

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 227.16 VOM 25. OKTOBER 2016**

---

## **DIENSTVEREINBARUNG**

**„PRÄVENTION VON RISKANTEM SUCHTMITTELGEBRAUCH,  
UMGANG MIT AUFFÄLLIGKEITEN UND HILFE BEI SUCHTGEFÄHRDUNG“  
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**VOM 25. OKTOBER 2016**

## Dienstvereinbarung

### Prävention von riskantem Suchtmittelgebrauch, Umgang mit Auffälligkeiten und Hilfe bei Suchtgefährdung

#### **Präambel**

Suchtprävention und Suchthilfe werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der Universität als Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten) sowie als Beitrag zur Gesundheitsförderung verstanden.

Der Gebrauch von Suchtmitteln jedweder Art führt nicht nur zu vorübergehenden Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz, sondern auch zu schwerwiegenden gesundheitlichen, familiären und sozialen Problemen. Gleiches gilt für stoffungebundenes Suchtverhalten.

Sucht ist eine Krankheit, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen beruflichen und sozialen Bereichen auftritt. Sucht ist nicht irgendein Fehlverhalten, Schwäche gegen sich selbst oder gar böser Wille, sondern eine Krankheit, die tödlich verlaufen kann, wenn sie nicht behandelt wird, und die die Kranken u. U. ihr Leben lang begleitet. Wenn rechtzeitig das Richtige getan wird, lernen die Betroffenen mit ihrer Erkrankung auf Dauer zu leben, d. h. ihre Auswirkung aufzuheben. Die Vorbeugung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Vorgesetzte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle weisungsbefugten Beschäftigten der Universität Paderborn.

#### **1. Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Paderborn.

#### **2. Zielsetzung**

- 2.1 Die Dienstvereinbarung hat das Ziel, suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten zum frühestmöglichen Zeitpunkt durch die Dienststelle eine wirksame Unterstützung zu sichern.
- 2.2 Die Universität nimmt als Dienstherr und Arbeitgeber ihre Verantwortung dahingehend wahr, dass die Beschäftigten und insbesondere die Vorgesetzten auf allen Ebenen über das Problem der Suchtgefahren und die Suchtkrankheiten umfassend und entsprechend dem medizinischen Stand aufgeklärt werden. Dabei ist die Erkenntnis zu vermitteln, dass Sucht eine anerkannte Krankheit ist.
- 2.3 Die Vorgesetzten sollen mit dem Ziel geschult werden, Suchtgefahren und Suchtverhalten rechtzeitig zu erkennen, präventiv zu wirken und Kenntnisse der Gesprächsführung zu erwerben, die es den Suchtkranken und -gefährdeten erleichtern, Hilfeangebote in Anspruch zu nehmen.
- 2.4 Die Dienstvereinbarung hat weiterhin das Ziel, Therapiemaßnahmen – z. B. ambulante oder stationäre Heilverfahren und/oder der Besuch von Selbsthilfegruppen – aufzuzeigen und zu vermitteln.
- 2.5 Der Einsatz der Kontaktpersonen für Suchtgefahren und die Förderung der Vernetzung von internen und externen Hilfeangeboten werden durch diese Dienstvereinbarung geregelt.

### **3. Verantwortung und Durchführung der Dienstvereinbarung**

- 3.1 Die Vorgesetzten, Personalverantwortliche, die Personalverwaltung und die Dienststellenleitung haben vorrangig die Verantwortung für die Verwirklichung der in Ziffer 2 genannten Ziele sowie für die Einleitung und Durchführung des im Anhang beschriebenen festgelegten Verfahrens. Sie arbeiten hierbei mit den Kontaktpersonen (Ziffer 5), den Personalräten, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sowie der Schwerbehindertenvertretung zusammen.
- 3.2 Die Dienststelle wird die in 3.1 genannten Personen kontinuierlich über Suchtgefahren und -erkrankungen informieren und fortbilden. Die Fortbildungsmaßnahmen werden im Einvernehmen mit den Personalvertretungen, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchgeführt.
- 3.3 Die Dienststelle sorgt durch Vermittlung von Informationen über Suchtkrankheiten für die notwendige Aufklärung aller Beschäftigten.
- 3.4 Für Auszubildende werden speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Präventionsmaßnahmen angeboten. Ergänzend können auch für weitere Mitarbeitergruppen spezifische Angebote vorgesehen werden.

