



Suchtbedingte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Vorwort

Der riskante und abhängige Konsum von Suchtmitteln (Alkohol, Medikamente mit Suchtpotenzial und illegale Drogen) ist ein gesellschaftliches Problem, von dem die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover nicht ausgenommen ist. Missbrauch und Sucht haben vielfältige Ursachen. Sie sind oft Ausdruck von psychischen Belastungen.

Durch riskanten Konsum und suchtbedingtes Verhalten entstehen ernsthafte Probleme sowohl für die Betroffenen, ihre Vorgesetzten und ihre Kolleginnen und Kollegen als auch erhebliche Kosten für den Arbeitgeber (Dienstherrn), nicht zuletzt durch verminderte Leistungsfähigkeit und Fehlzeiten.

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover sieht es als ihre Aufgabe an, präventiv tätig zu werden und Hilfe zu ermöglichen. Bei vielen Beteiligten herrscht jedoch ein großes Maß an Unsicherheit und Ratlosigkeit über die Art und Weise eines richtigen und effektiven Vorgehens. Deshalb wurde mit der nachfolgenden Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Hochschulleitung ein einheitliches Handlungskonzept im Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten erarbeitet.

Die verbindliche Dienstvereinbarung gibt in einer gestuften Form den Führungskräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfestellung, wie bei suchtbedingten Auffälligkeiten von Beschäftigten zu verfahren ist.

In diesem Sinne fordere ich Sie alle auf, bei Suchtproblemen nicht wegzusehen, sondern ebenso aktiv wie konsequent nach dem Stufenplan zu verfahren und die durch die Dienstvereinbarung angebotene Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Hannover, März 2019

Dr. Dr. h.c. mult. Gerhard Greif
Präsident

**Dienstvereinbarung
zur Prävention
von Gesundheitsgefahren
durch riskanten Suchtmittelkonsum und
abhängiges Verhalten sowie zur Hilfe
bei Suchtgefährdung und -erkrankung
zwischen der
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
und dem
Personalrat der Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover**

Inhaltsverzeichnis der Dienstvereinbarung (DV)

Präambel	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Ziele	5
§ 3 Steuerungskreis Suchtprävention	5
§ 4 Interne Suchtberatung	6
§ 5 Nebenamtlich tätige Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS)	7
§ 6 Fallbegleitung.....	7
§ 7 Rolle und Qualifizierung der Führungskräfte.....	7
§ 8 Schweigepflicht	8
§ 9 Verantwortlicher Umgang mit berauschenden und die Wahrnehmung verändernden Mitteln	8
§ 10 Vorgehen bei akuter Einschränkung der Arbeitssicherheit	8
§ 11 Ansprache von Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – frühzeitige Intervention	9
§ 12 Gestufte Intervention – Stufenplan	10
§ 13 Wiedereingliederung	10
§ 14 Vorgehen bei erneutem Konsum oder suchtbedingtem Verhalten nach Therapie	11
§ 15 Datenschutz, Vertraulichkeit und Tilgung.....	11
§ 16 Evaluation und Berichtslegung.....	11
§ 17 Geltungsdauer	11
Anlage 1 Interventionsleitfaden für Gespräche bei suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz	
Anlage 2 Checkliste für Interventionsgespräche	
Anlage 3 Ansprechpartner, Adressen und Links	

Präambel

Die Vorbeugung von Gefährdungen und die Hilfe bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten sind das zentrale Ziel dieser Vereinbarung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung richtet sich an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte (im Folgenden: Beschäftigte) der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover.

§ 2 Ziele

Ziel der Dienstvereinbarung ist es:

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern
- durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen
- Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit sowie den Gesundheitsschutz zu verbessern
- Beschäftigten, die im Zusammenhang mit Suchtmitteln auffällig werden, frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten
- betroffene Beschäftigte während der therapeutischen Maßnahmen zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen
- eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit riskantem und schädigendem Konsum von Suchtmitteln sowie bei Suchtproblemen zu unterstützen
- Vorgesetzte zu unterstützen und zu sensibilisieren, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren.

§ 3 Steuerungskreis Suchtprävention

(1) Verantwortlich für das Suchtpräventionsprogramm ist der Steuerungskreis, in dem vertreten sind:

- Personaldezernat
- Betriebsarzt
- Personalrat
- Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Schwerbehindertenvertretung bei Bedarf
- Gleichstellungsbeauftragte bei Bedarf
- JAV bei Bedarf.

Der Steuerungskreis kann beratende Mitglieder zu seinen Sitzungen einladen.

(2) Folgende Aufgaben werden vom Steuerungskreis wahrgenommen:

- Abstimmung der Ziele, Inhalte und Maßnahmen des betrieblichen Suchtpräventionsprogramms
- Ernennung der internen Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS) und Sicherung der Voraussetzungen, damit diese ihre Arbeit nach fachlichen Standards ausführen können
- Veranlassung von Informations- und Schulungsveranstaltungen mit dem Ziel der Sensibilisierung aller Führungskräfte und der Beschäftigten.

- Erhebung arbeitsplatzbedingter Risiken, die zu einem riskanten Umgang mit Suchtmitteln führen können und deren Beseitigung
- in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz Vorschläge zum Abbau arbeitsplatzbedingter Risiken erarbeiten
- Verknüpfung der Suchtprävention mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beteiligung an betrieblichen, fachlichen und regionalen Netzwerken
- interne Öffentlichkeitsarbeit
- Evaluation, Qualitätssicherung.

(3) Die Identifizierung und Reduktion von psychischen und/oder physischen Belastungen erfolgt in enger Abstimmung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

(4) Der Steuerungskreis tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.

(5) Dem Steuerungskreis sind die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen. Den Mitgliedern des Steuerungskreises ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Qualifizierung, Fortbildung und Supervision zu geben.

