

Dienstvereinbarung

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

zwischen der Universität Rostock (Hochschulbereich), diese vertreten durch die Rektorin, und dem Gesamtpersonalrat

TEIL 1 Allgemeine Regelungen und Verantwortungsbereiche

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung betrifft alle Beschäftigten der Universität Rostock (Hochschulbereich), einschließlich des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals, Beamten und Auszubildenden. Sie gilt für Situationen, in denen Suchtmittelmissbrauch oder Suchterkrankungen auftreten oder es Hinweise dafür gibt, unabhängig des Arbeitsortes, wie z.B. auf dienstlichen Reisen oder beim Mobilien Arbeiten. Das professorale Personal fällt nicht direkt unter diese Vereinbarung, hier empfehlen wir jedoch eine Orientierung an diesen Richtlinien.

§ 2 Ziele der Dienstvereinbarung

Unser Ziel ist es, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu fördern und zu schützen, indem wir Präventionsmaßnahmen gegen Suchtverhalten implementieren. Dies ist Teil unseres Gesundheitsmanagements. Wir wollen Gefährdungen vorbeugen und den betroffenen Beschäftigten angemessene Hilfe zur Bewältigung von Suchtproblemen anbieten. Ziel ist es, frühzeitig auf potentielle Gefahren hinzuweisen und interne oder externe Hilfsangebote zu vermitteln, um Unterstützung anzubieten. Dies geschieht im Rahmen der Fürsorge- und Arbeitsschutzpflichten sowie anderer verfügbarer Möglichkeiten.

Wir wollen

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördern, erhalten oder wiederherstellen,
- riskanten Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdungen aller Art durch Information und Aufklärung vermeiden
- die Arbeitssicherheit erhöhen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz erweitern,

- den fachvorgesetzten Personen/Führungskräften Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention zur Verfügung stellen
- allen Beschäftigten ein transparentes Vorgehen bei Auffälligkeiten bieten, ein verbindliches Hilfeangebot gewährleisten sowie die Verantwortungsstrukturen dafür festlegen,
- Suchtgefährdeten frühzeitig Hilfe anbieten und sie im Gesundungsprozess unterstützen,
- eine Beratungsstruktur bereitstellen und Aufgaben innerhalb des betrieblichen Unterstützungssystems regeln,
- die Vernetzung von internen und externen Hilfeangeboten sowie den fachlichen Austausch fördern

§ 3 Beseitigen von Ursachen für riskanten Suchtmittelkonsum und verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol und anderen berauschenden Mitteln

- (1) An der Universität Rostock/Hochschulbereich gilt ein Rauch-, Alkohol- und Cannabisverbot. Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten, Studierenden und Gäste im Lehr- und Forschungsbetrieb. Unter Alkoholeinfluss und unter dem Einfluss berauschender Substanzen, Drogen und Medikamente darf nicht gearbeitet werden sowie nicht am Lehr- und Forschungsbetrieb teilgenommen werden. In den Gebäuden der Universität darf nicht geraucht werden. Dies betrifft auch E-Zigaretten. Ausgenommen davon ist das Rauchverbot im Freien. Dafür sollen die eingerichteten Raucherecken genutzt werden und Raucher sollen darauf achten, dass sie nicht direkt vor den Eingängen der Gebäude oder unter Fenstern rauchen, um niemanden mit dem Rauch zu belästigen. Rauchutensilien und Zigarettenkippen sollen brandschutzgerecht entsorgt werden. Der Konsum von Alkohol auf besonderen Feierlichkeiten im dienstlichen Kontext (z.B. Promotionsfeiern, Dienstjubiläen, Studierendenparty) ist möglich. Allerdings ist es untersagt, unter Alkoholeinfluss die Arbeit wiederaufzunehmen. Gleiches gilt bei Studierenden für den Lehr- und Forschungsbetrieb. Bei der Einnahme von Medikamenten müssen die Hinweise beachtet werden, die die Arbeitsfähigkeit oder Verkehrssicherheit beeinträchtigen könnten.
- (2) Arbeitsplätze sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf Belastungen untersucht werden, die Suchtmittelkonsum begünstigen könnten. Beschäftigte müssen über die Gefahren von Suchtmitteln und problematischem Verhalten, wie übermäßiger Mediennutzung oder Glücksspiel, informiert werden. Spezielle Präventions- und Hilfsangebote sollen für verschiedene Beschäftigtengruppen, wie Auszubildende oder mobil Arbeitende, bereitgestellt werden. Zusammen mit der Gesundheitsförderung werden Maßnahmen zur Stärkung der Ressourcen, Bewältigungsfähigkeit und gesundheitsorientierten Führung angeboten.

