

1,2



UNIVERSITÄT ROSTOCK

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

Jahrgang 2006

Nr. 6

Rostock, 14. 07. 2006

Inhalt

Seiten

Dienstvereinbarung über den Umgang mit
Suchtgefährdeten und Suchtkranken und
über Maßnahmen gegen den Missbrauch
von Suchtmitteln (DV-Sucht)

9

HERAUSGEBER

Der Rektor der UNIVERSITÄT ROSTOCK

18051 Rostock

Dienstvereinbarung

über den Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht)

Die Universität Rostock, vertreten durch den Rektor,

und

der Gesamtpersonalrat der Universität Rostock, vertreten durch die Vorsitzende,

schließen zum Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken nach §66 in Verbindung mit §70 Abs. 1 Nr. 8 Personalvertretungsgesetz M/V folgende Dienstvereinbarung ab:

P r ä a m b e l

Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelabhängigkeit haben sich zu nachhaltigen Begleiterscheinungen der gesellschaftlichen Entwicklung und damit auch des Arbeitslebens entwickelt. Sie haben in den letzten Jahren dazu geführt, sich auch am Arbeitsplatz mit dem Thema Sucht auseinandersetzen zu müssen.

Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelabhängigkeit sind in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen. Jede Frau und jeder Mann kann suchtmittelabhängig werden.

Suchtmittelabhängigkeit ist eine nicht heilbare Krankheit, die das weitere Leben des Kranken* prägen wird. Sie ist eine chronische Erkrankung und kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird. Die Abhängigkeit von Suchtmitteln beeinträchtigt in erheblichem Maße das Denkvermögen und die Leistungsfähigkeit des Betroffenen. Sie schränkt die freie Entfaltung einer Persönlichkeit ein und zerstört die sozialen Bindungen und Chancen eines Individuums.

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

Vorgesetzte und Kollegen müssen daher lernen, solche Probleme frühzeitig zu erkennen, richtig einzuordnen und offen anzusprechen. Besonders Vorgesetzte müssen erkennen, dass bei Suchtverhalten eine Problemlösungsbereitschaft insbesondere unter Leidensdruck entsteht. Sie müssen lernen, berechnete Forderungen nach einer Änderung im Verhalten der Betroffenen zu stellen und konsequent zu handeln.

* Zur sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden die männliche Form verwandt, sie gilt für männliche und weibliche Beschäftigte.

Die Betroffenen müssen lernen, dass ihr Verhalten Auswirkungen hat, die von ihren Vorgesetzten und Kollegen nicht geduldet werden. Sie müssen erkennen, dass sie

- den Schlüssel zur Lösung der Problematik selbst in der Hand halten,
- von der Dienststelle Hilfe zur Bewältigung der Probleme bekommen,
- entlassen werden, wenn sie auf Dauer nicht bereit sind, die Auffälligkeiten abzustellen und
- die angedrohten Konsequenzen tatsächlich eintreten, wenn sie keine Therapiebereitschaft zeigen und nicht bereit sind, ihr Verhalten zu ändern.

§ 1 Geltungsbereich

Die folgende Vereinbarung gilt für die Beschäftigten der Universität Rostock (Beamte, Arbeiter, Angestellte und Auszubildende). Sie ist bei Auffälligkeiten oder Missbrauch und Erkrankungen durch alle Suchtmittel anzuwenden.

§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung

(1) Die Universität Rostock nimmt mit dieser Vereinbarung ihre Verantwortung als Arbeitgeber/Dienstvorgesetzter wahr.

(2) Die Bekämpfung von Suchtmittelmissbrauch sowie die Hilfe für Abhängigkeitsgefährdete und Abhängigkeitskranke stellen eine wichtige Aufgabe der Personalführung dar.