(6) In dem Steuerungskreis geht es nicht um Beratung oder Begleitung von einzelnen Fällen.

§ 4 Interne Suchtberatung

(1) Es wird eine interne Suchtberatung eingerichtet, bestehend aus den Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS) und dem Betriebsarzt. Bei Bedarf können weitere externe Beraterinnen oder Berater hinzugezogen werden.

(2) Alle beteiligten Personen arbeiten auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung. Ihre Aufgaben umfassen:

die Prävention

- Information aller Beschäftigten
- Vorbeugung des riskanten Konsums
- Bereitstellung von Medien und Materialien

die Hilfe bei Suchtgefährdung

- Unterstützung von Beschäftigten und deren Angehörigen in Suchtfragen
- Unterstützung von Personen, die mit Führungsaufgaben betraut sind, bei dem Umgang mit betroffenen Beschäftigten
- Kooperation mit Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region
- Gewährung von Hilfe und Unterstützung vor, während und nach einer Therapie mit dem Ziel, die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe zu stärken.

Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur internen Suchthilfe.

(3) Für alle in der internen Suchtberatung Tätigen gelten die folgenden Standards:

- Die individuelle Beratung erfolgt fachlich weisungsfrei
- es wird sichergestellt, dass bei Telefonaten, die im Beratungszusammenhang geführt werden, die Zielrufnummern nicht erfasst werden

- für Beratungen muss ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden.

(4) Den in der internen Suchtarbeit tätigen Hochschulangehörigen ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Qualifizierung, Fortbildung und Supervision zu geben.

(5) Die Beschäftigten haben das Recht, jederzeit die Hilfe der Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Die Wahrnehmung einer Beratung während der regelmäßigen Arbeitszeit ist Arbeitszeit.

§ 5 Nebenamtlich tätige Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS)

(1) Die AfS sind im Rahmen der internen Suchtberatung nebenamtlich in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe tätig.

Sie nehmen Aufgaben nach § 4 Abs.2 der vorliegenden Dienstvereinbarung wahr oder beteiligen sich daran.

(2) Die Tätigkeit der AfS in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe ist Arbeitszeit. Ihre Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen aus der nebenamtlichen Tätigkeit abzustimmen.

(3) Ist in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Arbeitszeit erforderlich, wird ein entsprechender Zeitausgleich gewährt.

Dies gilt in Absprache mit dem Steuerungskreis auch für die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie an eigener Fortbildung und Supervision.

(4) Mit den Aufgaben der betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS) sollen freiwillige, einschlägig ausgebildete, mit dem aktuellen Stand betrieblicher Suchtpräventionsprogramme vertraute Kräfte beauftragt werden.

Sofern sie nicht über eine spezielle Ausbildung für den betrieblichen Einsatz verfügen, ermöglicht die Hochschule die grundlegende Qualifizierung.

(5) Persönliche Erfahrungen mit einer Abhängigkeitserkrankung sind keine Voraussetzung für die Tätigkeit. Zwischen erfolgreich abgeschlossener Therapie und dem Einsatz als AfS sollten jedoch mindestens 2 Jahre liegen.

§ 6 Fallbegleitung

(1) Fallbegleitung erfolgt durch die nebenamtlich tätigen Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS) oder den Betriebsarzt.

(2) Die betroffene Person soll sich spätestens zu Beginn der dritten Stufe des Stufenplans für eine systematische Fallbegleitung an die nebenamtlich tätigen Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS) oder an den Betriebsarzt wenden. Die Fallbegleitung unterstützt Betroffene sowohl bei der Aufnahme der Beratung und ggf. Behandlung als auch bei der Wiedereingliederung und Stabilisierung.

(3) Während einer ambulanten oder stationären Therapie wird durch die Fallbegleitung der Kontakt zu der/ dem Beschäftigten gehalten. Auf Wunsch der/des Betroffenen können auch gemeinsame Gespräche mit der/ dem Vorgesetzten oder anderen am Fall beteiligten Personen geführt werden.

§ 7 Rolle und Qualifizierung der Führungskräfte

Führungskräfte sind die Leitungen der Hochschuleinrichtungen. Weitere mit Führungsaufgaben betraute Personen können sein:
die jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten, Leiterinnen/Leiter der jeweiligen Abteilung (z.B. Labor, Stall, Verwaltung).

- (1) Führungskräfte sind Vorbilder und prägen mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wesentlich den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz.
- (2) Als Vorgesetzte tragen sie die Verantwortung für eine sachgerechte Intervention bei Auffälligkeiten. Sie und weitere mit Führungsaufgaben betraute Personen führen die Gespräche entsprechend der §§ 11, 12, 13 und 14 der Dienstvereinbarung.
- (3) Der Qualifizierung aller Führungskräfte kommt besondere Bedeutung zu. Die Teilnahme an entsprechenden Schulungsmaßnahmen ist daher für sie dringend zu empfehlen.
- (4) Führungskräfte können Unterstützung insbesondere vor Intervention durch die Ansprechpartner für Suchtfragen (AfS) und / oder den Betriebsarzt anfordern.

§ 8 Schweigepflicht

- (1) Die in der internen Suchtberatung tätigen Personen unterliegen der Schweigepflicht, auch gegenüber dem Steuerungskreis.
- (2) Personenbezogene Auskünfte über die Inanspruchnahme oder die Inhalte der Beratung werden nur nach vorheriger Einwilligung der betroffenen Person erteilt.

§ 9 Verantwortlicher Umgang mit berauschenden und die Wahrnehmung verändernden Mitteln

- (1) Der Konsum von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln ist während der Arbeitszeit, auf dem Weg zur Arbeit und bei Dienstreisen nicht erwünscht.
- (2) Die Sorgfaltspflicht der/des Beschäftigten bei dem Konsum von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln sowie bei der Einnahme von Medikamenten (auch bei einem Konsum, der in der Freizeit der Beschäftigten stattgefunden hat, z.B. Restalkohol, Medikamente mit wahrnehmungs- und reaktionseinschränkender langer Wirkdauer) hat den diesbezüglichen Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention zu entsprechen.