§ 4 Verantwortung der fachvorgesetzten Personen/Führungskräfte

Die fachvorgesetzten Personen/Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle in der Suchtprävention. Sie sind aufgrund ihrer Fürsorge- und Präventionspflicht verantwortlich dafür, dass

- unter dem Einfluss von Alkohol und berauschenden Substanzen keine Arbeit aufgenommen wird, der Konsum von alkoholischen Getränken und berauschenden Mitteln im Betrieb und am Arbeitsplatz untersagt ist und dass alle Beschäftigten hierüber informiert sind
- Beschäftigte nach den Vorgaben des Arbeitsschutzes ausreichend unterwiesen sind und sie dabei auch über Risiken des Konsums von Suchtmitteln und die gesundheitlichen und sozialen Folgen riskanten oder gefährdenden Konsums sowie suchtgefährdetem Verhalten für Gesundheit und Sicherheit aufgeklärt sind
- Arbeitsplätze danach eingeschätzt werden, ob sie psychische Belastungen beinhalten, die Suchtmittelkonsum forcieren könnten
- mit Beschäftigten bei gesundheitlichen oder sozialen Auffälligkeiten Gespräche entsprechend dieser Dienstvereinbarung geführt werden, insbesondere Interventionen erfolgen und Stufenplangespräche geführt werden, und dabei die weiteren zuständigen betrieblichen Stellen einbezogen sind
- Beschäftigte dazu motiviert werden, Verantwortung zu übernehmen und sich bei Bedarf professionelle Hilfe zu suchen
- Beschäftigte bei akuter Gefahr oder Zweifeln an ihrer Eignung für die Tätigkeit durch Suchtmittelgebrauch oder Folgen suchtgefährdeten Verhaltens eine Intervention erfahren und ggf. den Arbeitsplatz aus arbeitssicherheitsrechtlichen Gründen verlassen müssen.
- Beschäftigte, die nach einer Therapie an den Arbeitsplatz zurückkehren, eine strukturierte Wiedereingliederung und die nötigen Unterstützungsangebote erhalten

§ 5 Verantwortung der Beschäftigten auf kollegialer Ebene/Team

- (1) Alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Position, sind aufgefordert, einen offensichtlich riskanten Konsum berauschender Mittel oder suchtgefährdendes Verhalten, die den Arbeitsschutz und die Gesundheit unmittelbar gefährden, unverzüglich anzusprechen und die fachvorgesetzte Person/Führungskraft zu informieren.
- (2) Wenn Kollegen/innen Auffälligkeiten bei Beschäftigten wahrnehmen, die ggf. auf den Konsum berauschender Substanzen, Drogen oder Medikamente oder suchtbedingte Verhaltensweisen zurückgeführt werden können, sind sie aufgefordert dies gegenüber der/dem Beschäftigten anzusprechen. Unterstützend können sie dafür die Betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen und Suchthilfe (BAS) hinzuziehen. Kollegen/innen sind insbesondere dafür verantwortlich, dass innerhalb des Kollegenkreises ein wertschätzender Umgang gegenüber der/dem Beschäftigten erfolgt.

