

Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe

Präambel

Suchtmittelgebrauchsstörungen (siehe § 3 (2)) haben sich zu schwerwiegenden Begleiterscheinungen der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens entwickelt. Daraus erwächst für die Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW Berlin) die Aufgabe, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen.

Suchtmittelgebrauchsstörungen haben viele Erscheinungsformen, prägen das weitere Leben des*der Kranken nachhaltig und können als chronische Erkrankung in besonders schweren Fällen tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt werden. Die Abhängigkeit von Suchtmitteln beeinträchtigt in erheblichem Maße das Denk- und Urteilsvermögen sowie die Leistungsfähigkeit Betroffener. Sie schränkt die freie Entfaltung der Persönlichkeit ein, zerstört soziale Bindungen, beeinträchtigt das Arbeitsklima und kann schließlich die eigene Existenz gefährden.

Bei fachgerechter Behandlung kann sie positiv beeinflusst und in ihren Auswirkungen vermindert werden. Die Erfolgsaussichten sind umso größer, je früher Hilfe in Anspruch genommen wird.

Insbesondere Führungskräfte sollten solche Probleme frühzeitig erkennen und offen ansprechen. Sie müssen auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen adäquate Forderungen nach einer Verhaltensänderung der Betroffenen stellen und deren Verlauf überwachen. Dazu gibt diese Dienstvereinbarung einen Handlungsrahmen.

§ 1 Geltungsbereich

Die folgende Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der HTW Berlin.

§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung

(1) Das sofortige Handeln beim Erkennen von akuten oder diffusen Auffälligkeiten durch Suchtmittel am Arbeitsplatz sowie die Hilfe für Abhängigkeitsgefährdete und Abhängigkeitskranke stellen eine wichtige Aufgabe der Personalführung dar.

(2) Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen sowie unterstützender Hilfsangebote für betroffene Beschäftigte der HTW Berlin.

(3) Mit der Dienstvereinbarung beabsichtigt die HTW Berlin ihrer Verantwortung hinsichtlich Prävention nachzukommen. Dies beinhaltet u.a.:

- Aufklärungs- und Schulungsveranstaltungen für Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, durchzuführen, um so zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen und einer Entstehung von Suchtverhalten vorzubeugen.
- Den Betroffenen zu helfen, die Erkrankung bzw. Erkrankungsgefahr selbst zu erkennen und die Therapieangebote anzunehmen, damit arbeitsrechtliche Konsequenzen vermieden werden können.
- Die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu sichern, dem Wegsehen und Bagatellisieren durch das Umfeld ("Co-Verhalten") entgegenzuwirken.
- Das Problembewusstsein aller Beschäftigten in Bezug auf Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankungen zu steigern.
- Den Führungskräften ein frühzeitiges Erkennen und richtiges Reagieren zu ermöglichen und ihnen einen verbindlichen und transparenten Handlungsrahmen an die Hand zu geben.

§ 3 Suchtmittel in der Arbeitszeit

(1) Die Beschäftigten der HTW Berlin dürfen sich nicht durch den Gebrauch von Suchtmitteln in den Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(2) Zu den möglichen Süchten zählt ein riskanter oder abhängiger Konsum von Stoffen wie Alkohol, Medikamenten oder anderen Drogen, aber auch süchtiges Verhalten z. B. in Form von Internet-, Spiel- oder auch Kaufsucht.

§ 4 Ansprechpersonen und Beratung

(1) Alle Beschäftigten der HTW Berlin haben das Recht, unter Berücksichtigung der obliegenden Arbeitsaufgaben während der Arbeitszeit bei den genannten Ansprechpartner*innen Informationen zu Möglichkeiten der Beratung einzuholen.

(2) Ansprechpartner*innen für Beschäftigte innerhalb der HTW Berlin sind:

- die Kollegialen Suchtberater*innen,
- der Betriebsarzt/die Betriebsärztin,
- der*die Leiter*in der Personalabteilung als Vertreter*in der HTW Berlin oder eine benannte Vertretung,
- die Mitglieder des Personalrats (PR),
- die Schwerbehindertenvertretung (VSB),
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB),
- die Sicherheitsingenieur*innen.

