



Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkoholgefährdeten und alkoholkranken, medikamenten- oder drogenabhängigen Beschäftigten (DV Sucht)

Zwischen der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und dem Personalrat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg wird gem. Art. 73 in Verbindung mit Art. 75 Abs. 4 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) folgende Vereinbarung über den Umgang mit alkoholgefährdeten und alkoholkranken, medikamenten- oder drogenabhängigen Beschäftigten geschlossen (DV Sucht):

1. Vorbemerkung

Das Problem der Gefährdung durch Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmissbrauch wird unserer Gesellschaft zunehmend bewusster. Es besteht Einigkeit, dass die Bekämpfung des Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmissbrauchs ein wichtiges Anliegen ist.

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, missbräuchlich verwendete Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe.

2. Ziele

Ziele der Dienstvereinbarung sind,

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten oder wiederherzustellen,
- die Sicherheit an den Arbeitsplätzen zu erhöhen,
- dem Alkohol- und sonstigem Suchtmittelmissbrauch vorzubeugen und dessen Folgen entgegenzuwirken,
- den Gefährdeten und Abhängigen ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten,
- allen Beteiligten eine Richtlinie an die Hand zu geben
- sowie eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.

3. Arbeitskreis Suchthilfe/Suchtbeauftragte bzw. Suchtbeauftragter

Zur Erreichung dieser Ziele wird ein Arbeitskreis zur Suchthilfe an der Universität eingerichtet, dem Vertreterinnen bzw. Vertreter aller Gruppen angehören. Der Arbeitskreis zur Suchthilfe wählt aus seinen Reihen eine Suchtbeauftragte bzw. einen Suchtbeauftragten. Zur Unterstützung des Arbeitskreises und der bzw. des Suchtbeauftragten können auch auswärtige Fachkräfte hinzugezogen werden.

4. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Bamberg, auch wenn sie nicht Beschäftigte im Sinne des BayPVG sind.

5. Richtlinien zum Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln

- Die Beschäftigten der Universität dürfen sich während der Arbeitszeit durch den Konsum von Alkohol- und anderen Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen, in dem die Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß geleistet werden kann und/oder in dem es zu einer Selbst- oder Fremdgefährdung kommt.
- Der Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit ist auf universitäre Veranstaltungen (z.B. Empfänge, Geburtstage, Feste etc.) zu beschränken.
- Bei Tätigkeiten in sicherheitsrelevanten Bereichen, wie z.B. beim betriebsbedingten Führen von Fahrzeugen oder beim Umgang mit bestimmten Maschinen (Kreissäge, Bohrmaschine etc.) sind kein Alkohol oder andere Suchtmittel zu konsumieren.

6. Information

Die Beschäftigten sind fortlaufend, umfassend und systematisch darüber zu informieren, dass

- Suchtmittel wie Alkohol, missbräuchlich verwendete Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe die Menschen in ihrer Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- Suchtmittel auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden,
- der Missbrauch dieser Suchtmittel zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann, aber auch an der Entstehung anderer Volkskrankheiten, wie z. B. Herz- Kreislauf-Erkrankungen, Krebs und Erkrankungen der Atemwege, beteiligt ist.

7. Schulungsmaßnahmen

Alle mit der Personalführung betrauten Beschäftigten (Vorgesetzte) sowie Mitglieder der Personalvertretung, Sicherheitsbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind von Fachkräften systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen (z. B. Abhängigkeit), über Formen süchtigen Verhaltens sowie über Möglichkeiten der Hilfestellung zu schulen.

Der Schulung von Vorgesetzten, die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben und die bei vorbeugenden Maßnahmen und der Handhabung von Einzelfällen eine hohe Verantwortung tragen, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Führungskräfte und Mitglieder der Personalvertretung sind verpflichtet, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten werden hierzu Mittel zur Verfügung gestellt.

8. Verhalten bei Suchtmittelkonsum

8.1 Tätigwerden und Informierung der Vorgesetzten

Besteht der Verdacht, dass sich bei Beschäftigten durch den Konsum von Suchtmitteln dienstliche Beeinträchtigungen ergeben, sind alle Beschäftigten angehalten im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu

werden (Ansprache, Verweis auf Hilfsangebote wie Betriebsarzt, Suchtberatungsstellen etc.). Die Vorgesetzten sind zu informieren.

8.2 Sicherer Heimtransport

Die bzw. der Vorgesetzte ist verpflichtet, eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, der bzw. die offensichtlich stark alkoholisiert oder aufgrund des Konsums von anderen Suchtmitteln in ihrer bzw. seiner Arbeitsfähigkeit stark beeinträchtigt ist, nicht weiterarbeiten zu lassen. Soweit erforderlich organisiert der bzw. die Vorgesetzte einen begleiteten, sicheren Heimtransport. Der Personalrat kann in solchen Fällen jederzeit von der bzw. dem Vorgesetzten kontaktiert werden. Sofern möglich, sind weitere Personen vor Ort zur Beweishilfe hinzuzuziehen. Sollte von der bzw. dem Beschäftigten eine mögliche Gefährdung ausgehen, sollte die Polizei verständigt werden. Der Vorfall ist zu dokumentieren.