§ 6 Verantwortung der Betriebliche Ansprechpersonen für Suchtfragen und Suchthilfe (BAS)

- (1) Es wird eine interne Beratung für Suchtfragen eingerichtet, die alle Beschäftigten, Kollegen und fachvorgesetzten Personen/Führungskräfte unterstützt und während der Arbeitszeit genutzt werden kann. Diese Beratung ist Teil des betrieblichen Unterstützungssystems und arbeitet eng mit den Fachkräften aus dem Personal- und Gesundheitsmanagement sowie den Interessenvertretungen, insbesondere der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, zusammen. Extern vernetzt

sie sich mit Leistungsträgern, Fachberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen. Die Betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen und Suchtprävention (BAS) haben folgende Aufgaben:

- Prävention durch Information, Aufklärung, Bereitstellung von Medien, Beteiligung an Aktions- und Gesundheitstagen, Motivation und Angebote zur Konsumreduzierung
 - Unterstützen und Beraten von fachvorgesetzten Personen/Führungskräften, Fachkräften und Beschäftigten, Erörtern von Gefährdungspotentialen, Gesprächen und Schritten bei Interventionen sowie Begleitung der Hilfeangebote des Betriebs ggf. unter Einbeziehung externer Fachpersonen
 - Durchführen von anlassbezogenen Unterweisungen, Aufklären über Gefährdungen und Vermeiden riskanten Verhaltens
 - Begleiten und Unterstützen von suchtgefährdeten Beschäftigten während und nach Behandlungen sowie in der Wiedereingliederungs- und Stabilisierungsphase.
 - Beteiligen an fachlichen Netzwerken zur betrieblichen Suchtprävention und Gesundheitsförderung
- (2) Die BAS sind fachlich unabhängig und unterliegen der Schweigepflicht und dem Datenschutz. Sie erhalten einen geeigneten Raum für Beratungen und angemessene Haushaltsmittel für ihre Tätigkeit.
- (3) Die BAS sind nebenberuflich tätig und ihre Arbeit wird als Arbeitszeit betrachtet. Sie werden schriftlich beauftragt, ihre Funktion in der Betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe wahrzunehmen. Eine einschlägige Ausbildung und Vertrautheit mit betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen werden erwartet. Falls erforderlich, wird eine grundlegende Qualifizierung ermöglicht. Die BAS sind darüber hinaus verpflichtet, sich im notwendigen Umfang weiterzubilden und haben die Möglichkeit, sich überbetrieblich zu vernetzen. Zur Qualitätssicherung und persönlichen Stabilisierung können sie Supervision in Anspruch nehmen.
- (4) Aus ihrer Tätigkeit als BAS dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen. Sie haben das Recht, jederzeit zurückzutreten und werden dann von ihrer Funktion entbunden.
- (5) Die Beratungsfunktion hat keine personalverantwortliche Rolle. Therapeutische Maßnahmen und Sozialberichte gehören nicht zu den Aufgaben. Gespräche und Interventionen bei Gefährdungen liegen in der Verantwortung der fachvorgesetzten Personen/Führungskräfte.

