

**Vereinbarung
zur Betrieblichen Sozial-
und Suchtberatung (BSSB)
der Carl von Ossietzky Universität und
des Studentenwerks Oldenburg**

**Teil 1
Gegenstand und Zielsetzung**

Präambel

(1) Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und das Studentenwerk Oldenburg unterhalten eine für beide Betriebe übergreifende Struktur der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB). Die personellen und sachlichen Rahmenbedingungen hierfür werden von der Universität und dem Studentenwerk nach gesonderter Absprache gemeinsam getragen.

(2) Darüber hinaus gelten nach getrennter Vereinbarung gemeinsam für den Bereich der Universität in Übereinstimmung mit dem Personalrat der Universität sowie für den Bereich des Studentenwerks in Übereinstimmung mit dem Personalrat des Studentenwerks die nachfolgenden Richtlinien zum Verfahren bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit riskanten Konsumverhalten von Suchtmitteln oder Suchtverhalten (Teil 3 und Anlage 1 dieser DV) sowie zum Verfahren bei psychischen Auffälligkeiten und psychischen Erkrankungen (Teil 4 und Anlage 2 dieser DV).

**§ 1
Zielsetzung**

(1) Diese Vereinbarung zielt darauf ab, einen Beitrag zur Erhaltung, Entwicklung und Förderung der Gesundheit, Leistungsfähigkeit sowie individuellen und sozialen Kompetenz der Beschäftigten des Studentenwerks und der Universität zu leisten. Die Vereinbarung ist eine Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Personalpflege als Handlungsfeld der Personalentwicklung.

(2) Die Vereinbarung basiert auf den „Qualitätsstandards zur Betrieblichen Suchtprävention und –hilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)“ vom Nov. 2010 sowie der *Rahmenempfehlung zur Suchtprävention und Suchthilfe in der niedersächsischen Landesverwaltung* (Gem.RdErl. des Nds.Sozialministeriums und der übrigen Ministerien vom 1. Juni 2006) und hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Auffälligkeiten auf den Empfehlungen des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und des Bundesfachverbandes Betriebliche Sozialarbeit e. V.

(3) Ziele dieser Dienstvereinbarung sind insbesondere:

- Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern;
 - Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit zu verbessern;
 - durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen und riskanten Konsummustern und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen;
 - durch präventive Maßnahmen der Entstehung und Chronifizierung psychischer Störungen vorzubeugen;
 - zur Enttabuisierung psychischer Auffälligkeiten und Erkrankungen beizutragen und Stigmatisierungen sowie Benachteiligungen vorzubeugen;
 - Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit psychischen Problemen oder psychischen Erkrankungen von Beschäftigten sowie riskantem Suchtmittelkonsum und Suchterkrankungen von Beschäftigten sachgerecht und konstruktiv zu reagieren;
 - psychisch auffälligen und suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten;
 - eigenverantwortliches Handeln von Betroffenen in Verbindung mit psychischen Problemen und Erkrankungen sowie riskanten Konsummustern und Suchtproblemen zu unterstützen;
 - betroffene Personen während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen;
 - in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.
- (4) Bei der Gestaltung von Maßnahmen eines Suchtpräventionsprogramms sowie von Maßnahmen zum Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen einschließlich der Entwicklung von Handlungskonzepten sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (5) Die Universität und das Studentenwerk erwarten von allen Bediensteten
- die Aufklärung anzunehmen und weiterzugeben,
 - Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren,

- mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen sowie Problemen des riskanten Konsums von Suchtmitteln oder süchtigen Verhaltens vertrauensvoll umzugehen, ohne sie zu bagatellisieren oder zu verdecken.

Die Universität und das Studentenwerk fordern von direkt Betroffenen, die Hilfsangebote anzunehmen.

(6) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Studentenwerks und der Universität wird das Recht eingeräumt, während ihrer Arbeitszeit die unter lfd. Nr. 4 genannten Angebote der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) in Anspruch nehmen.

§ 2

Suchtmittel am Arbeitsplatz

Regelungen über Suchtmittel am Arbeitsplatz obliegen in eigener Zuständigkeit dem Studentenwerk und der Universität. Soweit solche Regelungen im Studentenwerk bzw. der Universität erlassen werden, dürfen sie nicht im Widerspruch stehen zu dem hier vereinbarten betrieblichen Stufenplan.

§ 3

Arbeitssicherheit

(1) Beschäftigte sind darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten (Berufsgenossenschaftliche Vorschriften GUV-V A 1 § 15 Abs. 2 und Abs. 3).

(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (GUV-V A 1 § 7 Abs. 2).

(3) Im Falle einer aktuellen Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für sich und andere bedeuten könnte, wird folgendes Verfahren vereinbart:

- Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann.
- Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientieren sich an

einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Anscheins“) und an der allgemeinen Lebenserfahrung der oder des Vorgesetzten.

- Der oder die Vorgesetzte sollte eine weitere Person hinzuziehen (Beweishilfe).
- Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen und sich die Eignung für die Tätigkeit (Arbeitsfähigkeit) (betriebs-) ärztlich innerhalb der nächsten zwei Stunden bestätigen zu lassen.
- Wird die Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg (ggf. mit Begleitung).
- Veranlasst der oder die Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.
- Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

§ 4

Information der Beschäftigten und Schulungen

(1) Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitliche Folgen sowie über Hilfsmöglichkeiten bei Suchtgefährdung informiert.

(2) Der Schulung der Vorgesetzten, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe nehmen sie an entsprechenden Schulungen zum Führen von Mitarbeitergesprächen nach dem Interventionsleitfaden bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz teil.