(3) Alle Ansprechpartner*innen unterliegen der absoluten Schweigepflicht.

§ 5 Zuständigkeit der Führungskraft

Der unmittelbaren Führungskraft kommt eine zentrale Rolle in der Suchtprävention zu. Sie trägt sowohl die Verantwortung für den Arbeitsschutz als auch für eine sachgerechte Intervention bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten. Sie unterstützt auffällig gewordene Beschäftigte auf dem Weg zur Veränderung bei der Übernahme von Eigenverantwortung sowie der Annahme fachgerechter Hilfe. Sie führt gegebenenfalls nach vorheriger Beratung mit Ansprechpartner*innen aus § 4 Gespräche nach dem Stufenplan (Anlage 1) und beteiligt die dort vorgesehenen Personen.

§ 6 Kollegiale Suchtberatung in der betrieblichen Suchtprävention

- (1) Die Bestellung in das Nebenamt des Kollegialen Suchtberaters*/der Kollegialen Suchtberaterin beruht auf Eignung, Freiwilligkeit und Interesse und erfolgt durch die Dienststelle nach Information des Personalrats.
- (2) Bei der Gewinnung der freiwilligen Suchtberater*innen soll auf eine angemessene Vertretung aller Geschlechter hingewirkt werden.
- (3) Die Kollegialen Suchtberater*innen sind gehalten, sich regelmäßig auf dem Gebiet der Suchthilfe fortzubilden. Die anfallenden Kosten trägt die HTW Berlin.
- (4) Die kollegialen Suchtberater*innen werden auf Grund ihrer freiwillig erklärten Bereitschaft von dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Präsidiums für die Dauer von zwei Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.
- (5) Die Zeiten der Aus- und Fortbildung in der Suchtprävention und -hilfe sowie die Beratungstätigkeit der Kollegialen Suchtberater*innen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Aufgaben der Kollegialen Suchtberater*innen sind:
 - Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und der Dienststelle in allen Fragen der Suchtprävention und bei Abhängigkeitserkrankungen,
 - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
 - Vermittlung von Informationen zu psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen in der umliegenden Region,
 - Teilnahme an Gesprächen im Rahmen des Stufenplans (Anlage 1).

§ 7 Vorgehen bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch

- (1) Liegt auffälliges Verhalten bei Beschäftigten im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch während der Arbeitszeit am (mobilen) Arbeitsplatz vor, sind die Führungskräfte, aber auch alle beteiligten Kolleg*innen angehalten, die Betroffenen auf ihr Verhalten anzusprechen und auf Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen.
- (2) Ist eine Erkrankung und/oder Medikamenteneinnahme Ursache für das auffällige Verhalten, kann der/die Beschäftigte dies (betriebs-)ärztlich bestätigen lassen.
- (3) Die Führungskraft ist verpflichtet nach einem entsprechenden Klärungsgespräch, gemäß dem Stufenplan (Anlage 1) vorzugehen.
- (4) Ziel des Stufenplanes soll sein, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, ihr Verhalten zu verändern und damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.
- (5) Kommt es während der Umsetzung des Stufenplans innerhalb von zwei Jahren zu erneuter Auffälligkeit, wird der Stufenplan zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt.
- (6) Nach Ablauf der in § 10 genannten Frist zur Vernichtung von Unterlagen ist bei einer erneuten Auffälligkeit das Verfahren nach dieser Dienstvereinbarung erneut durchzuführen.

§ 8 Vorgehen bei Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch Suchtmittelgebrauch

- (1) Beschäftigte, die erkennbar aufgrund eines Suchtmittelgebrauchs nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit dieser Arbeit nicht betraut werden. Die Führungskraft ist in diesen Fällen verpflichtet einzugreifen. In diesem Fall muss die Führungskraft die Annahme der Arbeitsleistung ablehnen und die Personalabteilung darüber schriftlich (per E-Mail) informieren. Der/Die Betroffene muss auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden oder es ist über den Notruf unter 112 Hilfe zu holen. Eventuell anfallende Kosten sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.
- (2) Für die ausgefallene Arbeitszeit infolge eines Suchtmittelgebrauchs besteht kein Anspruch auf Entgelt.