Wird der Heimtransport veranlasst, übernimmt die vor Ort entstehenden Auslagen (z.B. Beförderungsentgelt) grundsätzlich die Dienststelle. Der bzw. die Betroffene kann diesbezüglich von der Dienststelle in Regress genommen werden.

Sobald die Arbeitsfähigkeit der bzw. des Beschäftigten wiederhergestellt wird, muss die bzw. der Vorgesetzte ein Gespräch führen (9.1 ff) bzw. die weiteren Verfahrensschritte des Stufenplans (9. ff) verfolgen.

9. Interventionsleitfaden, Stufenplan

Zeigen Beschäftigte ein Fehlverhalten und Defizite am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit einem Suchtmittelkonsum, ist der Interventionsleitfaden/Stufenplan durch die Vorgesetzten zu verfolgen. Dabei werden zunächst Maßnahmen und Hilfsangebote verfolgt, im weiteren Verlauf kann es zu Auflagen und arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen kommen.

9.1 Vertrauliches Gespräch mit der bzw. dem Vorgesetzten, Frist zur Verhaltensänderung

Bestehen Hinweise, dass Beschäftigte Fehlverhalten und Defizite am Arbeitsplatz zeigen und/oder suchtmittelgefährdet erscheinen, ist die bzw. der Vorgesetzte verpflichtet, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit diesen zu führen.

Die bzw. der Vorgesetzte legt gegebenenfalls die Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen dar.

Die bzw. der Vorgesetzte zeigt Wege und Hilfsmöglichkeiten auf und regt an, dass Betroffene sich an eine anonyme Beratungsstelle oder an andere entsprechende Einrichtungen wenden sollten. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Aktennotiz gefertigt, sondern nur der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten.

Betroffenen werden in der Regel 4 Wochen Zeit eingeräumt, ihr Verhalten positiv zu ändern.

Bestehen Anhaltspunkte für eine Eigen- und/oder Fremdgefährdung, dann kann die Frist verkürzt werden oder direkt das Wiederholungsgespräch nach Ziffer 9.2 dieser Dienstvereinbarung stattfinden.

9.2 Wiederholungsgespräch, zweite Frist

Ist im Verhalten von Betroffenen innerhalb der gesetzten Frist keine Besserung erkennbar, so ist ein weiteres gemeinsames Gespräch zwischen der bzw. dem Vorgesetzten und der bzw. dem Betroffenen unter Beteiligung des von der Universität bestellten Suchtbeauftragten zu führen. Auf Wunsch der bzw. des Betroffenen kann auch ein Mitglied des Personalrates daran teilnehmen.

Dabei wird die bzw. der Betroffene unter Hinweis auf das erste Gespräch nochmals eindringlich mit den festgestellten Tatsachen konfrontiert.

Es wird erneut auf die Behandlungs- und Beratungsmöglichkeiten hingewiesen. Gleichzeitig wird mitgeteilt, dass bei fortlaufender Auffälligkeit und Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen die weiteren Schritte dieser Dienstvereinbarung eingeleitet werden müssen.

Dieses Gespräch hat noch keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Die bzw. der Betroffene erhält in Abstimmung mit den zugezogenen beratenden Diensten eine erneute Frist (in der Regel 4 Wochen) zur positiven Änderung. Über dieses zweite Gespräch wird vom Vorgesetzten eine Aktennotiz gefertigt, die beim Vorgesetzten verbleibt.

9.3 Erweitertes Gespräch, Konsequenzen

Ändert sich das Verhalten der bzw. des Beschäftigten innerhalb der nach Ziffer 9.2 festgesetzten Frist nicht, verständigt die bzw. der Vorgesetzte die Personalabteilung und es wird ein erneutes Gespräch mit der bzw. dem Betroffenen geführt.

An diesem Gespräch nehmen neben dem bzw. der Betroffenen die bzw. der Vorgesetzte, die Leitung der Personalabteilung, die bzw. der Suchtbeauftragte und eine Vertretung des Personalrats teil. Auf Wunsch der bzw. des Betroffenen kann eine Person ihres bzw. seines Vertrauens hinzugezogen werden.

Der bzw. dem Betroffenen sind dabei erneut Hilfsangebote und Behandlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Eine entsprechende schriftliche Information wird gegen Unterschrift ausgehändigt.

Die bzw. der Betroffene hat der Personalabteilung unverzüglich eine Bescheinigung über das stattgefundene Beratungsgespräch in einer offiziell anerkannten Suchtberatungsstelle vorzulegen.

Der bzw. dem Betroffenen ist zudem die Möglichkeit einzuräumen eine ambulante oder stationäre Entziehungskur durchzuführen.