(3) Mit der Dienstvereinbarung beabsichtigt die Universität Rostock:

- Die Suchtproblematik bereits anzusprechen, bevor arbeits- und dienstrechtliche Verfahren eingeleitet werden,
- den suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeitern zu helfen, die Erkrankung bzw. Erkrankungsgefahr selbst zu erkennen und die Therapieangebote anzunehmen, damit arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen vermieden werden können,
- die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeits-/Dienstfähigkeit zu sichern,
- dem Wegsehen und Bagatellisieren des Umfeldes („Co-Verhalten“) entgegenzuwirken,
- das Problembewusstsein aller Mitarbeiter zum Suchtmittelmissbrauch und zur Suchterkrankung zu steigern,
- die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, das Unfallrisiko und die Unfallhäufigkeit zu mindern, den Sucht bedingten Krankenstand zu senken,
- den Führungskräften ein frühzeitiges Erkennen und richtiges Reagieren zu ermöglichen und ihnen einen verbindlichen und transparenten Handlungsrahmen in die Hand zu geben,
- für alle Beteiligten eine einheitliche Richtlinie zu haben, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und
- eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.

§ 3 Beratung und Hilfe

- (1) Die Universität Rostock bietet betroffenen Mitarbeitern verschiedene Beratungsmöglichkeiten an.
- (2) Als Ansprechpartner innerhalb der Universität Rostock dienen insbesondere die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention, Mitglieder des ASPA (Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz), die Personaldezernate, die Personalräte und der Betriebsärztliche Dienst.
- (3) Jeder Mitarbeiter der Universität Rostock hat das Recht, unter Berücksichtigung der ihm obliegenden Arbeits-/Dienstaufgaben während der Arbeitszeit bei den Ansprechpartnern Rat und Information einzuholen.
- (4) Die Beratenden sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.
- (5) Die internen Beratenden klären die Betroffenen auch über die arbeits- oder dienstrechtlichen Folgen bei Fortführung des Sucht bedingten Verhaltens auf.
- (6) Die Universität Rostock erwartet von den Betroffenen eine Eigenaktivität bei der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten und wird dies bei der Beurteilung von Arbeits- oder Dienstpflichtverletzungen berücksichtigen.

§ 4 Kollegialer Berater in der betrieblichen Sucht- prävention

- (1) Die Universität Rostock fördert die Ausbildung geeigneter Mitarbeiter als kollegiale Berater in der betrieblichen Suchtprävention und bestellt sie in dieses Ehrenamt.
- (2) Bei der Bestellung der kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention wird auf Eignung, Freiwilligkeit und Interesse geachtet.
- (3) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention werden durch einen anerkannten Ausbildungsträger in der Suchtkrankenhilfe aus- und fortgebildet. Die Ausbildung soll mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.
- (4) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention haben sich ständig auf dem Gebiet des Suchtmittelmissbrauchs fortzubilden und sich auf dem neuesten Stand der Erkenntnisse zu halten.
- (5) Für die Dauer der Aus- und Fortbildung in der Suchtkrankenhilfe werden die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention in Abwägung der ihnen obliegenden Arbeits-/Dienstaufgaben von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.
- (6) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention haben die Aufgabe, die vor Ort möglichen Hilfsangebote aufzuzeigen und ggf. gewünschte Kontakte zu Suchtberatungsstellen herzustellen. Sie sind Ansprechpartner für Betroffene: Suchtkranke, Gefährdete, Kollegen, Vorgesetzte bzw. Leitungskräfte.

(7) Die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention unterliegen der Schweigepflicht, sofern sie nicht von dem Betroffenen davon entbunden werden. Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit in dieser Funktion.

(8) Bei der Erfüllung dieser Aufgabe arbeiten die kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention weisungsfrei. Für ihre Beratungstätigkeit werden sie im notwendigen Umfang unter Berücksichtigung der ihnen obliegenden Arbeits-/Dienstaufgaben von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

§ 5

Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz ASPA

(1) Die Universität Rostock fördert die Arbeit des ASPA als internen Beraterkreis für Suchtgefahren. Der ASPA setzt sich aus Mitarbeitern der Universität Rostock zusammen. Die Mitglieder des ASPA werden durch die Universitätsleitung bestätigt. Ihre Tätigkeit ist ehrenamtlich, zählt aber als dienstliche Aufgabe. Der ASPA ist in seiner Arbeit unabhängig und nicht weisungsgebunden. Die Mitglieder müssen die Schweigepflicht einhalten und unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

(2) ASPA gehören u.a. an:

- Dienststellenleitung
- Personalvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Einrichtung der internen Suchtprävention und –hilfe
- Betriebsärztlicher Dienst (BÄD)

Weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden.