§ 5

Arbeitssituation und riskanter Konsum von Suchtmitteln

In Arbeitsbereichen oder Beschäftigtengruppen, in denen ein auffälliger Suchtmittelgebrauch festgestellt wird, sollte im Sinne des Arbeitsschutzes gemeinsam mit den Beschäftigten geprüft werden, ob Ursachen dafür auch in der Arbeitssituation, in den Arbeitsbelastungen oder im Arbeitsklima zu suchen sind. Festgestellte Ursachen sind – soweit möglich – zu beseitigen. Die Akteure der Suchtprävention, des Arbeitsschutzes und des betriebsärztlichen Dienstes sollten hierbei zur fachlichen Unterstützung beratend hinzugezogen werden.

Teil 2
Aufgaben und Struktur der Betrieblichen
Sozial- und Suchtberatung (BSSB)

§ 6
Aufgaben

Zu den Aufgaben der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) zählen:

- Präventive Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln sowie zur Aufklärung und Information über riskante Konsummuster und deren Gefahren, über Suchterkrankungen incl. süchtiger Verhaltensweisen, deren Verlauf und Auswirkungen auf das betriebliche und soziale Umfeld; Aufklärung und Information über die Gefahren der Verschleierung riskanter Konsummuster und Auffälligkeiten, über die Möglichkeiten eines unterstützenden, kollegialen, aber auch konstruktiven und konsequenten Umgangs mit betroffenen Beschäftigten.
- Aufklärung und Information zu sonstigen psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen, zu Fragen von Hilfe, Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten, zu den Möglichkeiten eines unterstützenden, kollegialen, aber auch konstruktiven und konsequenten Umgangs mit psychisch auffälligen Kolleginnen und Kollegen.
- Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von Vorgesetzten und Familienangehörigen bei psychischen Auffälligkeiten und psychischen Erkrankungen, bei riskantem Konsum von Suchtmitteln oder süchtigen Verhaltensweisen und Suchterkrankungen.
- Beratung und Coaching von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei persönlichen Konflikten, beruflichen Problemen, Lebenskrisen, psychosozialen Notlagen.
- Beratung und Klärungshilfe für Einzelpersonen oder Arbeitsteams bei Konflikten am Arbeitsplatz.
- Beratung und Coaching für Vorgesetzte hinsichtlich der Intervention bei psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen, bei Auffälligkeiten im Zusammenhang mit riskanten Konsummustern von Suchtmitteln und Suchterkrankungen, zur Umsetzung der Interventionsverfahren und bei Fragen zum Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz.
- Entwicklung und Fortschreibung des Konzeptes der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung auf der Basis der neuesten fachwissenschaftlichen Erkenntnisse, insbesondere

die Entwicklung und Fortschreibung eines Suchtpräventionsprogramms und eines Programmes zum Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen.

Vernetzung und Kooperation mit anderen Institutionen.

§ 7
Betriebliche/r Sozial- und SuchtberaterIn

(1) Die Universität und das Studentenwerk beschäftigen eine Sozial- und Suchtberaterin/einen Sozial- und Suchtberater. Art und Umfang der Stelle bestimmt sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Die Wahrnehmung der Aufgaben der Sozial- und Suchtberaterin/des Sozial- und Suchtberaters ist fachlich weisungsfrei.

(2) Zur Wahrnehmung der Aufgaben werden die räumlichen und sachlichen Voraussetzungen zur Einrichtung einer Sozial- und Suchtberatungsstelle geschaffen.

(3) Die Sozial- und Suchtberaterin/der Sozial- und Suchtberater hat die Verpflichtung und erhält Möglichkeiten zur fachspezifischen Fortbildung und Supervision.

(4) Die Sozial- und Suchtberaterin/der Sozial- und Suchtberater hat insbesondere die unter § 6 aufgelisteten Aufgaben der betrieblichen Sozial- und Suchtberatung wahrzunehmen. Sie/er ist verantwortlich für den Aufbau von Hilfsangeboten in Zusammenarbeit mit externen Institutionen.

(5) Die Sozial- und Suchtberatung kooperiert mit den Akteuren der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der/dem Beauftragen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und dem betriebsärztlichen Dienst.

§ 8
Schweigepflicht

(1) Die Sozial- und Suchtberaterin/der Sozial- und Suchtberater unterliegt gegenüber Dritten der absoluten Schweigepflicht vergleichbar § 203 StGB und darf vom Studentenwerk oder der Universität nicht als Zeuge bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen Streitigkeiten benannt werden (Schweigerecht). Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Tätigkeit. Die betroffene Person ist hierauf schriftlich zu verpflichten.

(2) Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten sind die besonderen Anforderungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes zu beachten. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Verarbeitung und Über-

mittlung von Angaben zur Gesundheit von Personen deren schriftliche Einwilligung voraussetzt.

§ 9 Ethische Prinzipien

Die Arbeitskonzeption und die konkrete praktische Arbeit der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB), insbesondere die Beratungstätigkeit, hat sich an den nachfolgenden ethischen Prinzipien auszurichten:

- Prinzip der Nicht-Schädigung und der Fürsorge einschließlich der Wahrung absoluter Anonymität und Vermeidung jeglicher Grenzverletzung;
- Prinzip der Autonomie und Selbstverantwortung durch Achtung der Würde und Persönlichkeit jeder Klientin/jedes Klienten;
- Prinzip der uneingeschränkten Akzeptanz und Respektierung von individuell differierenden Formen von Lebensgestaltung sowie Lebens- und Problembewältigung;
- Prinzip der Achtung und Stärkung der Handlungs- und Entwicklungsfähigkeit jeder Klientin/jedes Klienten.