TEIL 2 Interventionsablauf

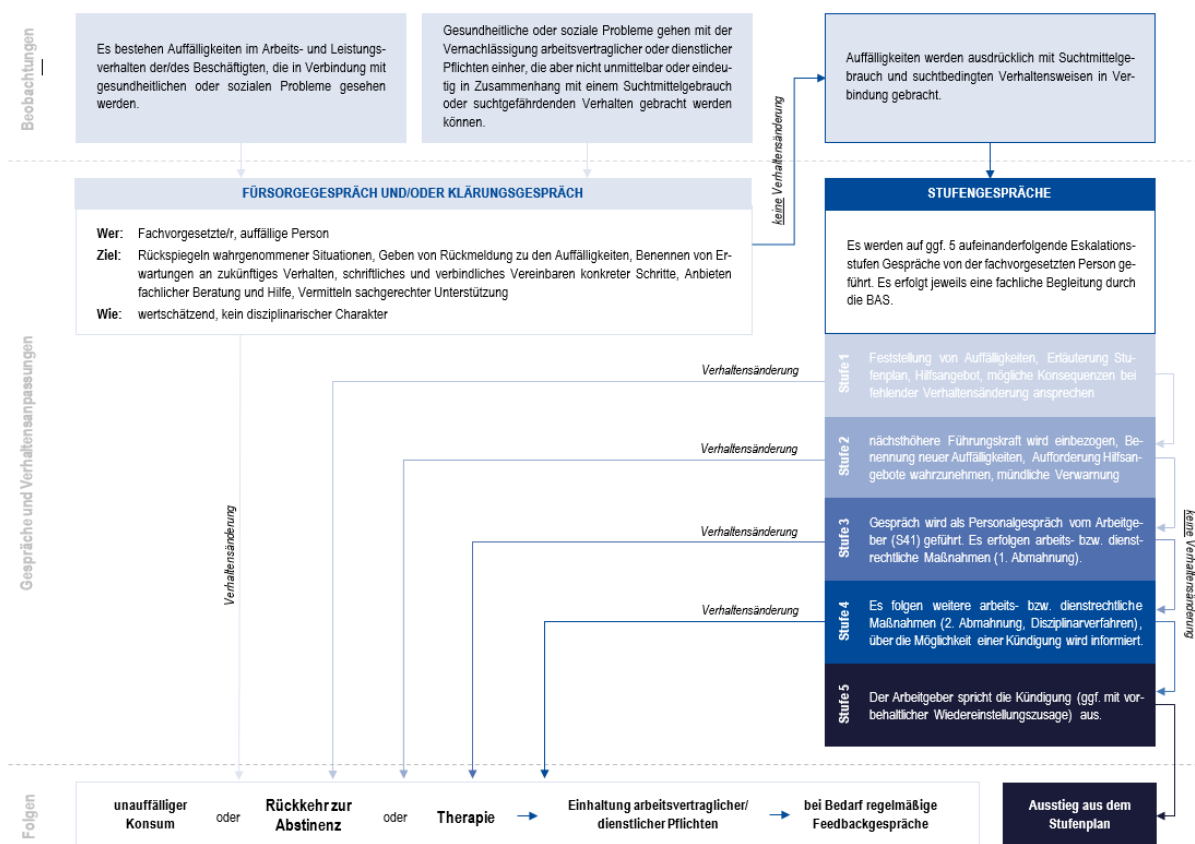
§ 7 Interventionen und Gespräche bei Auffälligkeiten

- (1) Im Rahmen einer gesundheitsorientierten Führung und Prävention sollten bei Auffälligkeiten in der Arbeitssituation frühzeitig Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten geführt werden. Das Ziel ist

es, eine Verfestigung von Problemsituationen sowie riskante Bewältigungsmuster durch Suchtmittel- und Medikamentengebrauch oder suchtgefährdetes Verhalten zu verhindern.

- (2) Diese Dienstvereinbarung gibt weiterhin einen Ablauf vor, der eine lösungsorientierte und systematische Intervention ermöglicht. Den fachvorgesetzten Personen/Führungskräften wird konkrete Hilfestellung zur den Gesprächsabläufen gegeben. Dabei enthält jedes Gespräch ein Unterstützungsangebot und Hinweise zu Beratungs- und Hilfsmöglichkeiten. Ziel ist es immer, bei der betroffenen Person eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung anzustoßen und die Bereitschaft dafür zu verstärken, Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen.
- (3) Bei Auffälligkeiten leitet die fachvorgesetzte Person/Führungskraft ein **Fürsorge- bzw. Klärungsgespräch** ein. Bei fortgesetzten Auffälligkeiten leitet sie weitere Gespräche, die **Stufengespräche**, aufbauend nach einem Stufenplan, ein. Unter besonderen Umständen, z.B. spezifischen Gefährdungen in einzelnen Berufsgruppen, kann es erforderlich sein, beim Einstieg in den Stufenplan oder im weiteren Verlauf, Stufen zu überspringen. Zu jedem Zeitpunkt sollten die fachvorgesetzten Personen/Führungskräfte der betroffenen Person eine Begleitung und Beratung durch die BAS nahelegen. Die Entscheidung, ob Stufen übersprungen werden, trifft der Arbeitgeber zusammen mit der BAS.