### **4. Interventionsleitfaden und Stufenplan**

Der Interventionsleitfaden, siehe Anhang, ist Teil dieser Dienstvereinbarung.

#### **4.1 Frühzeitige Intervention**

Im Rahmen gesundheitsorientierter Führung sind Auffälligkeiten am Arbeitsplatz nach Maßgabe der Anlage möglichst frühzeitig anzusprechen, um der Verfestigung von Problemsituationen und risikanten Bewältigungsmustern durch Suchtmittel- und Medikamentengebrauch sowie suchtbedingtem Verhalten vorzubeugen.

#### **4.2 Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtes Verhalten**

##### **Einstieg in den Stufenplan**

Der Einstieg in den Stufenplan erfolgt immer dann, wenn die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten einhergeht oder dadurch Störungen am Arbeitsplatz entstehen. Beim Stufenplan handelt es sich um eine systematische Folge von lösungsorientierten Interventionsgesprächen mit dem Ziel, bei der/dem auffällig gewordenen Mitarbeiter/in eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung anzustoßen und die Bereitschaft zu verstärken, sich gegenüber Unterstützungsangeboten zu öffnen.

### **5. Kontaktpersonen**

- 5.1 Als Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen innerhalb der Universität dienen insbesondere die eigens hierfür ausgebildeten Kontaktpersonen. Die Schulung der Kontaktpersonen sowie die kontinuierliche Fortbildung als auch Supervisionen werden durch die Universitätsleitung gewährleistet. Beschäftigte, die sich freiwillig bereit erklären, können für den Zeitraum von drei Jahren vom Präsidenten/von der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung im Einvernehmen mit den Personalräten, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Schwerbehindertenvertretung zu ehrenamtlichen Kontaktpersonen für Suchtgefahren bestellt werden. Eine erneute Bestellung ist möglich.

- 5.2 Die Kontaktpersonen stehen allen Beschäftigten für Gespräche zur Verfügung. Des Weiteren können sie auf externe Betreuungs- und Behandlungsmöglichkeiten (ambulante oder stationäre Heilverfahren) sowie den Besuch von Selbsthilfegruppen hinweisen und die Betroffenen auf Wunsch zu einem Erstbesuch im Rahmen eines Dienstgangs oder einer Dienstreise begleiten.
- 5.3 Kontaktpersonen werden darüber hinaus nicht therapeutisch tätig und können den Erfolg ihrer Bemühungen nicht garantieren. Demzufolge können sie sich weder verbürgen noch haftbar gemacht werden für die Umsetzung oder den Erfolg gemeinsam erarbeiteter Lösungen bei betreuten Kolleginnen und Kollegen.
- 5.4 Die Kontaktpersonen arbeiten im Rahmen ihrer in Ziffer 5.2 genannten Aufgaben, unabhängig von ihrer Dienststellung, weisungsfrei. Sie dürfen dabei nicht behindert und wegen ihrer Funktion dienstlich nicht benachteiligt werden.
- 5.5 Die Kontaktpersonen werden im Einzelfall im erforderlichen Umfang von ihren Dienstaufgaben entlastet. Die Kosten der Begleitung für einen Erstbesuch trägt im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel die Dienststelle.

## **6. Bericht**

Die gewonnenen Ergebnisse und Erfahrungen sind in einem Bericht niederzulegen und in einer Kommission aus je einem Vertreter oder einer Vertreterin der Dienststellenleitung, den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung, den Kontaktpersonen und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zu beraten und auszuwerten. Die Kommission macht Vorschläge für die weitere Vorgehensweise.

Die Kommission tritt bei Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich zusammen.

## **7. Verschwiegenheitspflicht**

Alle Beteiligten haben über persönliche Verhältnisse, die ihnen bei der Anwendung dieser Dienstvereinbarung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Kontaktpersonen sind der Dienststelle gegenüber nicht auskunftspflichtig. Im Einzelfall ist die schriftliche Einwilligung der/des betroffenen Beschäftigten einzuholen.