§ 10 Qualitätssicherung und Berichtslegung

Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) vergewissert sich ihrer Wirkungen und Ergebnisse, indem sie ihre Arbeit evaluiert. Die Evaluation dient der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung. Die Qualitätssicherung erfolgt im Rahmen des Verfahrens der Selbstevaluation. Über die Arbeit der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) erfolgt mindestens alle zwei Jahre eine Berichtslegung.

Teil 3 Betriebliche Intervention im Rahmen der Suchthilfe

§ 11 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein riskanter Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten nahe liegt, sind grundsätzlich alle unmittelbar beteiligten Kolleginnen und Kollegen aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Dies kann geschehen, indem sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinweisen. Wer einen riskanten Umgang mit Suchtmitteln toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung von Suchtproblemen bei.

§ 12 Aufgaben der Vorgesetzten und Interventionsverfahren

(1) Den Vorgesetzten kommt bei der Abwehr riskanter Konsummuster von Suchtmitteln und bei süchtigen Verhaltensweisen eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, Veränderungen im Arbeits- oder Sozialverhalten anzusprechen und im möglichen Rahmen Unterstützung anzubieten.

(2) Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit vermuteten riskanten Konsum von Suchtmitteln oder süchtigen Verhaltensweisen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden.

(3) Der Ablauf dieses Interventionsverfahrens ist im Einzelnen in der **ANLAGE 1** zu dieser Dienstvereinbarung geregelt. Zur Umsetzung des Interventionsverfahrens wird neben der Möglichkeit von Schulungen (§ 4 Abs. 2) von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) ein Leitfaden entwickelt und fortgeschrieben.

(4) Ziel des Interventionsverfahrens soll sein, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, ihr Verhalten zu verändern und damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

(5) Bei der Anwendung des Interventionsverfahrens sind übergeordnete gesetzliche Regelungen zu beachten, hier insbesondere die Vorschriften zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

§ 13 Tilgung

Für die im Stufenplan vorgesehene Tilgung von Vermerken in der Personalakte gilt in der Regel ein Zeitraum von 2 Jahren. Im Einzelfall kann hiervon abgewichen werden. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraumes sind im Vermerk festzuhalten.

§ 14 Erneute Auffälligkeiten

Erneute Auffälligkeiten nach einem Aussetzen des Interventionsverfahrens bzw. nach einer Rehabilitations- oder sonstigen Hilfsmaßnahme können krankheitsbedingt sein und sind insoweit nicht untypisch. Kommt es zu erneuten dienstrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit riskantem Suchtmittelkonsum oder süchtigen Verhaltensweisen, berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe des Interventionsverfahrens beteiligte Personenkreis, nach Lage des Einzelfalls über das weitere Vorgehen.

§ 15 Rückkehrklausel

Können Betroffene nach ihrer Entlassung aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich die Universität bzw. das Studentenwerk, sie im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wieder einzustellen.

Teil 4 Betriebliche Intervention bei psychischen Auffälligkeiten

§ 16 Ansprache und Hilfe bei psychischen Auffälligkeiten

Die Zusammenarbeit mit psychisch auffälligen Kolleginnen und Kollegen führt im beruflichen Umfeld häufig zu großer Verunsicherung und in der Konsequenz teilweise zu Ausgrenzungen. Gründe hierfür sind u. a. unzureichende Kenntnisse und Handlungskompetenz für solche Situationen. Das Ignorieren oder gar Verschleiern der Auffälligkeiten ist in jedem Fall keine hilfreiche Handlungsoption. Grundsätzlich ist jede/jeder auffällige MitarbeiterIn wie jede/r andere/r Beschäftigte/r zu behandeln. Sie bedürfen einer offenen, ehrlichen und klaren Kommunikation und Rückmeldung, der Wertschätzung und Unterstützung sowie die dringende Empfehlung, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

§ 17 Aufgaben der Vorgesetzten und Interventionsverfahren

(1) Der Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt Führungskräfte vor besondere Herausforderungen und ist keine Führungsroutine. Ihnen kommt bei der Intervention im Zusammenhang mit psychischen Auffälligkeiten eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, psychische Auffälligkeiten sowie Veränderungen im Arbeits- oder Sozialverhalten anzusprechen und im möglichen Rahmen Unterstützung anzubieten.

(2) Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit psychischen Auffälligkeiten die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden.

(3) Der Ablauf des Interventionsverfahrens bei psychischen Auffälligkeiten ist im Einzelnen in der **ANLAGE 2** zu dieser Dienstvereinbarung geregelt. Zur Umsetzung des Interventionsverfahrens wird neben der Möglichkeit von Schulungen (§ 4 Abs. 2) von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) ein Leitfaden entwickelt und fortgeschrieben.

(4) **Ziel des Interventionsverfahrens soll sein, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, professionelle Hilfe und Unterstützung anzunehmen, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen und zu erhalten, einer Chronifizierung der Erkrankung vorzubeugen, dienstrechtliches oder arbeitsvertragliches Fehlverhalten sowie Störungen am Arbeitsplatz zu verhindern und damit langfristig den Arbeitsplatz zu erhalten.**

(5) Bei der Anwendung des Interventionsverfahrens sind übergeordnete gesetzliche Regelungen zu beachten, hier insbesondere die Vorschriften zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Teil 5 Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung abgelöst werden. Eine Kündigung ohne das Vorliegen einer neuen Vereinbarung ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende schriftlich möglich. Eine getrennte Kündigung für den Bereich der Universität bzw. den Bereich des Studentenwerks ist möglich.