Interventionsablauf (grafische Darstellung)



- (4) In den Gesprächen zur Intervention sollte immer ein **Rückmeldegespräch** vereinbart werden, das nach einer angemessenen Zeit (4 – 6 Wochen) stattfindet. Sowohl die betroffene Person, als auch die fachvorgesetzte Person / Führungskraft sind verpflichtet, aktiv zu einer positiven Veränderung beizutragen und die Entwicklung weiter zu verfolgen. Im Rückmeldegespräch werden die erzielten Fortschritte anerkannt, mögliche Probleme besprochen und weitere Schritte festgelegt. Nach einem Stufengespräch wird das Rückmeldegespräch nur dann geführt, wenn eine positive Veränderung erkennbar ist und keine neuen Probleme aufgetreten sind. Sollten erneut Auffälligkeiten auftreten, wird stattdessen an diesem Termin das nächste Stufengespräch durchgeführt.

§ 8 Stufenplan und Stufengespräche

- (1) Der Stufenplan unterstützt fachvorgesetzte Personen/Führungskräfte und bietet Beschäftigten folgende Hilfe an:
- Beschäftigte werden aufgefordert, sich über die Gefahren ihres riskanten Konsums und Verhaltens zu informieren und lernen, wie sie diese vermeiden können. Dies geschieht durch eine anlassbezogene Unterweisung (§ 12 ArbSchG) und mit Unterstützung von internen oder externen Beratungsstellen.
 - Beschäftigten wird empfohlen, Beratung und therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, insbesondere in fortgeschrittenen Stufengesprächen. Unterstützung für ambulante und stationäre Therapie sowie für die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz wird zugesichert. Die Annahme des Hilfeangebots ist freiwillig und berücksichtigt den Persönlichkeitsschutz, die Arbeitssicherheit und das Dienstrecht.
 - Wenn arbeitsbezogene Ursachen für die Probleme genannt werden, wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, auch wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür noch nicht vorliegen sollten. In diesem Fall sollte die BAS in das BEM-Team einbezogen werden.
- (2) Während die ersten Stufengespräche, **Stufe 1 und 2**, noch in der Verantwortung der fachvorgesetzten Person/Führungskraft verbleiben, werden in den fortgeschrittenen Stufen, **Stufe 3 und 4**, des Stufenplans die Gespräche vom Arbeitgeber gemeinsam mit der BAS und der fachvorgesetzten Person / Führungskraft geplant. Bei der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten können Ermahnungen und Auflagen ausgesprochen werden, die auch Eingang in die Personalakte finden. Bei entsprechenden arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Voraussetzungen können Abmahnungen und Verweise **ab Stufe 3** ausgesprochen und diese ggf. mit der Androhung eines Kündigungs- oder Disziplinarverfahrens verbunden werden. Später, i.d.R. im Gespräch **Stufe 4**, wird eine Kündigung konkret angekündigt und danach, i.d.R. in **Stufe 5**, auch umgesetzt. Die Sanktionen werden stets mit den angebotenen Hilfsmaßnahmen verknüpft. Zudem wird der betroffenen Person schriftlich empfohlen, sich beraten zu lassen und gegebenenfalls eine Therapie zu beginnen. Unterstützung wird immer angeboten.
- (3) Wenn Beschäftigte ein Suchtproblem einräumen, ändert dies zunächst nichts an den Voraussetzungen für die angekündigte Sanktion, da im Betrieb nicht festgestellt werden kann, ob eine Suchtgefährdung oder Abhängigkeitserkrankung vorliegt. In diesem Fall wird zusätzlich schriftlich aufgefordert, sich umgehend beraten und behandeln zu lassen. Es wird auch noch einmal

klargestellt, dass die beanstandeten Auffälligkeiten Pflichtverletzungen sind, die das Arbeitsverhältnis gefährden, falls sie erneut oder weiterhin auftreten.