## **8. Fortbildungsziel**

Die Dienststelle wird die in Ziffer 3.1 bezeichneten Personen kontinuierlich über Suchtgefahren und -erkrankungen informieren und fordbilden. Die Fortbildungsmaßnahmen werden im Einvernehmen mit den Personalvertretungen, den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchgeführt.

## **9. Personalaktenführung, Schriftverkehr**

Der ab Stufe IV des Stufenplans (siehe Anhang) anfallende Schriftwechsel im Zusammenhang mit der Suchterkrankung wird als Personalsache behandelt und als entsprechend gekennzeichnete Teilakte zur Personalakte der/des Betroffenen geführt.

## **10. Arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen bei Bewährung**

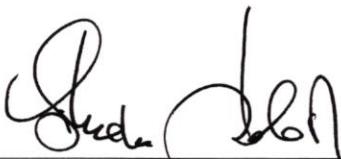
Bewirbt sich ein/e entlassene/r Mitarbeiter/in nach erfolgreich abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung oder sonstiger Wiederherstellung der Dienstfähigkeit um Wiedereinstellung, so wird ihre/seine Bewerbung wie eine hausinterne Bewerbung behandelt.

## 11. Inkrafttreten, Erfahrungsaustausch

Diese Dienstvereinbarung ist mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt.

Sie tritt mit Wirkung vom 01. November 2016 in Kraft und gilt unbefristet mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten. Zu ihrer Gültigkeit wird sie in den „Amtlichen Mitteilungen“ – Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) – veröffentlicht.

Paderborn, den 25. Oktober 2016



Für den Präsidenten  
Die Vizepräsidentin für die Wirtschafts- und  
Personalverwaltung  
Simone Probst



Die Vizepräsidentin für die Wirtschafts- und  
Personalverwaltung  
Simone Probst



Für den Wissenschaftler Personalrat  
Matthias Neu



Für den Personalrat der Beschäftigten in Technik und  
Verwaltung  
Ursula König

## Anhang zur Dienstvereinbarung

### **„Prävention von riskantem Suchtmittelgebrauch, Umgang mit Auffälligkeiten und Hilfe bei Suchtgefährdung“**

Der folgende Interventionsleitfaden dient den Personalverantwortlichen als Handlungsleitfaden und den Beschäftigten als Orientierung. Wenn eine Intervention bei sucht(mittel)bedingten Auffälligkeiten erfolgt, wird der Leitfaden für den Stufenplan im ersten Stufengespräch von der/dem Vorgesetzten an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ausgehändigt.

#### **Interventionsleitfaden**

Frühzeitige Interventionen bei Auffälligkeiten haben sich nachweislich bewährt, um bei Beschäftigten die Bereitschaft zu verstärken, riskantes Verhalten zu verändern und sich gegenüber professioneller Beratung und fachgerechter Hilfe zu öffnen. Sie selbst können auf diesem Weg eine weitere Gefährdung ihrer Gesundheit vermeiden und Problemen am Arbeitsplatz vorbeugen. Die gestufte Intervention bei riskantem Suchtmittelgebrauch und suchtbedingten Verhaltensweisen ist der beste Weg, um gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch und nachhaltig vorzubeugen.

Ziel dieses Interventionsleitfadens ist es,

- durch frühzeitige Intervention dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und speziell bei Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren,
- den suchtgefährdeten Mitarbeitern Hilfe anzubieten und ihnen Unterstützung zum eigenverantwortlichen Handeln zu geben,
- die betroffenen Personen zu motivieren, sich in Beratung und Behandlung zu begeben, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten,
- ein für alle Beschäftigten nachvollziehbares und die Gleichbehandlung währendes Verfahren einzurichten.

Der Interventionsleitfaden umfasst vier Arten von Gesprächen: Fürsorge- und Controlling- Gespräche für frühe Intervention bei gesundheitlichen und sozialen Auffälligkeiten sowie Stufengespräche und Rückmeldegespräche bei Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch und suchtbedingten Verhaltensweisen.