(3) Die Dienststelle wird dem ASPA im Rahmen des Haushalts Mittel für die Erfüllung seiner Aufgaben bereitstellen.

§ 6

Vorgehen bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelkrankheit

(1) Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen Suchtmittelmissbrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Hilfe und Beratung holen können.

(2) Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelge- oder –missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem anliegenden Stufenplan (Anlage) vorzugehen.

§ 7 Vorgehen bei Rückfall nach erfolgter oder abgebrochener Therapie

(1) Fällt der Mitarbeiter am Arbeitsplatz nach erfolgter oder abgebrochener Therapie erneut wegen Suchtmittelmissbrauch auf, so hat der unmittelbare Vorgesetzte das Personaldezernat schriftlich zu informieren. In diesen Fällen wird je nach Lage des Einzelfalls zwischen Dienststellenleitung, Personalrat, kollegialen Beratern in der betrieblichen Suchtprävention, BÄD und ggf. Schwerbehindertenvertretung das weitere Vorgehen mit dem Ziel der Verständigung besprochen.

(2) In der Regel wird gemäß Anlage Abs. 3 bis 6 verfahren.

§ 8 Nachgehende Hilfe

(1) Gegen Ende einer stationären oder ambulanten Therapie wird dem betroffenen Beschäftigten durch den beteiligten kollegialen Berater in der betrieblichen Suchtprävention ein vorbereitendes Gespräch zur Arbeitsaufnahme angeboten. Im Einzelfall soll entschieden werden, ob ein weiteres Gespräch in einer erweiterten Runde (z.B. Vorgesetzter, Mitglied des Personalrates, BÄD, Schwerbehindertenvertreter, Mitglied des Personaldezernates) durchgeführt werden soll.

(2) Ein weiteres Eingliederungsgespräch kann nach angemessener Zeit (ca. zwei Monate) nach erfolgter Arbeitsaufnahme durchgeführt werden. Teilnehmer sind die in Absatz 1 genannten Personen. In diesem zweiten Gespräch sollen eventuelle Probleme aus der zurückliegenden Eingliederungsphase erörtert werden.

§ 9 Eingreifen der nächst höheren Vorgesetzten

Die nächst höheren Vorgesetzten sind verpflichtet, entsprechend der Dienstvorschrift vorzugehen, sofern der unmittelbare Vorgesetzte nicht tätig wird bzw. eine Gesprächsführung durch den unmittelbaren Vorgesetzten nicht zweckmäßig ist.

§ 10 Personalakte

Die schriftlichen Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Suchtgefährdung oder Suchterkrankung eines Mitarbeiters anfallen, unterliegen nicht der allgemeinen Akteneinsicht und werden daher als „vertrauliche Personalsache“ gekennzeichnet. Es gelten die Richtlinien über die Führung von Personalakten (Verwaltungsvorschrift zu den §§ 100 bis 107 Landesbeamtengesetz, Amtsblatt M-V 1994, S. 1066) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 11 Direktionsrecht

(1) Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechts zur Abwendung von akuten Gefahren für die Sicherheit und Ordnung des Dienstbetriebes bleiben unberührt. Bei arbeits- oder dienstrechtlich relevantem Fehlverhalten des Beschäftigten kann ohne

Berücksichtigung dieser Dienstvereinbarung der Personaldezernent oder ein Vertreter unbeschadet des § 6 sofort arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen einleiten und dem Beschäftigten Hilfsangebote im Rahmen der Fürsorgepflicht unterbreiten.

(2) Wird ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit aufgrund von Alkohol- oder Suchtmittelgenuss in einem Zustand angetroffen, in dem er seine Tätigkeit nicht im erforderlichen Maße ausüben kann, wird er unter Aufsicht eines beauftragten Mitarbeiters und unter Anrechnung entstehender Kosten und des Arbeitsausfalles in den häuslichen Bereich begleitet.