- (4) Wenn die vorgesehenen Gespräche wiederholt nicht stattfinden, weil die Beschäftigten arbeitsunfähig sind oder nicht erscheinen, erfolgt die Anordnung der ärztlichen Begutachtung des Gesundheitszustandes, z.B. durch den Amtsarzt oder die Landeskoordinierungsstelle für ärztliche Begutachtung (LaKÄB), mit dem Ziel, die Arbeits- und Dienstfähigkeit festzustellen. Unabhängig von der Einhaltung der jeweiligen Gespräche kann der Arbeitgeber von betroffenen Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt verlangen, die von Amts- oder Fachärzten für erforderlich gehaltenen Therapiemaßnahmen anzutreten und zu absolvieren. Sollten sich Beschäftigte hier nicht kooperativ verhalten und diese Bemühungen zur Gesunderhaltung nicht vornehmen, sind arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen zu prüfen und auszusprechen.

§ 9 Wiedereingliederung

- (1) Gegen Ende oder unmittelbar nach Abschluss einer Therapie führt die fachvorgesetzte Person/Führungskraft zusammen mit der BAS ein Gespräch mit der betroffenen Person zu den Möglichkeiten für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Bei Bedarf können die Schwerbehindertenvertretung, weitere Fachkräfte, Fallbegleitungen, Interessenvertretungen u.a. hinzugezogen werden.
- (2) In dem Gespräch werden besonders arbeitsplatz- und anforderungsbezogene Themen besprochen. Es geht auch um Fragen zur Prävention eines erneuten Konsums und um die gewünschte Unterstützung bei der Nachsorge. Es werden Absprachen getroffen, die der betroffenen Person zur persönlichen Stabilisierung helfen (z. B. individuelles Alkoholverbot) und zur Wiedereingliederung ins Arbeitsteam beitragen (z. B. begleitete Teamgespräche) und die Person wird über ihre Pflichten zur Gesunderhaltung und die Folgen eines erneuten Konsums für ihr Arbeits- und Dienstverhältnis informiert.
- (3) Die fachvorgesetzte Person/Führungskraft soll in den folgenden zwei Jahren alle 3 bis 4 Monate regelmäßige Rückmeldegespräche mit der betroffenen Person führen.
- (4) Wurde das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig beendet, wird nach erfolgreich abgeschlossener Therapie die Möglichkeit einer Wiedereinstellung geprüft. Bei Beamtinnen und Beamten, die wegen abhängigkeitsbedingter Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, findet innerhalb der gesetzlichen Fristen eine Untersuchung der Dienstfähigkeit statt.

§ 10 Vorgehen bei erneutem Konsum

- (1) Wenn Beschäftigte nach Stufengesprächen, Hilfsangeboten oder therapeutischen Maßnahmen ihr Verhalten nur vorübergehend ändern und innerhalb von 24 Monaten wieder ihre Pflichten vernachlässigen, wird der Stufenplan normalerweise in der nächsten Stufe fortgesetzt. Es ist wichtig zu verstehen, dass ein kurzfristiger Rückfall in den Suchtmittelkonsum während des

Genesungsprozesses bei Abhängigkeitserkrankungen, auch nach einer Entwöhnungstherapie, nicht ungewöhnlich ist. In solchen Fällen ist jedoch eine schnelle Unterbrechung des riskanten Verhaltens notwendig, um schwerwiegendere Folgen wie einen vollständigen Rückfall in die Krankheit zu vermeiden.