**Fürsorgegespräche** gehören zur gesundheitsorientierten Führung und sollen der Verfestigung einer Situation vorbeugen. Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führt die/der Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Es werden darin die wahrgenommenen Veränderungen angesprochen und soziale Unterstützung angeboten, damit die akuten Probleme überwunden und weitere Auffälligkeiten vermieden werden können.

Das **Controlling-Gespräch** mit der/dem direkten Vorgesetzten, der Kontaktperson und auf Wunsch dem NiWi PR oder dem WPR hat das Ziel, 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. Das Controlling-Gespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans, kann diesem aber vorausgehen.

**Stufengespräche** werden in einer systematischen Folge (Stufenplan) als Interventionsgespräche geführt, bei denen die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz ausdrücklich mit Suchtmittelgebrauch und suchtbedingten Verhaltensweisen in Verbindung gebracht werden. Jedes Gespräch enthält ein verbindliches Hilfeangebot. Die Gespräche werden immer offizieller, mit mehr Beteiligten und verstärkten Konsequenzen.

Das **Rückmeldegespräch (Erfolgsgespräch)** findet statt, sofern nach einem Stufengespräch eine positive Veränderung eingetreten ist und keine weiteren Auffälligkeiten sichtbar geworden sind. Ziel des Rückmeldegesprächs ist es, Beschäftigten eine Rückmeldung über beobachtete positive Veränderungen sowie über die Einhaltung von Absprachen zu geben und ggf. weitere Entwicklungsschritte abzustimmen.

Bei erneuten Auffälligkeiten wird dagegen zeitnah das nächste Stufengespräch angesetzt.

## **Frühzeitige Intervention bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten im Sinne gesundheitsorientierter Führung**

### **Fürsorgegespräch**

Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen (können). Ziel ist es, den einzelnen Beschäftigten frühzeitig zu signalisieren, dass sie Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers bzw. der/des Vorgesetzten erwarten können, wenn sie dies wünschen. Das Gespräch kann der Verfestigung und Bewältigung einer Problemsituation vorbeugen. Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden Charakter, sondern dient ausschließlich der Rückspiegelung der wahrgenommenen Veränderungen.

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Hat ein/e Beschäftigte/r persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führt die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten.

#### Inhalt des Gesprächs

- Persönlichen Eindruck ansprechen, dass die/der Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden;
- wahrgenommene Veränderungen/Auffälligkeiten konkret benennen;
- Frage danach, ob die/der Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form;
- Hinweis auf
  - innerbetriebliche Hilfeangebote: z. B. soziale Ansprechpersonen, betriebsärztlicher Dienst u. a.,
  - externe Hilfemöglichkeiten: Fachberatung, Coaching, Therapieangebote, Arzt u. a.

### **Controlling-Gespräch**

Das Controlling-Gespräch setzt eine (wiederholte) Störung im Arbeitsablauf und -umfeld voraus. Diese wird in Zusammenhang mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der/des Beschäftigten gebracht, bei denen Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtes Verhalten nicht ausgeschlossen ist, dieses aber von der Führungskraft nicht eindeutig zugeordnet werden kann. Ziel des Controlling-Gesprächs 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. Das Controlling-Gespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans, kann diesem aber vorausgehen. Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, Kontaktperson, auf Wunsch NiWi PR oder WPR.

#### Inhalt des Gesprächs

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall;
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeitsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen;
- wahrgenommene Veränderungen/Auffälligkeiten konkret benennen;

- Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten; zukünftiges Verhalten präzise beschreiben;
- Hinweis auf
  - innerbetriebliche Hilfeangebote: z. B. soziale Ansprechpersonen, betriebsärztlicher Dienst, betriebliches Eingliederungsmanagement u. a.,
  - externe Hilfemöglichkeiten: Fachberatung, Coaching, Therapieangebote;
- konkrete Vereinbarung weiterer Schritte;
- Festlegen eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch) in 4-8 Wochen.