Oldenburg, im Februar 2011

gez. B. Simon
Präsidentin der Carl von Ossietzky Universität

gez. G. Kiehm
Geschäftsführer des Studentenwerks Oldenburg

gez. B. Wichmann
Personalrat der Carl von Ossietzky Universität

gez. G. Guhl
Personalrat des Studentenwerks Oldenburg

ANLAGE 1

**DER VEREINBARUNG ZUR
BETRIEBLICHEN SOZIAL- UND SUCHTBERATUNG (BSSB)
DER CARL VON OSSIETZKY UNIVERSITÄT OLDENBURG
UND DES STUDENTENWERKS OLDENBURG**

GESPRÄCHE BEI AUFFÄLLIGKEITEN AM ARBEITSPLATZ

Auffälligkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz können sich in vielfältiger Form und Intensität zeigen. Sie können sich begrenzen auf eine Veränderung des Sozialverhaltens, sich auf das Arbeitsverhalten auswirken, sie können auftreten ohne eine Verbindung zu arbeits- oder dienstrechtlichem Pflichtverletzungen oder Teil eines solchen Fehlverhaltens sein. In einigen Fällen können die Auffälligkeiten mit bestimmten Ursachen in Verbindung gebracht werden, in anderen besteht nicht einmal die Vermutung bestimmter Hintergründe. Für die verschiedenen Situationen werden daher die nachfolgenden Gesprächsalternativen und Interventionsmöglichkeiten angeboten:

- das Fürsorgegespräch
- das Klärungsgespräch
- die Stufengespräche im Rahmen des Interventionsverfahren bei Auffälligkeiten im Zusammenhang mit riskantem Suchtmittelkonsum oder süchtigen Verhaltensweisen

DAS FÜRSORGEGESPRÄCH

des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter

Definition:

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

Ziel:

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

Ablauf:

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

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

Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, dass die betroffene Person scheinbar Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden.
- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.
- Geben Sie Hinweise auf interne und externe Hilfsmöglichkeiten.

DAS KLÄRUNGSGESPRÄCH

des/der unmittelbaren Vorgesetzten mit einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter

Definition:

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

Ziel:

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

Ablauf:

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

Inhalt des Gesprächs:

- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).
- 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.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf bzw. beschreiben Sie das zukünftige Verhalten präzise.
- Geben Sie Hinweise auf interne und externe Beratungsmöglichkeiten.
- Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin in ca. sechs bis acht Wochen, um der betroffenen Person über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.
- Fertigen Sie eine Gesprächsnotiz zu den Ergebnissen des Gesprächs an, die Sie der betroffenen Person aushändigen.

DAS INTERVENTIONSVERFAHREN BEI AUFFÄLLIGKEITEN IM ZUSAMMENHANG MIT RISKANTEM SUCHTMITTELKONSUM ODER SÜCHTIGEN VERHALTENSWEISEN

Definition:

Stufengespräche nach dem Interventionsverfahren setzen dort an, wo ein Verstoß arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung gesehen wird mit riskantem Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten.

Ziel:

Ziel dieses Interventionsverfahrens ist, in einem abgestuften Konzept bei gleichzeitigen Hilfsangeboten eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens zu bewirken sowie die Betroffenen zu motivieren, den zugrundeliegenden riskanten Suchtmittelkonsum bzw. das süchtige Verhalten zu verändern und damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Die Anwendung und Abfolge des Stufenplans hat sich in erster Linie am konkreten Einzelfall auszurichten. Es sind dabei sowohl dienstliche als auch soziale Belange sowie Besonderheiten aufgrund des Krankheitsbildes (z. B. bei Medikamentenabhängigkeit) zu berücksichtigen. Dieses gilt auch für mögliche weitere Maßnahmen, z. B. die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes. Diese Verfahren sind mit der Sozial- und Suchtberaterin/ dem Sozial- und Suchtberater abzustimmen.

Die Abfolge der Maßnahmen innerhalb des Interventionsverfahrens wird in jeder Stufe unterbrochen, wenn die/der Betroffene erkennbar und belegbar das pflichtwidrige Verhalten ändert. Es erfolgt dann eine volle Rehabilitation.

Erstes Gespräch: „Vier –Augen-Gespräch“, Einstieg in den Stufenplan

- Beteiligte:** a) betroffene Person
b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten¹ und/oder Störungen am Arbeitsplatz durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, führen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung² – mit der betroffenen Person ein Gespräch³.

Das Gespräch soll folgende **Inhalte** umfassen:

- Benennen Sie konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfall.
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass der/die Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Sprechen Sie die Vermutungen zum riskanten Suchtmittelkonsum oder das suchtbedingte Verhalten an und machen Sie deutlich, dass Sie einen Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz sehen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten konkret auf.
- Weisen Sie auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten hin und händigen Sie ein Exemplar des Stufenplans an die betroffene Person aus; bei beamteten Personen weisen Sie zudem darauf hin, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen bewertet werden könnten.
- Empfehlen Sie der Person, sich von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) informieren und beraten zu lassen.
- Vereinbaren Sie weitere konkrete Schritte.
- Vereinbaren Sie ein weiteres Gespräch (Termin in sechs bis acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Teilen Sie der Person mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt, solange kein weiteres Gespräch nach dem Stufenplan stattfindet, in dem es zu weitergehenden Konsequenzen kommen kann.
- Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs⁴ und händigen Sie der betroffenen Person eine Kopie aus.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

Zweites Gespräch

- Beteiligte:**⁵ a) betroffene Person
b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r und nächst höhere/r Vorgesetzte/r
c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
d) die/der Betriebliche Sozial- und Suchtberater/in.