- (2) Wenn nach einer erfolgreich abgeschlossenen Entwöhnungstherapie nach längerer Zeit wieder Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder suchgefährdetem Verhalten auftreten, bespricht sich der Personenkreis, der das letzte Stufengespräch geführt hat, sofort mit der BAS über das weitere Vorgehen. Dabei werden alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt und die nächsten Schritte sowie ein möglicher Wiedereinstieg in das Stufenverfahren abgestimmt.

§ 11 Geltungsdauer und salvatorische Klausel

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und löst bisher bestehende einschlägige Dienstvereinbarungen ab. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Nachwirkung ist bei einer Kündigung ausgeschlossen, die Vertragsparteien können sich aber auf vorläufige Regelungen verständigen.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam bzw. ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Rostock,

Rostock,

Für die Universität Rostock

Für den Gesamtpersonalrat

Prof. Dr. Elizabeth Prommer
Rektorin

Frithjof Lange
Vorsitzender Gesamtpersonalrat

zur Kenntnis nehmend

als Betriebliche Ansprechpersonen für Suchtfragen und Suchtprävention (BAS)

Isabel Schicht

Andrea Mellin

Michael Müller
Vorsitzender des NPR

Marika Fleischer
Vorsitzende des WPR

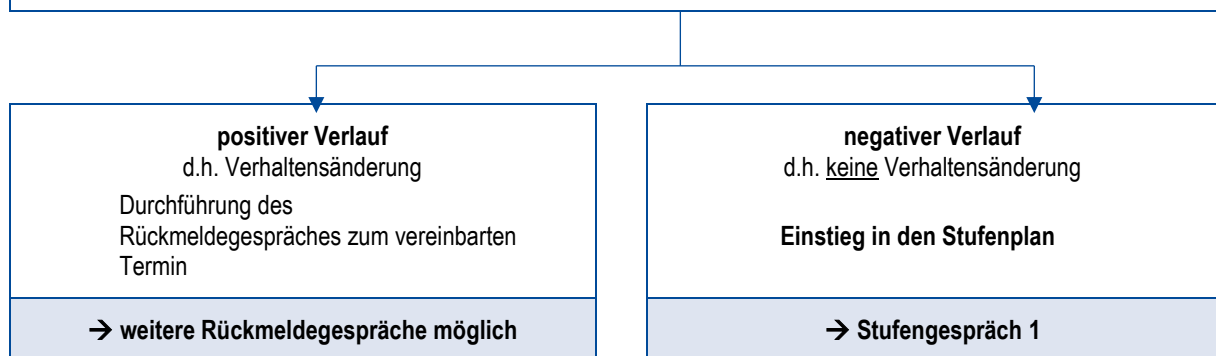
Angela Weihs
Vertrauensfrau SBV

Fürsorge- und Klärungsgespräch

Initiator:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft
Anlass:	Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten des/der Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen gesehen werden, auch wenn sie (noch) nicht unmittelbar oder eindeutig in Zusammenhang mit einem Suchtmittelgebrauch oder suchgefährdenden Verhalten gebracht werden können
Ziel:	Rückspiegeln wahrgenommener Situationen oder Auffälligkeiten Benennen von Erwartungen an zukünftiges Verhalten Anbieten und Vermitteln sachgerechter Unterstützung und Hilfe
Gesprächscharakter:	wertschätzend, fürsorglich
Beteiligte:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft Beschäftigte/r
Disziplinarische Folgen:	noch keine
Dokumentation:	Ergebnisse als Notiz festhalten (Datenschutz beachten), keine Aufnahme in Personalakte,
Folgetermin:	empfohlen in 4 - 6 Wochen, im Gespräch vereinbaren

Vorbereitung:	Gespräch sollte vorbereitet werden
----------------------	------------------------------------

