses Gespräch im Rahmen des Stufenplanes stattfindet,
- Hinweis auf innerbetriebliche Beratungsangebote und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatungsstellen),
- Hinweis auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (aushändigen eines Exemplars des Stufenplanes an die Beschäftigte/den Beschäftigten),
- Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten,
- Konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte,
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Hinweis auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine personellen Konsequenzen. Datum und Inhalt des Gespräches werden schriftlich festgehalten. Eine Kopie wird der/dem Beschäftigten ausgehändigt.

## 2. Gespräch

**Beteiligte:** Beschäftigte:r, Vorgesetzte:r, nach Zustimmung: Personalvertretung und bei Bedarf Schwerbehindertenvertretung, auf Wunsch: Suchthelfer:in, Betriebsmediziner:in

Kommt es erneut zu Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, so ist von den zuständigen Vorgesetzten ein 2. Personalgespräch mit folgendem Inhalt zu führen:

- Benennen der neuen Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen,
- Erneuter Hinweis auf innerbetriebliche Beratungsangebote und externe Beratungsmöglichkeiten aufzeigen
- **Aufforderung, sich von einer internen Ansprechperson über mögliche Gefährdungen informieren zu lassen und eine Beratung aufzusuchen<sup>3</sup>,**
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten und Hinweis auf Stufenplan,
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem/der Betriebsmediziner:in zugeleitet. Eine Kopie wird der/dem Beschäftigten ausgehändigt.

## 3. Gespräch

**Beteiligte:** wie im zweiten Gespräch, obligatorisch Vertreter:in der Dienststelle

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche,
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen,
- Hinweis auf interne Hilfeangebote und (sofern noch nicht erfolgt) Kontaktaufnahme vereinbaren, um sich über Gefährdungen informieren zu lassen,
- **Dringende Empfehlung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und einen Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat,<sup>2,4</sup>**
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen. Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten.

Liegt nach Auskunft der/des Beschäftigten ein Suchtproblem nicht vor, kann aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung bei Tarifbeschäftigten eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen ausgesprochen werden. Bei Beamten/Beamtinnen sind entsprechende disziplinarische Schritte zu prüfen.

Dieses und folgende Gespräche werden schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet. Eine Kopie wird der/dem Beschäftigten ausgehändigt.

---

<sup>3</sup> Falls dies als Aufforderung formuliert wird und ein Nachweis darüber erbracht werden soll, sind die gesetzlichen Regeln des Persönlichkeits- und Datenschutzes zu beachten. Die Aufforderung ist für Beamtinnen/Beamte dienstrechtlich verbindlich. Arbeitsrechtlich kann jedoch keine Sanktionierung erfolgen, wenn Tarifbeschäftigte der Aufforderung nicht nachkommen, falls dies aus ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

<sup>4</sup> Der Nachweis kann mündlich oder schriftlich, aber nur mit Einverständnis der betroffenen Person und erforderlicher Schweigepflichtbindung erfolgen.



#### 4. Gespräch

**Beteiligte:** wie im dritten Gespräch

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs.
- Nachdrücklich den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen.
- **Sofern die Beschäftigten die angebotenen Hilfen nicht (mehr) in Anspruch nehmen, erfolgt schriftlich die dringende Empfehlung/Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchtgefährdung nicht mehr ausgeschlossen werden kann.**<sup>2,3</sup>
- **Angebot von interner Hilfe, eine interne Ansprechperson für Suchtfragen oder eine Personalverantwortliche/ ein Personalverantwortlicher bekommt den Auftrag, mit Einverständnis der/des Beschäftigten, den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung zu halten.**
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in ca. 6-8 Wochen. Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten sowie Hinweis auf weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres.
- Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen,
  - dass der Arbeitgeber nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen,
  - dass im Falle einer Suchterkrankung die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist und u.U. eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann bzw. bei Beamtinnen/Beamten die Entfernung aus dem Dienst beantragt werden kann.

Liegt nach Auskunft der/des Beschäftigten ein Suchtproblem nicht vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine (zweite) Abmahnung ausgesprochen, sofern die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Vergleichbare Maßnahmen gelten auch für Beamt:innen, soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht/Disziplinarrecht Besonderheiten ergeben. Personelle Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein, z.B. individuelles Alkoholverbot, Absprachen für Kontaktaufnahmen mit dem/der Betriebsmediziner:in, Meldung u.a. bei der/dem Vorgesetzten bei Arbeitsantritt. Für eine Umsetzung und Änderungskündigung mit Herabgruppierung können die Voraussetzungen geprüft werden.

#### 5. Gespräch

**Beteiligte:** wie im dritten und vierten Gespräch

Ändert die/der Beschäftigte ihr/sein auffälliges Verhalten nicht, werden weiterhin Verstöße gegen arbeitsvertragliche/dienstliche Pflichten sichtbar und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es zum letzten Gespräch des Stufenplanes.

Werden die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen:

- leitet das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten bei Tarifbeschäftigten das Kündigungsverfahren ein. Bei Beamtinnen/Beamten können entsprechende disziplinarische Schritte gewählt werden, soweit sich nicht aus dem Beamten-/Disziplinarrecht Besonderheiten ergeben.
- Absprachen zur Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie können im Einzelfall getroffen werden.

Die Dienststelle entscheidet über die empfohlene Kündigung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrates. Bei Beamt:innen wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst fortgeführt.

#### Rückmeldegespräch

**Beteiligte:** Beschäftigte:r, Vorgesetzte:r

Das Rückmeldegespräch findet statt, sofern nach einem Stufengespräch eine positive Veränderung eingetreten ist und keine weiteren Auffälligkeiten sichtbar geworden sind. Je nach Lage des Einzelfalls wird es in einem sinnvollen Abstand (6-8 Wochen) nach dem Interventionsgespräch angesetzt und ggf. in einem bestimmten Zeitraum (regelmäßig) wiederholt. Ziel des Gesprächs ist es eine Rückmeldung über die Einhaltung der Absprachen sowie über die als positiv wahrgenommenen Veränderungen zu geben.

Bei erneuter Auffälligkeit wird dagegen das nächste Stufengespräch eingeleitet.