§ 10 Vorgehen bei akuter Einschränkung der Arbeitssicherheit

- (1) Die Führungskraft trägt die Fürsorgepflicht.
- (2) Sind Beschäftigte durch Sucht- oder andere berauschende oder wahrnehmungsverändernde Mittel nicht in der Lage, die ihnen übertragenen Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen sie nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt sowohl bei Arbeitsantritt als auch während der Arbeitszeit.
- (3) Auf den Konsum, der in der Freizeit der Beschäftigten stattgefunden hat, der bei Arbeitsantritt aber noch Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit hat (z.B. Restalkohol, Medikamente mit langer Wirkdauer), wird von Seiten der Führungskräfte reagiert.

(4) Im Falle einer solchen Einschränkung der Arbeitsfähigkeit wird folgendes Vorgehen vereinbart:

- Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Suchtmitteln oder wahrnehmungs- und/ oder reaktionseinschränkenden Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss die/der Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann oder nicht.
- Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientieren sich an den Beobachtungen des Verhaltens der betroffenen Person (»Beweis des ersten Anscheins«) und an der allgemeinen Lebenserfahrung der Vorgesetzten. Die Durchführung eines Tests ist hierfür nicht erforderlich.
- Vorgesetzte ziehen möglichst noch eine weitere Person als Beweishilfe hinzu.

Für gefahrgeneigte Tätigkeiten besteht nach den Unfallverhütungsvorschriften ein generelles Alkoholverbot.

- Die/der Vorgesetzte hat die betroffene Person auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass sie sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelkonsum unterziehen oder bei Medikamenteneinnahme die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-)ärztlich bestätigen lassen kann.
- Sofern die betroffene Person ihre betriebliche Tätigkeit nicht fortsetzen kann, tragen die Führungskräfte die Verantwortung für einen sicheren Heimweg.
- Veranlasst die/der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betreffende Person die Kosten dafür zu tragen.
- Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Arbeitsleistung gehindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Entgelt.
- Wurde eine Beschäftigte/ein Beschäftigter unter dem Einfluss von Suchtmitteln vom Arbeitsplatz entfernt, so wird vom Vorgesetzten zeitnah ein klärendes Gespräch geführt.

(4) Eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit kann auch durch abhängiges Verhalten (z. B. Glücksspiel, Magersucht, PC-Spiele) verursacht sein. Hierbei ist das Verfahren nach § 12 Ziffer 2 entsprechend anzuwenden.

§ 11 Ansprache von wiederholten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – frühzeitige Intervention

(1) Fürsorgegespräch

Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die in Verbindung mit Problemen gesehen werden, die möglicherweise auf ein Suchtmittelproblem hinweisen könnten, führt die/der Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Ein Zusammenhang mit einem riskanten Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten muss für dieses Gespräch nicht unbedingt gegeben sein.

Ziel ist es, der/dem Beschäftigten zu verdeutlichen, dass eine Veränderung wahrgenommen wurde. Vor allem soll es eine soziale Unterstützung möglich machen, um einer untauglichen Problembewältigung durch Suchtmittelkonsum vorzubeugen.

(2) Klärungsgespräch

Bei wiederholter oder schwerwiegender Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten, die möglicherweise im Zusammenhang mit einem Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten stehen könnte, führt die/der Vorgesetzte das Klärungsgespräch.

Ziel ist es, durch Ansprechen des zu beanstandenden Verhaltens und Aufzeigen des zukünftig erwarteten Verhaltens weiteren Fehlentwicklungen entgegenzusteuern.

Steht das beanstandete Verhalten in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen, gibt die/der Vorgesetzte Unterstützung, indem sie/er auf die Möglichkeit der internen oder externen Beratung hinweist.

Die Ergebnisse des Klärungsgesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt.

Die schriftlich festgehaltenen Ergebnisse und Notizen verbleiben bei dem Vorgesetzten, sie kommen nicht in die Personalakte und sind nach 2 Jahren zu tilgen (siehe § 15 der Dienstvereinbarung).

Ein Rückmeldetermin über die weitere Entwicklung in etwa sechs bis acht Wochen wird festgelegt.

Bestehen die Auffälligkeiten fort, ohne dass ein Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erkennbar ist oder gesundheitliche Probleme als Ursache infrage kommen, folgen Gespräche mit arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen.

§ 12 Gestufte Intervention – Stufenplan

(1) Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher/dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten stehen, führt die/der Vorgesetzte Gespräche nach einem abgestuften Konzept mit der/dem betroffenen Beschäftigten.

(2) Ziel der Intervention ist die Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens der betroffenen Person. Ist ihr diese Korrektur aufgrund eines schädlichen oder abhängigen Suchtmittelkonsums aus eigener Kraft nicht möglich, wird ihr nahegelegt, sich durch Beratung und ggf. Behandlung therapeutische Hilfe zu holen. Für die Annahme des Hilfeangebots wird ihr Unterstützung zugesichert.

(3) Sofern die betroffene Person den Pflichten aus ihrem Arbeitsvertrag/Dienstverhältnis wieder nachkommt, wird ihr nach Ablauf von etwa sechs bis acht Wochen eine positive Rückmeldung gegeben.

(4) Kommt es erneut zu Pflichtverletzungen, werden diese sanktioniert, und gleichzeitig wird das Hilfeangebot intensiv erneuert.

(5) Als Handlungshilfe für diese Gespräche wird den Vorgesetzten ein Interventionsleitfaden an die Hand gegeben (s. Anlage 1).