§ 9 Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

(1) Gegen Ende einer stationären oder ambulanten Therapie besteht die Möglichkeit an einem Verfahren nach dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß der Dienstvereinbarung BEM bzw. an einer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) teilzunehmen. Die Führungskraft ist verpflichtet, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Ansprechpersonen (z.B. Personalrat, Kollegiale Suchtberatung, Vertrauensperson der*des Beschäftigten), ein Willkommensgespräch nach langer Abwesenheit aufgrund einer Suchterkrankung anzubieten.

(2) Ein Folgegespräch soll vier Wochen nach erfolgter Arbeitsaufnahme durchgeführt werden.

§ 10 Aufbewahrung von Unterlagen, Datenschutz

(1) Sämtliche die Personalsache betreffenden mündlichen und schriftlichen Angelegenheiten unterliegen der strengen Vertraulichkeit. Die schriftlichen Unterlagen, die nach dieser Vereinbarung entstehen, unterliegen nicht der allgemeinen Akteneinsicht, sondern werden als vertrauliche Personalsache gekennzeichnet und analog der Regelung für Gesundheitszeugnisse verwahrt. Unabhängig davon werden Abmahnungen aufgrund Suchtmittelmissbrauchs unter den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen nach angemessener Frist, spätestens nach drei Jahren, aus der Personalakte entfernt.

(2) Die Weitergabe gesundheitsbezogener Daten an unberechtigte Dritte ist untersagt.

§ 11 Kündigungsklausel

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung nach. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelung ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, unwirksamen Regelung möglichst nahekommt. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich diese Dienstvereinbarung als lückenhaft erweist.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie wird allen Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt gemacht. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung vom 14.04.2005 außer Kraft.

Berlin, den 27. 7. 2026



Prof. Dr. Tilo Wendler
Kanzler der HTW Berlin



Gernot Welschhoff
Vorsitzender des Personalrates

Anlage 1 | Stufenplan

Die Führungskraft ist gem. § 7 der Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe verpflichtet nach einem entsprechenden Klärungsgespräch, gemäß diesem Stufenplan vorzugehen. *)

Stufe	Anlass	Teilnehmende	Gespräch Inhalt/Dokumentation	Konsequenzen
1	Erneute Verhaltensauffälligkeit nach Klärungsgespräch oder Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten sowie Störungen im Arbeitsablauf bzw. – umfeld. Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder riskantem suchtgefährdenden Verhalten erkennbar.	Führungskraft Betroffene*r Beschäftigte auf Wunsch des/der Beschäftigten Kollegiale Suchtberater*innen Mitglied des PR/VSB/FGB Person des Vertrauens der/des betroffenen Beschäftigte*n	Ziel: Verbindliche Problembenennung und Aufforderung zur Verhaltensänderung, u.a.: - Benennung konkreter Auffälligkeiten und Pflichtverletzungen (Datum, Ort, Situation) - Ansprache des Zusammenhangs mit Suchtmittelkonsum - Darstellung der Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsabläufe - Möglichkeit zur Stellungnahme durch betroffene*n Beschäftigte*n - Formulierung verbindlicher Erwartungen an Verhaltensänderungen - Vereinbarung konkreter Schritte zur Verhaltensänderung - Hinweis auf Fortsetzung des Stufenplans sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten - Führungskraft verfasst einen Gesprächsvermerk und händigt dem/der Beschäftigten diesen aus - Vertraulichkeit ist zu beachten	
2	Nichteinhaltung der Vereinbarungen aus Stufe 1 Wiederholte Verhaltensauffälligkeiten oder Vernachlässigung arbeitsvertragsrechtlicher Pflichten sowie Störungen im Arbeitsablauf bzw. – umfeld Deutlicher Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder riskantem suchtgefährdenden Verhalten erkennbar.	Führungskraft Betroffene*r Beschäftigte*r Personalleitung auf Wunsch des/der Beschäftigten Kollegiale Suchtberater*innen Mitglied des PR/VSB/FGB Person des Vertrauens der/des betroffenen Beschäftigte*n	Ziel: Erhöhung der Verbindlichkeit und Einstieg in und Einbindung professioneller Hilfen für betroffene*n Beschäftigte*n u.a. - Wiederaufnahme und Konkretisierung der Maßnahmen aus Stufe 1 - Auflage zur Kontaktaufnahme mit einer externen Suchtberatung durch den/die betroffenen Beschäftigten - Verbindliche Vereinbarung zur Erbringung eines Nachweises der Kontaktaufnahme (innerhalb von 4 Wochen) - Erneute Erwartungsklärung Dokumentation der Gesprächsinhalte in der Personalakte durch die Personalleitung Aushändigung der Dokumentation an den/die Betroffenen	Ankündigung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten (Ermahnung)