Ihr bzw. ihm wird gleichzeitig angekündigt, dass bei mangelnder Mitwirkung oder Ablehnung der Hilfsangebote mit arbeits- und dienstrechtlichen Schritten zu rechnen ist, insbesondere wenn vereinbarte Auflagen nicht erfüllt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich eine Ablehnung der vorgeschlagenen Maßnahmen im Rahmen der für eine personenbedingte Kündigung erforderlichen negativen Gesundheitsprognose nachteilig auswirken kann.

Die bzw. der Betroffene ist zudem darauf hinzuweisen, dass durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ärztliche Untersuchungen nach den jeweils geltenden arbeitsrechtlichen- oder dienstrechtlichen Vorschriften angeordnet werden können.

Die Durchführung der vereinbarten Maßnahmen wird schriftlich mit angemessener Terminsetzung der bzw. dem Beschäftigten zur Auflage gemacht.

9.4 Durchführung von Therapiemaßnahmen

Sofern eine ärztliche Untersuchung erfolgte und durch die Ärztin bzw. den Arzt nach der Feststellung einer Suchterkrankung entsprechende Therapiemaßnahmen vorgeschlagen wurden oder Auflagen nach dieser Dienstvereinbarung vereinbart wurden, begleitet die Personalabteilung und der Suchtbeauftragte bei Annahme der Maßnahmen deren Einleitung und Durchführung kontinuierlich.

Hat die bzw. der Betroffene den erfolgreichen Abschluss einer Therapie nachgewiesen, erfolgt durch die Personalabteilung die Aufforderung, durch Nachsorgemaßnahmen, wie z.B. den regelmäßigen Besuch von Selbsthilfegruppen, den Therapieerfolg zu sichern, sofern dies nach einem Gutachten der medizinischen und psychologischen Fachkräfte notwendig ist. Die Erfüllung derartiger Auflagen ist von der bzw. dem Betroffenen unaufgefordert nachzuweisen.

9.5 Letztes Gespräch, arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen

Kommt die bzw. der Beschäftigte den vereinbarten Maßnahmen nach Ziffer 9.3. und/oder 9.4 nicht innerhalb des gesetzten Termins nach, erfolgt durch die Personalstelle eine Abmahnung bzw. die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen und es wird ein letztes Gespräch mit Beteiligung der bzw. des Suchtbeauftragten geführt. Der bzw. dem Betroffenen werden nochmals die Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt und es wird eine endgültige letzte Bedenkzeit von max. 1 Woche eingeräumt.

Für den Fall, dass nach Ablauf der 1-Wochen-Frist die bzw. der Betroffene dieser letzten Aufforderung nicht nachkommt, erfolgt durch die Personalabteilung eine zweite Abmahnung bzw. die Fortführung der disziplinarrechtlichen Maßnahmen. Die angedrohten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen (bis zur Entlassung bzw. Entfernung aus dem Dienst) werden bei weiterhin bestehendem Fehlverhalten nach einer Frist von maximal 1 Woche durchgeführt.

10. Wiedereingliederung

Abstinent lebende, ehemals suchtmittelabhängige Beschäftigte sind an ihrem Arbeitsplatz insbesondere von den Dienststellenleitern/Vorgesetzten und dem bzw. der Suchtbeauftragten zur Sicherung des Therapieerfolges und der Wiedereingliederung zu unterstützen.

11. Vernichtung von Aufzeichnungen, Personalakten

Bestätigen sich Hinweise auf eine Suchtmittelgefährdung nicht, sind sämtliche dienstliche Aufzeichnungen sofort zu vernichten.

In den Verfahrensschritten bis Ziffer 9.3 sind bei erfolgreicher Therapie sämtliche Aufzeichnungen nach einem Jahr zu vernichten.

In den sonstigen Fällen ist der gesamte Vorgang aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, wenn die bzw. der Betroffene nachweislich über 4 Jahre abstinent bleibt bzw. keine weiteren Erkenntnisse z.B. aus einer ärztlichen Untersuchung vorliegen.

12. Rückfall

Fällt die bzw. der Beschäftigte nach der Therapie erneut wegen Alkohol- und/oder sonstigen Suchtmittelmissbrauchs auf, wird entsprechend den Ziffern 9.1 ff. verfahren. Bei einem zweiten Rückfall wird nach der Ziffer 9.5 verfahren.



13. Schwerbehindertenvertretung

Wenn die bzw. der suchtauffällige Beschäftigte behindert ist, wird die Schwerbehindertenvertretung in das Verfahren ab Ziffer 9.1 einbezogen.

14. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft, sie ist allen Beschäftigten unverzüglich bekannt zu machen.

Bamberg, den 18.03.2026

Handwritten signature of Kai Fischbach in blue ink, written over a horizontal line.

Prof. Dr. Kai Fischbach, Präsident

Handwritten signature of Dagmar Steuer-Flieser in black ink, written over a horizontal line.

Dr. Dagmar Steuer-Flieser, Kanzlerin

Handwritten signature of Marco Depietri in blue ink, written over a horizontal line.

Dr. Marco Depietri, Vorsitzender des Personalrats