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

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis d) statt. Dabei klären Sie auch, wer von den Beteiligten zu b) die Gesprächsführung übernimmt.

Als Gesprächsführerin/-führer führen Sie ein Personalgespräch mit folgendem **Inhalt**:

¹ Nur wenn der Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt, schalten Sie bereits zu Beginn der ersten Stufe die Personalstelle ein.

² Fachliche Beratung ist durch die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) möglich.

³ Bei schwerbehinderten Personen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor dem Gespräch zu informieren.

⁴ Die Notiz darf nach NDSG nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich ihre Einwilligung dazu erklärt hat und muss vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden.

⁵ Die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs.
- Zeigen Sie erneut den Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten der betroffenen Person auf.
- Weisen Sie erneut auf die Notwendigkeit hin, dass die betroffene Person der professionellen Hilfe und Unterstützung bedarf.
- Kündigen Sie Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten an und verweisen Sie erneut auf den Stufenplan. Machen Sie deutlich, dass in der nächsten Stufe die Personalabteilung eingeschaltet wird und dass arbeitsrechtliche Schritte eröffnet werden könnten. Beamtete Personen erhalten zudem den Hinweis darauf, dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen – bis zur Entfernung aus dem Dienst – zur Folge haben können und dass sie nach dem Beamtengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten.
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs (Termin in spätestens sechs bis acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.

Der/dem Betroffenen wird in dem Gespräch dringend empfohlen, sich zwecks Information und Beratung unmittelbar mit der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) in Verbindung zu setzen.⁶ Über das Gespräch fertigen Sie eine Gesprächsnotiz, die in Ihren Händen verbleibt. Es erfolgt noch keine Eintragung in die Personalakte.

Drittes Gespräch

- Beteiligte:**⁷
- a) betroffene Person
 - b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r und - ab jetzt obligatorisch – die/der Personaldezernent/in
 - c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
 - d) die/der betriebliche Sozial- und Suchtberater/n.

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

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

Als Gesprächsführerin/-führer führen Sie ein Personalgespräch mit folgendem **Inhalt**:

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche.
- Stellen Sie erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten der betroffenen Person her.
- Zeigen Sie die Konsequenzen auf, die aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung jetzt vollzogen werden.
- Weisen Sie nochmals auf die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) zur Information und Beratung hin und vereinbaren Sie die Kontaktaufnahme (sofern diese nicht schon früher erfolgt ist).
- Fordern Sie die Person mit dem Ziel der Abwendung weiterer gesundheitlicher Gefährdungen auf, eine Fachstelle für Suchtprävention und Suchthilfe aufzusuchen (Adressen von Fachstellen bereithalten). Vereinbaren Sie mit der betroffenen Person⁸, einen Nachweis über den Besuch einer Fachstelle zu erbringen. Machen Sie beamteten Personen gegenüber deutlich, dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann.

⁶ Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfeangebote ist bei Beamten disziplinarrechtlich zu prüfen. Bei Tarifpersonal können im weiteren Verlauf nur sanktioniert werden die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

⁷ Die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

⁸ Es ist anzumerken, dass die Aufforderung dienstrechtlich verbindlich ist, arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich zieht, wenn sie aus den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

- Wenn die betroffene Person darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, fordern Sie sie auf, sich unmittelbar in eine Suchttherapie zu begeben. Sichern Sie ihr hierfür Unterstützung zu. Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) wird mit Einverständnis der betroffenen Person den Kontakt zu einer entsprechenden Einrichtung herstellen und nach Möglichkeit wird eine Fallabstimmung⁹ sowie Fallbegleitung¹⁰ eingerichtet.
- Spielt nach Aussagen der betroffenen Person eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt eine Suchtproblematik nicht eindeutig vor, so ist bei Tarifpersonal die Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Abmahnung erfüllt. Als personelle Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine **verhaltensbedingte schriftliche Abmahnung** erteilt.
- Beamtete Personen werden erneut darauf hingewiesen, dass sie aufgrund des Beamtengesetzes gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten und dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten **Disziplinarmaßnahmen** – bis zur Entfernung aus dem Dienst – zur Folge haben können.
- Vereinbaren Sie ein weiteres Personalgespräch (Termin in spätestens acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Teilen Sie der betroffenen Person mit, dass Sie eine positive Entwicklung fördern werden und dazu weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres ansetzen werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem weiteren Stufengespräch führen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Weitere personelle Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein, wie z. B. individuelles Alkoholverbot als Zusatz zum Arbeitsvertrag, regelmäßige Gespräche mit der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) in einem bestimmten Zeitraum. Es wird geprüft, ob die betroffene Person für bestimmte Tätigkeiten noch geeignet ist, z. B. im Kontakt mit Kunden. Für Umsetzung und Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung können die Voraussetzungen geprüft werden. Die Maßnahmen gelten auch für beamtete Beschäftigte, soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht Besonderheiten ergeben.

Viertes Gespräch

Beteiligte: wie im dritten Gespräch

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

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

Als Gesprächsführer/-führer führen Sie ein Personalgespräch mit folgenden Inhalten:

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs;
- Stellen Sie erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten her.
- Übergeben Sie der Person zur Abwendung weiterer gesundheitlicher Gefährdungen eine schriftliche Aufforderung, eine Fachstelle für Suchtprävention und Suchthilfe aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben¹¹, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann. Die/der betriebliche Sozial- und Suchtberater/in kann mit Einverständnis der betroffenen Person entsprechende Kontakte herstellen. Nach Möglichkeit wird eine interne Fallabstimmung¹² und eine Fallbegleitung¹³ eingerichtet.