§ 12 Schulungen

Schulungen über Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankung sind in geeigneter Weise anzubieten. Führungskräfte sind nach einer umfassenden Basisschulung, in der schwerpunktmäßig Grundkenntnisse zum Suchtmittelmissbrauch und seinen Folgen, sowie zum Umgang mit bzw. zur Umsetzung der Dienstvereinbarung und zur Gesprächsführung mit Betroffenen vermittelt werden, regelmäßig zum Suchtmittelmissbrauch und Umgang mit Suchterkrankung fortzubilden. Die Gespräche zwischen Vorgesetzten und Betroffenen sind während der Schulung intensiv zu trainieren. Die dafür erforderlichen Mittel werden im Rahmen der durch den Haushalt gegebenen Möglichkeiten bereitgestellt.

§ 13 Kündigungsklausel

Diese Dienstvereinbarung kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden.

§ 14 Schlussbestimmung

Die Rechte der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Ausbildungsvertretung bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

§ 15 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

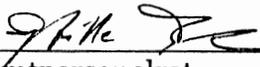
Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Arbeits- bzw. Beamtenverhältnisses und wird bei Dienstantritt ausgehändigt.

Rostock, 28.05.2006



Dienststellenleiter
Rektor

Rostock, 18.05.2006



Gesamtpersonalrat
Vorsitzende

Anlage

zur

DV Sucht

Stufenplan für den Umgang mit suchtmittelauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

(1) Erstes Gespräch: „Vier-Augen-Gespräch“, Einstieg in den Stufenplan

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Entsteht bei einem unmittelbaren Vorgesetzten Anlass zu der Annahme, dass Veränderungen im dienstlichen Verhalten des Mitarbeiters (nachlassende Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Auffälligkeiten im Sozialverhalten u. a.) auf Suchtmittelmissbrauch zurückzuführen sind, führt dieser mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch (1. Gespräch). Der Vorgesetzte hat seine konkreten Wahrnehmungen (konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfall) dem Betroffenen gegenüber auszusprechen und ihm mitzuteilen, dass der Genuss von Suchtmitteln als Ursache für die auffälligen Verhaltensweisen angesehen wird und dies zu arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann. Er weist auf innerbetriebliche Hilfeangebote und externe Hilfen hin.

Dem Betroffenen wird mitgeteilt, dass in spätestens 2 Monaten der Leiter der Einrichtung von dem Sachverhalt in Kenntnis gesetzt wird für den Fall, dass keine positive Veränderung festgestellt werden kann.

Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Der Vorgesetzte hält lediglich den Zeitpunkt des Gespräches fest.

(2) Zweites Gespräch:

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r, kollegialer Berater in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des Betroffenen eine Person seines Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Kann nach insgesamt spätestens drei Monaten (gerechnet vom Zeitpunkt des ersten Gesprächs) im Verhalten des Betroffenen noch immer keine positive Veränderung festgestellt werden, oder wird die Inanspruchnahme von Hilfsangeboten nicht nachgewiesen, informiert der unmittelbare Vorgesetzte den Leiter der Einrichtung schriftlich. Der Betroffene erhält eine Abschrift.

Der auf diese Weise eingeschaltete Vorgesetzte oder ein Vertreter führt ein weiteres Gespräch (2. Gespräch).

In diesem Gespräch wird der Betroffene von dem Leiter seiner Einrichtung noch einmal auf sein Fehlverhalten angesprochen und aufgefordert, dieses abzustellen und die ihm aufgezeigten Hilfsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen und die Inanspruchnahme nachzuweisen. Der Betroffene wird in diesem Gespräch darüber informiert, dass bei weiteren fortwährenden Auffälligkeiten das Personaldezernat informiert wird und alle bis dahin vorliegenden Notizen zur weiteren arbeitsrechtlichen Bewertung an das Personaldezernat übergeben werden. Dieses Gespräch wird protokolliert. Der Betroffene erhält eine Abschrift.

(3) Drittes Gespräch:

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r, Leiter des Personaldezernats oder ein Vertreter, Personalratsmitglied, kollegialer Berater in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des Betroffenen eine Person seines Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Hat der betroffene Mitarbeiter binnen eines weiteren Monats sein Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, übergibt der Leiter der Einrichtung das Verfahren an das Personaldezernat.