Die/der Vorgesetzte fertigt eine Gesprächsnote zu dem Gespräch an, die der/dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

### **Rückmeldegespräch (/Erfolgsgespräch)**

Das Rückmeldegespräch findet statt, sofern nach einem Stufengespräch eine positive Veränderung eingetreten ist und keine weiteren Auffälligkeiten sichtbar geworden sind. 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.

### **Interventionskette (Stufenplan) bei suchtmittel- oder suchtbedingten Auffälligkeiten**

Stufenplangespräche setzen dort an, wo gegen arbeitsvertragliche oder dienstrechte Pflichten verstößen wird oder diese in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vernachlässigt werden. Ziel der betrieblichen Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens. Die angesprochenen Beschäftigten erhalten ein Hilfeangebot, um sich frühzeitig intern oder extern über Gefährdungen informieren und beraten zu lassen. Ihnen wird empfohlen, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn die Veränderung ihres Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt, z. B. bei Suchtgefährdung oder einer Abhängigkeitserkrankung. Hierfür wird ihnen betriebliche Unterstützung zugesagt. Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfeangebote ist bei Arbeitnehmern/innen disziplinarisch nicht zu beanstanden, es sei denn, sie seien als Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart worden. Sanktioniert werden können im weiteren Verlauf bei ihnen nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Hinweis: Zu den dienstrechten Pflichten des Beamten/der Beamtin gehört auch die Pflicht zur Gesundhaltung.

## Einstieg in den Stufenplan

### Stufe I

#### 1. Gespräch:

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/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 unmittelbare Vorgesetzte – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung – mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen. Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall;
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der 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 und dass ein Zusammenhang zu den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird und dass deshalb dieses Gespräch im Rahmen des Stufenplans stattfindet;
- Hinweis auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (Aushändigen eines Exemplars des Stufenplans an die/den Beschäftigte/n);
- Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten;
- Empfehlung, weiteren Risiken vorzubeugen oder einer gesundheitlichen Gefährdung entgegen zu wirken, innerbetrieblich von der Kontaktperson für Suchtgefahren und/oder von einer externen Fachberatung informieren und beraten zu lassen (Adressen von einschlägigen Fachberatungen);
- konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 4-8 Wochen und Hinweis auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens in nächster Zeit.

Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine personellen Konsequenzen. Die/der Vorgesetzte notiert sich Datum und Ergebnis des Gesprächs.

*Bei positiver Verhaltensänderung:*

- *keine arbeits-/dienstrechtlischen Folgen,*
- *Durchführung des Rückmeldegesprächs (/Erfolgsgesprächs) nach 4-8 Wochen.*

*Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit findet das 2. Gespräch statt.*

## Stufe II

### 2. Gespräch

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r, auf Wunsch die Personalvertretung sowie ggf. die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und/oder die Schwerbehindertenvertretung und auf Wunsch der/des Beschäftigten auch die Kontaktperson für Suchtgefahren

Kommt es erneut zu Vernachlässigungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlchen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten, die in Zusammenhang gesehen werden mit Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, so ist von den zuständigen Vorgesetzten – nach vorheriger fachlicher Beratung – ein Gespräch 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;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Name/Telefon Kontaktperson für Suchtgefahren) und externe Beratungsmöglichkeiten aufzeigen (Adressen von Suchtberatungsstellen, suchtmedisch ausgebildeten Ärzten);
- Aufforderung, sich von einer internen Ansprechperson über mögliche Gefährdungen informieren zu lassen und eine Beratung aufzusuchen;
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten; Hinweis auf Stufenplan;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 4-8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten.

*Bei positiver Verhaltensänderung:*

- *keine arbeitsrechtlichen Folgen,*
- *Durchführung des Rückmeldegesprächs (Erfolgsgesprächs) nach 4-8 Wochen.*

*Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit findet das 3. Gespräch statt.*

## Stufe III

### 3. Gespräch

Beteiligte: wie im 2. Gespräch und die Personalabteilung

Kommt es zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten, findet – nach Abstimmung mit der Kontaktperson für Suchtgefahren – 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 durch Kontaktperson für Suchtgefahren, (sofern noch nicht erfolgt) Kontaktaufnahme vereinbaren, um sich über Gefährdungen informieren zu lassen;
- dringende Empfehlung, eine Beratungsstelle aufzusuchen (Adressen von psychosozialen Beratungsstellen, Suchtberatungen);<sup>1+1</sup>
- sofern die/der Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht (mehr) in Anspruch nimmt, erfolgt schriftlich die dringende Empfehlung/Aufforderung einer Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchtgefährdung nicht mehr ausgeschlossen werden kann;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 4-8 Wochen; Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch die/den Vorgesetzte/n.