§ 13 Wiedereingliederung

(1) Unmittelbar vor oder direkt nach Abschluss einer ambulanten oder stationären Therapie führt die/der Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten ein Gespräch, in dem es um Unterstützungsmöglichkeiten und die Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz geht. An dem Gespräch nehmen eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrats sowie eine Ansprechperson für Suchtfragen, ggf. die/der Betriebsärztin/-arzt, teil.

(2) Die/der Vorgesetzte führt in den folgenden zwei Jahren halbjährliche Bilanzgespräche mit der/dem Beschäftigten, an denen der gleiche Personenkreis beteiligt ist.

(3) Bewerben sich wegen Suchtmittelabhängigkeit entlassene ehemalige Beschäftigte, die eine erfolgreich abgeschlossene Therapie und einen längeren Zeitraum in abstinenter Lebensweise nachweisen können, um Wiedereinstellung, so wird bei vorhandener freier Stelle die Bewerbung wohlwollend geprüft.

(4) Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) bleibt von diesen Maßnahmen unberührt. Es kann parallel zu dieser Dienstvereinbarung zur Anwendung kommen.

§ 14 Vorgehen bei erneutem Konsum oder suchtbedingtem Verhalten nach Therapie

(1) Kommt es nach einer Intervention im Rahmen des Stufenplans lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der/des Beschäftigten und kommt es dann doch erneut zur Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen / dienstrechtlichen Pflichten, so wird der Stufenplan in der nächsten Stufe fortgesetzt.

(2) Treten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Therapie erneute Auffälligkeiten bei der betroffenen Person auf, so kommen unverzüglich die zuletzt im Stufenplan beteiligten Personen zusammen und beraten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles über das weitere Vorgehen.

§ 15 Datenschutz, Vertraulichkeit und Löschung

(1) Aufzeichnungen, Unterlagen über Gespräche und andere personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 DSGVO) im Sinne der §§ 12 bis 14 dieser Vereinbarung sowie Gesundheitsdaten (Art. 4 Nr. 15 DSGVO) von Beschäftigten sind beim Betriebsarzt, den Vorgesetzten und gegebenenfalls der Ansprechperson für Suchtfragen in einer Nebenakte zu führen und sicher und vor fremdem Zugriff geschützt aufzubewahren und innerhalb der Personalakte in verschlossenen Umschlägen zu verwahren.

(2) Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf Grundlage von Art. 6 I 1 lit. e, 88 DSGVO i.V.m. § 12 NDSG. Die Beschäftigten können jederzeit Auskunft über die sie betreffenden personenbezogenen Daten verlangen; dies gilt auch für Gesundheitsdaten.

(3) Aufzeichnungen, Unterlagen über Gespräche und andere unter diese Vereinbarung fallende personenbezogene Daten sowie Gesundheitsdaten, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach zwei Jahren ohne Auffälligkeiten datenschutzgerecht zu löschen. Gesetzliche Aufbewahrungspflichten bleiben hiervon unberührt.

§ 16 Evaluation und Berichtslegung

(1) Im Rahmen einer Selbstevaluation muss auf der Basis der vom Steuerungskreis abgestimmten, betriebsspezifisch definierten Qualitätsstandards die Überprüfung alle vier Jahre erfolgen.

(2) Die Ergebnisse der Evaluation sollen im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätsverbesserungsprozesses in neue Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe einfließen.

§ 17 Geltungsdauer

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.03.2019 in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Sie kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren gekündigt werden und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

- Anlage 1** Interventionsleitfaden für Gespräche bei suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz
(Stufenplan bei Suchtmittelauffälligkeiten und suchtbedingtem Verhalten)
- Anlage 2** Checkliste für Interventionsgespräche
- Anlage 3** Ansprechpartner, Adressen und Links

Hannover, den

Für die Stiftung Tierärztliche Hochschule
Hannover

Der Präsident

Dr. Dr. h. c. mult. Gerhard Greif

Hannover, den

Für den Personalrat

Die Vorsitzende des Personalrats

Birgitt Mendig

Inhaltsverzeichnis der Anlagen

Anlage 1

Interventionsleitfaden für Gespräche bei suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz.....	Seite 2
Fürsorgegespräch.....	Seite 3
Klärungsgespräch.....	Seite 4
Stufenplan	Seite 5
Stufe 1.....	Seite 5
Stufe 2.....	Seite 6
Stufe 3.....	Seite 8
Stufe 4.....	Seite 10
Stufe 5.....	Seite 12

Anlage 2

Checkliste für Interventionsgespräche.....	Seite 13
--	----------

Anlage 3

Ansprechpartner, Adressen und Links.....	Seite 15
--	----------

**Interventionsleitfaden
für Gespräche bei suchtbedingten Auffälligkeiten
am Arbeitsplatz**

**Fürsorgegespräche, Klärungsgespräche und Stufenplan
bei Suchtmittelauffälligkeiten und suchtbedingtem Verhalten**

Fürsorgegespräch

Haben die unmittelbaren Vorgesetzten den Eindruck, dass die/der Beschäftigte möglicherweise auf einen Suchtmittelmissbrauch zurückzuführende Probleme hat, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und die bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führt die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch.

Die Vertraulichkeit ist für dieses Gespräch unabdingbar.

Im Gespräch bringt die/der Vorgesetzte ausschließlich die Fürsorge zum Ausdruck und bietet Unterstützung und Hilfe an.

Beteiligte:

- die betroffene Person
- die/der unmittelbare Vorgesetzte
- evtl. Vertrauensperson der/des Beschäftigten

Inhalt des Gespräches:

- persönlichen Eindruck ansprechen, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden
- konkrete Benennung der wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen
- nachfragen, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Die Person ermuntern, dass sie auch selbst Lösungsvorschläge entwickelt und vorträgt
- Hinweise auf interne Hilfsangebote (Ansprechpersonen für Suchtfragen, Ansprechpersonen für schwerbehinderte Beschäftigte sowie Betriebsarzt und Personalrat) und externe Hilfsmöglichkeiten (Beratungsstellen und Ärzte) geben.