⁹ Gemeinsam mit der betroffenen Person stimmen sich die unmittelbar Beteiligten aus der Dienststelle mit der Fachstelle ab. Sie vereinbaren, welchen Beitrag die einzelnen Personen aus ihrer Rolle zur Veränderung der Situation leisten können.

¹⁰ Es wird eine klare Zuständigkeit festgelegt, um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung anzubieten.

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

¹² vgl. Fußnote 9

¹³ vgl. Fußnote 10

- Spielt nach Aussagen der betroffenen Person eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt eine Suchtproblematik nicht eindeutig vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine **zweite verhaltensbedingte Abmahnung** ausgesprochen.
- Weisen Sie Tarifpersonal darauf hin, dass ohne therapeutische Maßnahmen ggf. auch eine **personenbedingte Kündigung aus Krankheitsgründen** erfolgen kann. Beamtete Personen erhalten den Hinweis, dass Sie im Falle weiterer Auffälligkeiten und wenn sie den Auflagen nicht nachkommen, die geeigneten **disziplinarrechtlichen Maßnahmen** erwägen.
- Vereinbaren Sie ein weiteres Personalgespräch (spätestens in acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Teilen Sie der betroffenen Person mit, dass Sie weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres ansetzen werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem letzten Stufengespräch führen.
- Weisen Sie die betroffene Person ausdrücklich darauf hin, dass die Dienststelle nicht mehr bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen, dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne therapeutische Maßnahmen negativ einzuschätzen ist, dass bei erneuten Auffälligkeiten ein **letztes Stufengespräch mit der Einleitung des Kündigungsverfahrens bzw. eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst stattfinden wird**.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Fünftes Gespräch

Beteiligte: wie im dritten Gespräch

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

- Ist die betroffene Person nicht bereit, sich unverzüglich in eine Therapie zu begeben, **leitet das Personaldezernat bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein** (verhaltensbedingt und ersatzweise personenbedingt bzw. personenbedingt und ersatzweise verhaltensbedingt). Bei Beamten wird das **Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst** geführt.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

ANLAGE 2

**DER VEREINBARUNG ZUR
BETRIEBLICHEN SOZIAL- UND SUCHTBERATUNG (BSSB)
DER CARL VON OSSIETZKY UNIVERSITÄT OLDENBURG
UND DES STUDENTENWERKS OLDENBURG**

**DAS INTERVENTIONSVERFAHREN BEI AUFFÄLLIGKEITEN IM ZUSAMMENHANG MIT
PSYCHISCHEN STÖRUNGEN UND ERKRANKUNGEN**

Das Interventionsverfahren bei Auffälligkeiten im Zusammenhang mit riskantem Suchtmittelkonsums oder suchtbedingtem Verhalten kann aufgrund der langjährigen Erfahrung und kontinuierlichen Weiterentwicklung inzwischen als ein arbeitswissenschaftlich gesichertes Instrument angesehen werden, das Führungskräften einen auf solche spezifischen Problemsituationen zugeschnittenen unterstützungs- und lösungsorientierten, klar strukturierten Handlungsrahmen bietet. Es ist davon auszugehen, dass ein vergleichbares Verfahrenskonzept bei den spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit sonstigen psychischen Störungen und Erkrankungen eine ähnlich konstruktive Hilfe für Führungskräfte und damit auch für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein kann.

Das Stufenverfahren bei Suchtauffälligkeiten, das auf konstruktivem Veränderungsdruck mit klarer Ankündigung von Konsequenzen basiert, kann für die Vorgehensweise bei sonstigen psychischen Störungen nicht in dieser Form übernommen werden, da das Vorgehen hierbei einer erhöhten Sensibilität und Anpassung an die individuelle Situation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bedarf und Veränderungsdruck bei einzelnen psychischen Störungen in bestimmten Krankheitsphasen eher kontraproduktiv sein kann.

Bei Auffälligkeiten im Zusammenhang mit psychischen Störungen und Erkrankungen ist daher das nachfolgend beschriebene Phasenmodell zur Intervention anzuwenden. Ziel des Interventionsverfahrens soll sein, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, professionelle Hilfe und Unterstützung anzunehmen, die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen und zu erhalten, einer Chronifizierung der Erkrankung vorzubeugen, dienstrechtliches oder arbeitsvertragliches Fehlverhalten sowie Störungen am Arbeitsplatz zu verhindern und damit langfristig den Arbeitsplatz zu erhalten. Bei allen Eskalationsphasen muss das Prinzip des permanenten Hilfeangebotes gewahrt bleiben und den Betroffenen Ausstiegsoptionen ermöglichen.

Als Grundprinzipien bei der Intervention im Zusammenhang mit psychischen Störungen und Erkrankungen gelten:

- Psychisch auffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich wie jeder andere Beschäftigte zu behandeln.
- Psychisch auffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen in verstärktem Maße einer offenen, ehrlichen, klaren Kommunikation und Personalführung.
- Psychisch auffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als eigenverantwortlich für ihr Handeln und Nicht-Handeln und die damit verbundenen Konsequenzen ernst zu nehmen. Dazu gehört auch die Freiwilligkeit in Bezug auf die Inanspruchnahme medizinischer und therapeutischer Behandlung.
- Eine Ausnahme hiervon ist nur dann gegeben, wenn Mitarbeiter sich selbst (Suizidgefahr) oder andere akut gefährden bzw. psychiatrische Erkrankungen auftreten, die selbstbestimmtes, vernunftgesteuertes Handeln der Betroffenen massiv einschränken. In solchen Fällen muss unverzüglich die Kontaktaufnahme zu einem Facharzt, dem Sozialpsychiatrischen Dienst, der Polizei etc. erfolgen.
- Das Vorgehen in den einzelnen Phasen, z. B. der Umfang verbindlicher Regelungen, die Ankündigung von Konsequenzen etc. ist weitestgehend abzustimmen auf den konkreten Einzelfall, die spezifische Form der psychischen Erkrankung und die jeweilige Krankheitsphase. Hierzu sollten Einschätzungen professioneller Fachkräfte einbezogen werden.
- Bei psychischen Erkrankungen ist eine gute interdisziplinäre Kooperation und Vernetzung der betriebsinternen und externen Akteure notwendig. Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) ist hierbei zur Koordination einzubeziehen.
- Neben dem Interventionsverfahren ist zu beachten, ob ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten werden muss.
- Bei dem Phasenmodell muss einerseits das Prinzip der permanenten Hilfeangebote gewahrt bleiben. Andererseits sollten klare arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall vorgesehen werden, dass sich

dienstrechtlich oder arbeitsvertraglich relevantes Fehlverhalten trotz konkreter Vereinbarungen fortsetzt und Hilfeangebote mehrfach abgelehnt bzw. nicht umgesetzt werden.

- Führen fach- und sachgerechte medizinische/therapeutische und sonstige unterstützende Maßnahmen nicht zu einer ausreichenden Arbeitsleistung bzw. einem akzeptablen Sozialverhalten, kann die Beantragung einer Erwerbsminderungsrente bzw. einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit oder auch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erforderlich werden.

Erste Phase – erstes Fürsorgegespräch

Beteiligte: a) betroffene Person
b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Kommt es durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, zu Störungen am Arbeitsplatz und/oder zu sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild, bei denen ein Zusammenhang mit einer psychischen Störung oder Erkrankung vermutet wird, führen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung¹⁴ – mit der betroffenen Person ein Gespräch¹⁵.

Das Gespräch soll folgende **Inhalte** umfassen:

- Benennen Sie die von Ihnen beobachteten Veränderungen in Leistung, Verhalten und/oder Erscheinungsbild und führen Sie auch – soweit vorhanden – konkrete Kritikpunkte mit Fakten, Zeit, Ort, Vorfall auf.
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass der/die Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Sprechen Sie Ihre Vermutungen zu gesundheitlichen Gründen an und machen Sie deutlich, dass Sie einen Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz sehen.
- Empfehlen Sie der Person, sich intern, z. B. vom betriebsärztlichen Dienst oder von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB), oder extern informieren und beraten zu lassen.
- Appellieren Sie an die Eigenverantwortlichkeit der Person und bieten Sie der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Unterstützung an.
- Treffen Sie mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Vereinbarungen über Veränderungen und weitere konkrete Schritte.
- Vereinbaren Sie ein weiteres Gespräch (Termin in sechs bis acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Teilen Sie der Person mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt.
- Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs¹⁶ und händigen Sie der betroffenen Person eine Kopie aus.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

Zweite Phase – zweites Fürsorgegespräch

Beteiligte:¹⁷ a) betroffene Person
b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
c) die/der Betriebliche Sozial- und Suchtberater/in
d) Vertrauensperson von (a)

Kommt es erneut zu einer Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, zu Störungen am Arbeitsplatz und/oder bestehen die nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußere-

¹⁴Fachliche Beratung ist durch die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) möglich.

¹⁵Bei schwerbehinderten Personen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor dem Gespräch zu informieren.

¹⁶Die Notiz darf nach NDSG nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich ihre Einwilligung dazu erklärt hat und muss vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden.

¹⁷Die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

ren Erscheinungsbild ohne wesentliche Veränderung weiter und besteht fortgesetzt die Vermutung eines Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das Fürsorgegespräch der 2. Phase.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis c) statt. Dabei klären Sie auch, wer von den Beteiligten zu b) die Gesprächsführung übernimmt.

Als Gesprächsführerin/als Gesprächsführer führen Sie das Fürsorgegespräch mit folgendem **Inhalt**:

- Benennen Sie die andauernden Auffälligkeiten und neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs und machen Sie deutlich, dass hinsichtlich der Vereinbarungen keine wesentliche Veränderung erkennbar ist.
- Zeigen Sie die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen sowie auf das betriebliche Umfeld auf.
- Sprechen Sie erneut den vermuteten Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen an.
- Bieten Sie der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter an, gemeinsam mögliche betriebliche Stressoren und Belastungen zu identifizieren und nach Lösungen zu suchen.
- Empfehlen Sie der Person, sich intern, z. B. vom betriebsärztlichen Dienst oder von der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB), informieren und beraten zu lassen sowie sich in fachärztliche Behandlung zu begeben.
- Appellieren Sie an die Eigenverantwortlichkeit der Person und bieten Sie der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Unterstützung an, z. B. auch bei der Herstellung von Kontakten zu Hilfeinstitutionen.
- Treffen Sie mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Vereinbarungen über erwartete Veränderungen und weitere konkrete Schritte.
- Vereinbaren Sie ein Folgegespräch (Termin in sechs bis acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Teilen Sie der Person mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt.
- Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs¹⁸ und händigen Sie der betroffenen Person eine Kopie aus.