Unter Leitung des Personaldezernats wird dann unverzüglich das nächste Gespräch (3. Gespräch) durchgeführt. Das Gespräch wird protokolliert, die Teilnehmer erhalten eine Kopie.

Nach dieser Besprechung erhält der betroffene Arbeitnehmer eine schriftliche Ermahnung, in der er aufgefordert wird, sein beanstandetes Verhalten abzustellen und in der ihm dringend nahe gelegt wird, ein Hilfsangebot nachweislich in Anspruch zu nehmen. Außerdem werden in der schriftlichen Ermahnung in aller Deutlichkeit mögliche arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt und angekündigt.

Diese können beispielsweise sein:

- bei Arbeitern und Angestellten
 - . Entzug von dienstlichen Funktionen,
 - . Unterbrechung des Bewährungsaufstieges,
 - . Umsetzung,
 - . Abmahnung,
 - . Änderungskündigung,
 - . Kündigung

(4) Viertes Gespräch

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r, Leiter des Personaldezernats oder ein Vertreter, Personalratsmitglied, kollegialer Berater in der betrieblichen Suchtprävention und auf Wunsch des Betroffenen eine Person seines Vertrauens (z. B. Familienangehöriger, Freund, Kollege, Arzt, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglied, Schwerbehindertenvertreter, Jugend- und Ausbildungsvertreter)

Hat der betroffene Mitarbeiter binnen spätestens eines weiteren Monats sein Verhalten nicht geändert oder keinen Nachweis über die Inanspruchnahme von Hilfsmöglichkeiten erbracht, führt der Personaldezernent oder ein Vertreter unter Beteiligung aller o.g. genannten Personen mit ihm ein weiteres Gespräch .

Nach dieser Besprechung erhält der betroffene Arbeitnehmer eine Abmahnung mit dem Hinweis, dass beim nächsten Fehlverhalten die Kündigung eingeleitet wird.

In jedem Fall wird der Betroffene erneut schriftlich aufgefordert, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

(5) Bleibt die Abmahnung bzw. die Ankündigung von disziplinarischen Maßnahmen nach weiteren drei Monaten wirkungslos, hat das Personaldezernat unverzüglich die ordentliche, personenbedingte Kündigung einzuleiten.

(6) Kann der Betroffene während der Kündigungsfrist die erfolgreiche Beendigung einer Therapie nachweisen und einen Endbericht mit einer positiven Prognose vorlegen, wird die Kündigung nicht wirksam.

(7) Kann der Betroffene bis spätestens 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die erfolgreiche Beendigung einer Therapie nachweisen und einen Endbericht mit positiver Prognose vorlegen, wird er zum nächstmöglichen Termin vorerst befristet wieder eingestellt.

(8) Die Optionen nach Abs. 6 und 7 sind ausdrücklich Bestandteil der schriftlichen, ordentlichen, personenbedingten Kündigung.

Bei Beamten der Universität Rostock ergibt sich der folgende Verfahrensablauf :

1. Das Verfahren bis einschließlich der Stufe 2 wird auch für die Beamten in entsprechender Anwendung dieser (Beteiligung und Handlungsverantwortung des Fachvorgesetzten) durchgeführt.
2. Das Verfahren ab Stufe 3 richtet sich nicht mehr nach diesem Stufenplan, sondern nach dem Landesdisziplinalgesetz vom 04.07.2005 in der jeweils gültigen Fassung. Gemäß § 19 Landesdisziplinalgesetz wird bei Verdacht eines Dienstvergehens ein (behördliches) Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Verfahren bestimmt sich nach den §§ 19 ff. Landesdisziplinalgesetz. Die möglichen Disziplinarmaßnahmen bestimmen sich nach §§ 7 – 12 Landesdisziplinalgesetz Mecklenburg-Vorpommern.

Dieses Vorgehen ist als grundsätzliche Regelung beim Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch und Suchterkrankung anzuwenden.

Im Einzelfall kann hiervon abgewichen werden.

Die Notwendigkeit des Abweichens ist von der Dienststelle zu begründen.