Stufe	Anlass	Teilnehmende	Gespräch Inhalt/Dokumentation	Konsequenzen
3	Verletzung der Vereinbarungen aus Stufe 2 Fortbestehende Verhaltensauffälligkeiten oder Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten sowie Störungen im Arbeitsablauf bzw. -umfeld	Führungskraft Betroffene*r Beschäftigte*r Personalleitung Mitglied des PR/VSB/FGB Betriebsarzt/Betriebsärztin <u>auf Wunsch</u> des/der Beschäftigten Kollegiale Suchtberater*innen Person des Vertrauens der/des betroffenen Beschäftigte*n	Ziel: Einleitung weitergehender Unterstützungsmaßnahmen u.a. • Auflage zur Aufnahme einer ambulanten Therapie als Minimalmaßnahme & Zusicherung der Unterstützung bei der Therapiesuche durch die kollegiale Suchtberatung • Dokumentation der Gesprächsinhalte und Aufnahme in die Personalakte	Erste Abmahnung
4	Nichterfüllung der Auflagen und Vereinbarungen aus Stufe 3 Fortbestehende Verhaltensauffälligkeiten oder Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten sowie Störungen im Arbeitsablauf bzw. -umfeld Keine nachhaltigen Verhaltensänderungen	Führungskraft Betroffene*r Beschäftigte*r Personalleitung Mitglied des PR/VSB/FGB Betriebsarzt/Betriebsärztin <u>auf Wunsch</u> des/der Beschäftigten Kollegiale Suchtberater*innen Person des Vertrauens der/des betroffenen Beschäftigte*n	Ziel: Einbindung geeigneter intensiver externer Therapiemaßnahmen u.a. • Fortführung und Konkretisierung der bisherigen Inhalte • Hinweis auf eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder weitere personalrechtliche Konsequenzen im Einzelfall • Dokumentation der Gesprächsinhalte und Aufnahme in die Personalakte	Zweite Abmahnung
5	Nichterfüllung der Auflagen und Vereinbarungen aus Stufe 4 Erneute Auffälligkeit oder Verweigerung der Inanspruchnahme von externen Unterstützungsangeboten	Führungskraft Betroffene*r Beschäftigte*r Personalleitung Mitglied des PR/VSB/FGB Betriebsarzt/Betriebsärztin <u>auf Wunsch</u> des/der Beschäftigten Kollegiale Suchtberater*innen Person des Vertrauens der/des betroffenen Beschäftigte*n	Ziel: Letztmalige Prüfung der Möglichkeiten und Bereitschaft einer tragfähigen Verhaltensänderung in enger Absprache mit der/dem betroffenen Beschäftigten und abschließende Klärung des weiteren Beschäftigungsverhältnisses u.a. • Zusammenfassung des kompletten Stufenverlaufs (von Stufe 1 bis Stufe 4) • Beendigung des Stufenverfahrens	Einleitung Kündigungsverfahren)

*) Unter Beachtung aller gesetzlichen Bestimmungen und/oder der besondere Bestimmungen des SGB IX.