Auch dieses zweite vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

Dritte Phase – erstes Disziplinalgespräch

- Beteiligte:**¹⁹ a) betroffene Person
b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r und - ab jetzt obligatorisch – die/der Personaldezernent/in
c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
d) die der Betriebliche Sozial- und Suchtberater/in
e) Vertrauensperson von a)

Kommt es weiterhin zu einer Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, zu Störungen am Arbeitsplatz und/oder bestehen die nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild ohne wesentliche Veränderung weiter und besteht fortgesetzt die Vermutung eines Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das erste Disziplinalgespräch in der 3. Phase.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis d) statt. Dabei klären Sie auch, wer von den Beteiligten zu b) die Gesprächsführung übernimmt.

Als Gesprächsführerin/als Gesprächsführer führen Sie das erste Disziplinalgespräch mit folgendem **Inhalt**:

¹⁸Die Notiz darf nach NDSG nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich ihre Einwilligung dazu erklärt hat und muss vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden.

¹⁹Die Personen zu c) und e) nur mit Zustimmung der betroffenen Person.

- Benennen Sie die andauernden Auffälligkeiten und neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche und machen Sie deutlich, dass hinsichtlich der Vereinbarungen keine wesentliche Veränderung erkennbar ist.
- Zeigen Sie die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen sowie auf das betriebliche Umfeld auf.
- Sprechen Sie erneut den vermuteten Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen an.
- Bieten Sie der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter an, gemeinsam mögliche betriebliche Stressoren und Belastungen zu identifizieren und nach Lösungen zu suchen.
- Fordern Sie die Person auf, soweit noch nicht geschehen, zum Zwecke der Information und Beratung die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) aufzusuchen und vereinbaren Sie, hierüber einen Nachweis vorzulegen²⁰,
- Weisen Sie die Person eindringlich darauf hin, sich in eine fachärztliche Behandlung zu begeben.
- Beamtete Personen werden darauf hingewiesen, dass sie aufgrund des Beamtengesetzes gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten und dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten **Disziplinarmaßnahmen** – bis zur Entfernung aus dem Dienst – zur Folge haben können.
- Appellieren Sie an die Eigenverantwortlichkeit der Person und bieten Sie der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter Unterstützung an.
- Veranlassen Sie ggf. eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Arbeitsfähigkeit bzw. amtsärztliche Untersuchung der Dienstfähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.
- Treffen Sie mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Vereinbarungen über erwartete Veränderungen und weitere konkrete Schritte.
- Kündigen Sie mögliche arbeitsrechtliche bzw. dienstrechtliche / disziplinarische Konsequenzen an.
- Vereinbaren Sie ein Folgegespräch (Termin in sechs bis acht Wochen), um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Vierte Phase – zweites Disziplinalgespräch

Beteiligte: wie in der dritten Phase

Kommt es weiterhin zu einer Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, zu Störungen am Arbeitsplatz und / oder bestehen die nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild ohne wesentliche Veränderung weiter und besteht fortgesetzt die Vermutung eines Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das zweite Disziplinalgespräch in der 4. Phase.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis d) statt. Dabei klären Sie auch, wer von den Beteiligten zu b) die Gesprächsführung übernimmt.

Die **Inhalte** des zweiten Disziplinalgesprächs gleichen im Wesentlichen den Inhalten des Gesprächs in der vorherigen Phase. Zusätzlich betonen Sie als Gesprächsführerin/als Gesprächsführer die folgenden Punkte:

- Falls noch nicht geschehen, ist die Arbeitsfähigkeit bzw. Dienstfähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu überprüfen.
- Wiederholen Sie die Unterstützungsangebote und die Erwartung, dass notwendige fachärztliche Behandlungen durchgeführt werden.
- Setzen Sie die angekündigten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen um. Verneint die Person einen Zusammenhang der Auffälligkeiten mit gesundheitlichen Problemen wird hinsichtlich der verhaltensbedingten Pflichtverletzungen oder Minderleistungen eine schriftliche Abmahnung erteilt.
- Treffen Sie konkrete Vereinbarungen über erwartete Veränderungen und die nächsten Schritte.

²⁰ Es ist anzumerken, dass die Aufforderung dienstrechtlich verbindlich ist, arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich zieht, wenn sie aus den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

- Setzen Sie eine angemessene Frist für ein Folgegespräch, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Bei einer positiven Verhaltensänderung wird dieses gewürdigt und die Abfolge des Interventionsverfahrens unterbrochen.
- Kündigen Sie an, dass bei weiteren arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichtverstößen, bei weiteren Störungen am Arbeitsplatz und/oder nicht akzeptablen Auffälligkeiten die letzte Phase des Interventionsverfahrens eingeleitet und es zu einer Auflösung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses kommen wird.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Fünfte Phase – Trennungsgespräch

Beteiligte: wie in der dritten Phase

Kommt es weiterhin zu einer Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, zu Störungen am Arbeitsplatz und/oder bestehen die nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild ohne wesentliche Veränderung weiter, so veranlassen Sie als unmittelbare/r Vorgesetzte/r das Trennungsgespräch in der letzten Phase des Interventionsverfahrens.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Beteiligten b) bis d) statt. Dabei klären Sie auch, wer von den Beteiligten zu b) die Gesprächsführung übernimmt.

Das Gespräch soll folgende **Inhalte** umfassen:

- Ist die betroffene Person nicht bereit, sich unverzüglich in eine Therapie zu begeben, **leitet das Personaldezernat bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein** (verhaltensbedingt und ersatzweise personenbedingt bzw. personenbedingt und ersatzweise verhaltensbedingt). Bei Beamten wird das **Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst** eingeleitet, soweit der Zusammenhang mit gesundheitlichen Gründen verneint wird oder notwendige therapeutische Schritte nicht wahrgenommen werden. Ansonsten ist eine Entscheidung über eine mögliche vorzeitige Dienstunfähigkeit herbeizuführen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.