Ziel des Gespräches:

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 vonseiten der Führungskräfte erwarten kann, wenn sie dies wünscht.

Das Fürsorgegespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans, wird nicht protokolliert und hat keinen arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Charakter.

Klärungsgespräch

Bei wiederholter oder schwerwiegender Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten, die auf einen Suchtmittelmissbrauch der/des Beschäftigten schließen lassen, führt die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Klärungsgespräch.

Beteiligte:

- Die betroffene Person
- Die/der unmittelbare Vorgesetzte
- Evtl. Vertrauensperson der/des Beschäftigten

Inhalt des Gespräches:

- Benennen der konkreten arbeitsvertraglichen Verletzungen (Zeit, Ort, Vorfall)
- Besorgnis ausdrücken, dass die betroffene Person Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen
- Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten aufzeigen bzw. präzise Beschreibung des zukünftigen Verhaltens
- Hinweise auf interne Hilfsangebote (Ansprechpersonen für Suchtfragen(AfS), Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebsarzt und Personalrat) und externe Hilfsmöglichkeiten (Beratungsstellen und Ärzte) geben
- Konkrete schriftliche Vereinbarungen der weiteren Schritte
- Vereinbarung des nächsten Gesprächstermins in ca.6 – 8 Wochen, um der betroffenen Person über die weitere Entwicklung des Arbeits- und Leistungsverhaltens Rückmeldung zu geben.

Eine Gesprächsnotiz zu den Ergebnissen des Gespräches ist anzufertigen und der betroffenen Person auszuhändigen.¹ Die Gesprächsnotiz verbleibt bei der/dem Vorgesetzten und ist vor unbefugtem Zugriff zu sichern. Sie kommt nicht in die Personalakte und ist nach zwei Jahren zu tilgen.

Ziel des Gespräches

Ziel des Klärungsgespräches 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 Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans

¹ Die Notiz darf nach dem Niedersächsischen Datenschutzgesetz 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. Eine schriftliche Einwilligung ist auch erforderlich für die Übermittlung gesundheitsbezogener Angaben.

Stufenplan

1. Stufe

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher/dienstrechtlichen Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder abhängigem Verhalten hat die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen. Zur Vorbereitung wird der/dem Vorgesetzten empfohlen, die fachliche Beratung der Person für die interne Suchthilfe in Anspruch zunehmen.

Das Gespräch mit der betroffenen Person bleibt vertraulich, es hat keine arbeitsrechtlichen / dienstrechtlichen Konsequenzen. Die/der Vorgesetzte notiert Datum und Ergebnis des Gesprächs und gibt der betroffenen Person eine Kopie, das Original verbleibt bei den Vorgesetzten.

Bei beamteten Personen wird darauf hingewiesen, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen gewertet werden könnten.

Beteiligte:

- die betroffene Person
- die/der unmittelbare Vorgesetzte
- evtl. Vertrauensperson der/des Beschäftigten

Inhalte des Gesprächs:

- benennen konkreter arbeitsvertraglicher / dienstrechtlicher Verletzungen (Zeit, Ort, Vorfall)
- Besorgnis ausdrücken, dass die betroffene Person Probleme hat, die sich auf das Arbeits-/ Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen
- ansprechen, dass die Pflichtverletzung in Zusammenhang mit riskantem Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten am Arbeitsplatz gesehen wird
- aufzeigen der konkreten Erwartungen der/des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten
- Hinweis auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (ein Exemplar des Stufenplans aushändigen)
- Empfehlung, sich innerbetrieblich von den Ansprechpersonen für Suchtfragen oder dem Betriebsarzt und/oder von einer externen Fachberatung informieren und beraten zu lassen. Adressen einschlägiger Fachberatung anbieten
- konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte
- feste Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6 bis 8 Wochen und Hinweis auf das Beobachten der weiteren Verhaltensentwicklung.

Bei positiver Verhaltensänderung:

- keine weiteren arbeitsrechtlichen / dienstrechtlichen Folgen
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6 bis 8 Wochen

2. Stufe

Bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz

Kommt es erneut zur Verletzung von arbeitsvertraglichen / dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder abhängigem Verhalten, findet ein Gespräch der Stufe 2 statt.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Vorgesetzten und Funktionsträger (AfS, Betriebsarzt, Personalrat usw.) statt. Dabei wird u.a. auch die Gesprächsführung festgelegt.

Bei beamteten Personen wird unter Berücksichtigung der entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften analog verfahren.

Beteiligte:

- die betroffene Person
- die/der unmittelbare Vorgesetzte
- die nächst höheren Vorgesetzten und/oder
- Personaldezernat
- Personalrat
- bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung

Vor Gesprächsbeginn ist die Zustimmung der/des betroffenen Beschäftigten zur Anwesenheit des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung einzuholen.

Auf Wunsch der betroffenen Person können weitere Personen, z.B. die Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS), teilnehmen.

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten. Die Gesprächsnotiz verbleibt im Personaldezernat.² Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang wird von ihr schriftlich bestätigt.

Inhalte des Gesprächs:

- Benennen der neuen Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen
- Hinweis auf interne und externe Beratungs- und Hilfemöglichkeiten (Name, Telefon, Adresse bereithalten)
- Aufforderung, eine Fachstelle für Sucht und Suchtprävention aufzusuchen³
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten; Hinweis auf die weiteren Schritte im Stufenplan
- Feste Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6 bis 8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

² Die Notiz darf nach dem Niedersächsischen Datenschutzgesetz 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. Eine schriftliche Einwilligung ist auch erforderlich für die Übermittlung gesundheitsbezogener Angaben.

³ Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfsangebote ist bei Beamten disziplinarrechtlich zu prüfen. Bei Tarifbeschäftigten können im weiteren Verlauf nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sanktioniert werden.

Konsequenzen:

Datum und Ergebnis des Gespräches werden schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz wird dem Personaldezernat zugeleitet. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt, deren Empfang sie schriftlich bestätigen muss.

Bei positiver Verhaltensänderung:

- keine weiteren arbeitsrechtlichen/dienstrechtlichen Folgen
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6 bis 8 Wochen.

3. Stufe

Bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz

Kommt es erneut zur Verletzung von arbeitsvertraglichen / dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz verbunden, mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder abhängigem Verhalten, findet ein Gespräch der Stufe 3 statt.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Vorgesetzten und Funktions-Träger (AfS, Betriebsarzt, Personalrat usw.) statt. Insbesondere werden die Konsequenzen, die ergriffen werden, und die Auflagen, die gemacht werden sollen, abgestimmt.

Bei beamteten Personen wird unter Berücksichtigung der entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften analog verfahren.

Beteiligte:

- wie beim zweiten Gespräch
- obligatorisch Personaldezernat

Inhalte des Gesprächs:

- Benennen neuer Fakten, Bezugnahme auf die vorherigen Gespräche
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten der betroffenen Person erneut aufzeigen
- Konsequenzen aufzeigen, die aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung jetzt vollzogen werden
- Hinweis auf interne Informations- und Hilfsangebote durch die Ansprechpersonen für Suchtfragen; sofern noch nicht erfolgt, Kontaktaufnahme vereinbaren
- Aufforderung, eine Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung aufzusuchen, da eine Suchtgefährdung bestehen kann (Adressen von Fachstellen bereithalten)
- Aufforderung, einen Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.^{4,5} Verdeutlichen, dass für beamtete Personen die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei erneuten Auffälligkeiten, Darstellung der nächsten Schritte im Stufenplan
- Feste Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in spätestens acht Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Arbeits- und Leistungsverhaltens
- Eine positive Entwicklung wird gefördert, indem kontinuierliche Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres erfolgen, falls keine erneuten Auffälligkeiten sichtbar werden.

⁴ Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfsangebote ist bei Beamten disziplinarrechtlich zu prüfen. Bei Tarifbeschäftigten können im weiteren Verlauf nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sanktioniert werden.

⁵ Der Nachweis kann nur mit Einverständnis der/des Beschäftigten eingefordert werden. Das Ausstellen eines schriftlichen Nachweises durch eine Beratungs- oder Therapieeinrichtung setzt die hierfür erteilte Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person voraus.

Konsequenzen:

Wenn die betroffene Person darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Leistungsminderung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie aufgefordert, sich unmittelbar in eine Suchtberatung bzw. Suchttherapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert. Die Ansprechpersonen für Suchtfragen bzw. eine Führungskraft bekommen den Auftrag, mit Einverständnis der/des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung zu halten. Nach Möglichkeit wird eine Fallabstimmung⁶ und eine Fallbegleitung⁷ eingerichtet.

Als arbeitsrechtliche Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Leistungsminderung eine schriftliche Abmahnung erteilt.

Beamtete Personen werden auf ihre Verpflichtung zum Erhalt ihrer Dienstfähigkeit hingewiesen und darauf, dass eine Verletzung dieser Pflicht Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können.

Spielt nach Aussage der betreffenden Person eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt eine Suchtproblematik nicht eindeutig vor, so ist bei Tarifpersonal die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten. Die Gesprächsnotiz verbleibt im Personaldezernat. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang wird von ihr schriftlich bestätigt.

Individuelle personalrechtliche Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein:

- 1) individuelles Suchtmittelverbot am Arbeitsplatz als Zusatz zum Arbeitsvertrag
- 2) regelmäßige Gespräche mit den Ansprechpersonen für Suchtfragen in einem bestimmten Zeitraum
- 3) Ärztlicher Nachweis über die Krankheitstage ab dem ersten Tag
- 4) Urlaubstage mindestens eine Woche im Voraus anmelden.

Bei positiver Verhaltensänderung:

- keine weiteren arbeitsrechtlichen/dienstrechtlichen Folgen
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6 bis 8 Wochen. Weitere vierteljährliche Rückmeldegespräche für die Dauer eines Jahres

⁶ Gemeinsam mit der/dem betroffenen Beschäftigten stimmen sich die unmittelbar beteiligten Gesprächsteilnehmer mit den Fachleuten aus dem Beratungs- bzw. Therapiesystem ab. Sie vereinbaren, welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle heraus zur Veränderung der Situation leisten.

⁷ Es wird eine klare Zuständigkeit festgelegt, um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung anzubieten.

4. Stufe

Bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz

Kommt es erneut zur Verletzung von arbeitsvertraglichen/ dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder abhängigem Verhalten, findet ein Gespräch der Stufe 4 statt.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung der Vorgesetzten und Funktionsträger (AfS, Betriebsarzt, Personalrat usw.) statt. Insbesondere werden die zu ergreifenden Konsequenzen und die gemachten Auflagen abgestimmt.

Bei beamteten Personen wird unter Berücksichtigung der entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften analog verfahren.

Beteiligte:

- wie im dritten Gespräch

Inhalte des Gesprächs:

- benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen
- schriftliche Aufforderung, eine Fachstelle für Sucht und Suchtprävention aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann⁸
- Aufforderung, einen Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Beamteten Personen verdeutlichen, dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann
- Angebot von interner Hilfe: Die Ansprechpersonen für Suchtfragen bzw. die/der Betriebsärztin/arzt oder die Führungskraft bekommen den Auftrag, mit Einverständnis der betreffenden Person den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung aufzubauen, ggf. zu halten
- nach Möglichkeit werden eine interne Fallabstimmung und eine Fallbegleitung eingerichtet
- feste Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in spätestens acht Wochen, Hinweis auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Arbeits- und Leistungsverhaltens durch die/den Vorgesetzte/n
- Mitteilung über weitere Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem letzten Stufengespräch führen.

