

ANLAGE zur Dienstvereinbarung

Stufenplan

Erstes Gespräch

Diesem ersten Gespräch geht in der Regel ein informelles Gespräch („Vier-Augen-Gespräch“) voraus.

Beteiligte: Die oder der Betroffene, unmittelbar Vorgesetzte(r)

Zeigen Beschäftigte auch nach Ansprache durch Kolleginnen oder Kollegen und durch die unmittelbar Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten auffälliges Verhalten im Zusammenhang mit vermutetem Suchtmittelmissbrauch, hat die oder der unmittelbar Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen.

Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten (Zeit, Ort, Vorfall);
- Besorgnis ausdrücken, dass die oder der Betroffene Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfsangebote (Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstelle, Suchtberatung);
- Aufzeigen der Erwartungen des oder der Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten;
- Vereinbarung von Konsequenzen, die sich aus diesem Gespräch ergeben;
- Hinweis auf Stufenplan;
- Festlegung eines Gesprächs (Rückmeldegespräch nach ca. 8 Wochen), um über die Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.

Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Das Datum des Gesprächs wird festgehalten. In den Unterlagen über das eventuell folgende zweite Gespräch wird das Gespräch erwähnt.

Zweites Gespräch

Beteiligte:

- Die oder der Betroffene
- unmittelbar Vorgesetzte(r)
- nächst höhere(r) Vorgesetzte(r) (zuständige(r) Dezernent bzw. Dezernentin)
- eine in der Suchthilfe im Schuldienst tätige Person
- *auf Wunsch des/der Betroffenen:* die Personalvertretung der Dienststelle
- *auf Wunsch des/der Betroffenen:* der Schwerbehindertenvertreter
- *auf Wunsch der/des Betroffenen:* die Frauenbeauftragte

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, so ist vom zuständigen Vorgesetzten ein **Personalgespräch** mit folgendem Inhalt zu führen:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf Datum und Inhalt des vorangegangenen ersten Gesprächs;
- Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erneut aufzeigen;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfsangebote (Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstelle, Suchtberatung);
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen;
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei Fortsetzung der Auffälligkeiten unter Hinweis auf den Stufenplan;
- individuelles Alkoholverbot im Dienst und so lange vor Aufnahme des Dienstes, dass kein Restalkohol im Blut verbleibt;

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der oder dem Betroffenen (in Kopie) übergeben und dem Personaldezernat zur Krankenakte zugeleitet.

Drittes Gespräch

Beteiligte: wie im zweiten Gespräch
zusätzlich: Personaldezernat (410)

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, und nimmt die oder der Betroffene die angebotene Hilfe nicht in Anspruch, findet ein weiteres Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf Datum und Inhalt des vorangegangenen zweiten Gesprächs;
- Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erneut aufzeigen;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfsangebote (Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstelle, Suchtberatung);
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen und - soweit möglich - den Nachweis zu erbringen, dass eine Beratung stattgefunden hat;

Wenn die oder der Betroffene darlegt, dass das Fehlverhalten auf einer Suchterkrankung beruht, wird sie oder er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -behandlung zu begeben. Hierfür wird unterstützende Hilfe zugesichert.

Spielt nach Aussagen des oder der Betroffenen eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach ihrer oder seiner Aussage eine solche nicht vor, so wird als personalrechtliche Konsequenz aus dem Fehlverhalten

- das individuelle Alkoholverbot im Dienst und so lange vor Aufnahme des Dienstes, dass kein Restalkohol im Blut verbleibt, wiederholt und
- eine ärztliche Untersuchung angeordnet.

Bei **Angestellten** wird eine schriftliche Abmahnung angekündigt und eingeleitet.

Bei **Beamten** erfolgt die Einleitung disziplinarrechtlicher Vorermittlungen wegen eines Dienstvergehens.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der oder dem Betroffenen (in Kopie) übergeben und dem Personaldezernat zur Krankenakte zugeleitet.

Viertes Gespräch

Beteiligte: wie im dritten Gespräch

Tritt die oder der Betroffene nicht in eine angemessene Behandlung ein und kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten und nimmt die oder der Betroffene die angebotene Hilfe nicht in Anspruch, findet ein weiteres Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Gesprächs;
- Zusammenhang zum Suchtmittelmissbrauch oder süchtigem Verhalten herstellen;
- schriftliche Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder angemessene Behandlung zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann; an die Möglichkeit der Unterstützung durch innerbetriebliche Hilfsangebote (Einrichtung für Suchtprävention und -hilfe) wird erinnert.

Die oder der Betroffene wird noch einmal darauf hingewiesen,

- dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, Auffälligkeiten, Fehlverhalten und/oder Minderleistungen hinzunehmen;
- dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Behandlung/Therapie ungünstig ist;
- dass ohne die angemessene Behandlung eine krankheitsbedingte Kündigung bzw. die Beendigung des Beamtenverhältnisses erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft des oder der Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, werden bei Beamten die genannten dienst- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen eingeleitet bzw. fortgesetzt, bei Angestellten wird eine zweite Abmahnung angekündigt und eingeleitet.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der oder dem Betroffenen (in Kopie) und dem Personaldezernat zur Krankenakte übergeben.

Fünftes Gespräch

Beteiligte: wie im dritten und vierten Gespräch

Ändert die oder der Betroffene ihr/sein Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen, kommt es zum letzten Gespräch. Zeichnet sich auch in diesem Gespräch keine Verhaltensänderung ab, leitet die Dienststelle

- bei Angestellten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. durch eine krankheitsbedingte Kündigung) und
- bei Beamten dienstrechtliche Maßnahmen mit dem Ziel der Beendigung des Beamtenverhältnisses (z.B. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) oder disziplinarrechtliche Schritte

ein.