Liegt aus Sicht der/des Beschäftigten weder eine Suchtgefährdung noch -krankheit vor, so wird deutlich gemacht, dass Verletzungen arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder Störungen am Arbeitsplatz zur Kündigung bzw. disziplinarischen Konsequenzen führen können. Die weiteren Schritte des Stufenplans werden aufgezeigt.

Wenn die/der Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie/er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird ihr Unterstützung zugesichert. Es erfolgt ein Hinweis auf die weiteren Schritte des Stufenplans im Falle weiterhin bestehender oder neuer Auffälligkeiten.

*Bei positiver Verhaltensänderung:*

- *keine arbeits-/dienstrechlichen Folgen,*
- *Durchführung des Rückmeldegesprächs (/Erfolgsgesprächs) nach 4-8 Wochen.*

*Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit findet das 4. Gespräch statt.*

<sup>1</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>1</sup> Der Nachweis kann mündlich oder schriftlich, aber nur mit Einverständnis der betroffenen Person und erforderlicher Schwei gepflichtentbindung erfolgen.

## Stufe IV

### 4. Gespräch

Beteiligte: wie im 3. Gespräch

Kommt es zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu erneuten Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten, findet – nach Abstimmung mit der Kontaktperson für Suchtgefahren – ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs, die nachdrücklich den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen;
- sofern die/der Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht (mehr) in Anspruch nimmt, erfolgt schriftlich die dringende Empfehlung/Aufforderung durch das Personaldezernat, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchtgefährdung nicht mehr ausgeschlossen werden kann;<sup>1</sup>
- Angebot von interner Hilfe; die Kontaktperson für Suchtgefahren und ein Personalverantwortlicher werden mit Einverständnis der/des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung halten;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 4-8 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.

Es wird noch einmal explizit 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.

Sofern arbeitsrechtlich die Voraussetzungen dafür vorliegen, wird bei Tarifbeschäftigte eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen ausgesprochen. Die schriftliche Abmahnung wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung erteilt. Bei Beamten erfolgt die Einleitung des Disziplinarverfahrens.

Personelle Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein, z. B. individuelles Alkoholverbot, Absprachen für Kontaktaufnahmen mit dem Betriebsarzt, Meldung bei der/dem Vorgesetzten bei Arbeitsantritt u. a. Für eine Umsetzung und Änderungskündigung mit Herabgruppierung können die Voraussetzungen geprüft werden.

*Bei positiver Verhaltensänderung:*

- keine weiteren arbeits-/dienstrechlichen Folgen,
- Durchführung des Rückmeldegesprächs (Erfolgsgesprächs) nach 4-8 Wochen und weiter vierteljährlich bis zum Ablauf eines Jahres.

*Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit findet das 5. Gespräch statt.*

## Stufe V

### 5. Gespräch

Beteiligte: wie im 4. Gespräch

Ändert die/der Beschäftigte ihr/sein auffälliges Verhalten nicht, werden weiterhin Verstöße gegen arbeitsvertragliche/dienstrechtliche Pflichten sichtbar und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es – nach Abstimmung mit der Kontaktperson für Suchtgefahren – zum letzten Gespräch des Stufenplans. Werden die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen, leitet die Personalabteilung bei Tarifbeschäftigte das Kündigungsverfahren ein. Bei Beamtinnen/Beamten wird das Disziplinarverfahren fortgesetzt.

Absprachen zur Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie können im Einzelfall getroffen werden.



---

**HERAUSGEBER**

**PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN  
WARBURGER STR. 100  
33098 PADERBORN**

**[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://WWW.UNI-PADERBORN.DE)**