⁸ Es ist noch einmal anzumerken, dass nur arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Verfehlungen sanktioniert werden können.

Konsequenzen:

Spielt nach Aussage der betroffenen Person eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt eine Suchtproblematik nicht eindeutig vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Leistungsminderung eine zweite Abmahnung ausgesprochen.

Die/der Beschäftigte (Tarifpersonal) wird darauf hingewiesen, dass ohne Therapie nicht nur eine verhaltensbedingte Kündigung, sondern ggf. bei langer Krankheit auch eine personenbedingte Kündigung erfolgen kann. Beamtete Personen erhalten den Hinweis, dass sie im Falle weiterer Auffälligkeiten und wenn sie den Auflagen nicht nachkommen, mit geeigneten dienst- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen rechnen müssen.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten. Die Gesprächsnotiz verbleibt im Personaldezernat. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang wird von ihr schriftlich bestätigt.

Die/der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, dass:

- 1) die Führungskräfte nicht länger bereit sind, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen
- 2) die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist
- 3) bei erneuten Auffälligkeiten ein letztes Stufengespräch stattfinden wird.

Bei positiver Verhaltensänderung:

- keine weiteren arbeitsrechtlichen/dienstrechtlichen Folgen
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6 bis 8 Wochen und weitere vierteljährliche Rückmeldegespräche für die Dauer eines Jahres.

5. Stufe

Bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz

Kommt es erneut zur Verletzung von arbeitsvertraglichen / dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder abhängiges Verhalten, wurden außerdem die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es nach vorheriger Abstimmung der Beteiligten zum letzten Gespräch des Stufenplans.

Ist die betroffene Person nicht bereit, sich unverzüglich in Therapie zu begeben, leitet das Personaldezernat bei Tarifbeschäftigten das Kündigungsverfahren ein.

Bei beamteten Personen wird eine disziplinarrechtliche Entscheidung herbeigeführt.

Beteiligte:

- wie im vorangegangenen Gespräch

Inhalte des Gesprächs:

- abklären, ob die betroffene Person bereit ist, sich unverzüglich in eine Therapie zu begeben
- das Gespräch wird schriftlich festgehalten
- die Gesprächsnotiz verbleibt im Personaldezernat
- der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang wird von ihr schriftlich bestätigt.

Checkliste für Interventionsgespräche

Fürsorgegespräche, Klärungsgespräche und Gespräche der Stufen 1 - 5

Ziel der Gespräche ist es:

- die betroffene Person darauf hinzuweisen, dass bestimmte Auffälligkeiten registriert wurden
- zu verdeutlichen, welche konkreten Änderungen im Arbeitsverhalten erwartet werden
- Hilfe anzubieten und Perspektiven zu eröffnen
- Konsequenzen aufzeigen, die sich aus einem fortgesetzten Fehlverhalten zukünftig ergeben.

Rahmenbedingungen:

- abgeschlossenen Besprechungsraum reservieren
- ausreichend Zeit einplanen
- Informationen über Hilfsangebote bzw. Beratung einholen.

1. Gespräch vorbereiten:

- konkrete Auffälligkeiten der/des Betroffenen bezüglich Arbeitsleistung, Arbeits- und Sozialverhalten sowie Anwesenheiten jeweils mit Ort, Datum und Uhrzeit präzise auflisten
- Dokumente (z.B. Zeiterfassung; Leistungsaufzeichnungen) zur Hand haben
- prüfen, ob ein Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch/zu Suchtproblemen herzustellen ist
- roten Faden für den Gesprächsverlauf skizzieren
- Erwartungen an verändertes Verhalten konkret formulieren
- Folgetermin einplanen und Zeitraum/Datum auswählen
- Telefonnummer der internen Beratung und/oder von Beratungsstellen bereithalten.

2. Einstimmung auf das bevorstehende Gespräch:

- persönliche Ziele für das Gespräch vergegenwärtigen
- Störquellen (Telefon, Handy) ausschalten bzw. umleiten
- angenehme, aber sachliche Gesprächssituation herstellen
- Sitzordnung weder zu distanziert noch zu vertraulich gestalten.

3. Begrüßung:

- Gespräch freundlich, aber kurz einleiten
- Vertraulichkeit zusichern
- Mitteilung, wer ggf. von dem Gespräch Kenntnis erhält
- Information, was notiert wird und wie mit den Notizen weiter verfahren wird
- Zeitrahmen für das Gespräch abstecken (ca. 60 Min).

4. Einstieg in das Gespräch:

- Hinweis auf den Anlass und die Art des Gesprächs (Fürsorge-, Klärungs- oder Stufengespräch)
- Ziel des Gesprächs darlegen.

5. Erörterung des Problems:

- Auffälligkeiten sachlich und konkret ansprechen
- In den Stufengesprächen: Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch und zum vermuteten Suchtproblem herstellen
- Sorge um die Person und die weitere Entwicklung der Situation zum Ausdruck bringen
- der betroffenen Person Gelegenheit geben, dazu Stellung zu nehmen
- nachfragen, aber Diskussion vermeiden, roten Faden im Auge behalten.

6. Hilfsangebote machen:

- Unterstützung für eine Veränderung der Situation anbieten, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Stellen
- Konkrete Hilfsangebote unterbreiten, z.B. Hinweis auf Beratungsangebote
- Hinweis darauf, dass es sich um Angebote handelt. Die betroffene Person behält die Verantwortung für deren Annahme und die Veränderung.

7. Erwartungen an das zukünftige Verhalten und Vereinbarungen:

- Erwartungen an das zukünftige Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten konkret benennen
- beim Klärungsgespräch: Dienstvereinbarung mit Stufenplan aushändigen
- konkrete Zielvereinbarungen treffen und weitere Schritte abstimmen
- ggf. weitere Konsequenzen klar aufzeigen, wenn keine Verhaltensänderung erfolgt
- Rückmeldegespräch verbindlich absprechen.

8. Beendigung des Gesprächs und Nachbereitung:

- Bei Stufengesprächen: Protokollnotiz aushändigen und abzeichnen lassen
- Gesprächssituation auswerten und überlegen, ob andere Stellen einbezogen werden sollten.

Ansprechpartner, Adressen und Links

Liste der internen Suchthilfe

Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS)

Suchtkrankenhelferin

Name: Birgitt Mendig
 Telefon: 7760
 Sprechstunde: nach Vereinbarung
 Offene Sprechstunde: Bischofsholer Damm, Personalratsbüro
 mittwochs 12:30 bis 13:30 Uhr

Betriebsarzt

Name: Dr. Glüer
 Telefon: 8150 / 7401
 Sprechstunde: Bünteweg 2, TiHo-Tower, Zimmer 106, mittwochs 12:30 bis 14:30 Uhr
 Bischofsholer Damm 15, Gebäude Nr. 108, EG
 dienstags 12:30 bis 14:30 Uhr
 In dringenden Fällen 0172/5134414

Liste von Suchtberatungsstellen im Raum Hannover	
Beratungsstelle Laatzen Kiefernweg 2, 30880 Laatzen Telefon: 0511 7 827602	Institutsambulanz des KRH Psychiatrie Langenhagen, Rohdehof 3, Hannover Telefon: 0511 / 7300590
Suchtberatungsstelle Garbsen Am Osterberg 1 (Caritasverband), 30823 Garbsen Telefon: 0531 / 78859	Suchtprävention der DROBS Odeonstr. 14, 30159 Hannover Telefon: 0511 / 70146-0
Institutsambulanz der Klinik für Suchtkrankheiten des KRH Wunstorf, Südstr. 25, 31515 Wunstorf Telefon: 05031 / 930	Dr. med. Konrad Cimander, Allgemeinmedizin, Spezialist für Suchtprävention Deisterstr. 19, 30449 Hannover Tel.: 0511/4581407
Suchtberatung Barsinghausen Deisterplatz 2, 30890 Barsinghausen Telefon: 05105 / 515855	FAM (Step) Lehmförder Str.2, Hannover Telefon: 0511 7 9893125
Suchtberatungsstelle Nienburg Parität. Wohlfahrtsverb. Bahnhofstr. 3, 31582 Nienburg Telefon: 05021 / 97350	Suchtberatungsstelle des Caritasverbands Gruppenstr. 8, 30159 Hannover Telefon: 0511 / 27073980

Psychosozialer Krisendienst der Region Hannover Telefon: 0511 / 61622816 (zwischen 12:00 Uhr und 20:00 Uhr an Wochenenden und Feiertagen besetzt)	Suchtberatungsstelle des Diakonischen Werks Burgstr. 10, Hannover Telefon: 0511 / 36870
Telefonseelsorge Telefon: 0800 111 0 111 0800 111 0 222	Suchtberatung für Frauen des Diakonischen Werks Goethestr. 29, 30169 Hannover Telefon: 0511 / 1611715 oder 0511 / 9202310 Suchtberatung La Strada für Frauen Escherstr. 25, 30159 Hannover Telefon: 0511 / 1403323

Bundesweite Organisationen

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (AWO)	www.awo.org
Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS)	www.dhs.de
Bundesverband der Elternkreise drogengefährdeter und drogenabhängiger Jugendlicher e.V. (BVEK e.V.)	http://home.snafu.de/bvek/
Bundesfachverband Essstörungen e.V.	www.bundesfachverbandessstoerungen.de
Bundesfachverband für stationäre Suchtkrankenhilfe e.V. »buss«	www.suchthilfe.de
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Bzga)	www.bzga.de
Deutscher Caritasverband	www.caritas.de
Deutsches Rotes Kreuz e.V.	www.rotkreuz.de
Fachverband Drogen und Rauschmittel e.V. (FDR)	www.fdr-online.info
Fachverband Glücksspielsucht e.V. (fags)	www.gluecksspielsucht.de
Fachverband Sucht e.V.	www.sucht.de
Gesamtverband für Suchtkrankenhilfe im Diakonischen Werk (GVS)	www.sucht.org
Paritätischer Wohlfahrtsverband	www.paritaet.org

Selbsthilfeorganisationen

Al-Anon Familiengruppen, Selbsthilfegruppen
für Angehörige und Freunde von Alkoholikern

www.al-anon.de

Anonyme Alkoholiker (AA)

www.anonyme-alkoholiker.de

Blaues Kreuz in Deutschland e.V.

www.blaues-kreuz.de

Blaues Kreuz in der evangelischen Kirche
Bundsverband Freundeskreise für Suchtkrankenhilfe

www.blaues-kreuz.org
www.freundeskreise-sucht.de

Guttempler in Deutschland

www.guttempler.de

Kreuzbund e.V.

[http://www.kreuzbund.de/](http://www.kreuzbund.de)

Narcotics Anonymous

www.narcotics-anonymous.de

www.onlinesucht.de
www.magersucht.de
www.bulimie-online.de

Weitere Adressen

NAKOS– Nationale Kontakt- und Informationsstelle
zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen

www.nakos.de/site/adressen/gruen/

Bundesverband der Frauengesundheitszentren e.V.

www.frauengesundheitszentren.de

Informationszentrum für Männerfragen

www.maennerfragen.de