Themen:	Anlass erläutern konkrete Vorkommnisse und Beobachtungen benennen, wahrgenommene Auffälligkeiten / Veränderungen sachlich thematisieren Hinweise auf Angebote des internen Unterstützungssystems und DV geben
----------------	---

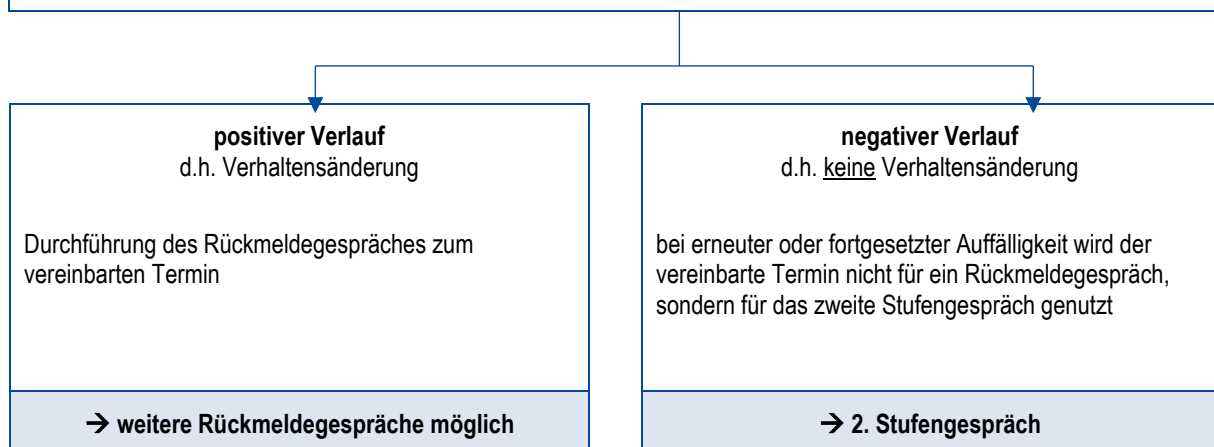


STUFENGESPRÄCH 1

Initiator:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft
Anlass:	Auffälligkeiten in der Arbeitssituation oder die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher bzw. dienstrechtlicher Pflichten von Beschäftigten stehen in Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln, Medikamenten oder suchtgefährdendem Verhalten
Ziel:	weiteren Fehlentwicklungen und Gefährdungen vorbeugen
Gesprächscharakter:	klar, konsequent, wertschätzend
Beteiligte:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft Beschäftigte/r ggf. Teilnahme BAS, S41, Personalrat o.ä.
Disziplinarische Folgen:	noch keine
Dokumentation:	Ergebnisse als Notiz festhalten (Datenschutz beachten), keine Aufnahme in Personalakte,
Folgetermin:	empfohlen in 4 - 6 Wochen, im Gespräch vereinbaren

Vorbereitung:	vorherige Abstimmung mit Beratung für Suchtfragen (BAS) empfohlen Gespräch sollte genau vorbereitet und geplant werden
----------------------	---

Themen:	konkrete Vorkommnisse und Beobachtungen benennen riskantem Suchtmittelgebrauch bzw. suchtgefährdendem Verhalten in Verbindung dazu bringen problematische Auswirkungen des beanstandeten Verhaltens auf die Arbeit und das Arbeitsumfeld aufzeigen und darlegen, wie dadurch betriebliche Störungen und gesundheitliche Gefährdungen verursacht werden (können), Erwartungen an künftiges Arbeitsverhalten präzise benennen und festhalten Erläuterung Stufenplan, mögliche Konsequenzen aufzeigen, konkrete Schritte vereinbaren, Beschäftigte/r sollte aufgefordert werden, sich bei BAS oder BÄD anlassbezogen unterweisen zu lassen; Beleg für Teilnahme an der Unterweisung kann gefordert werden
----------------	--

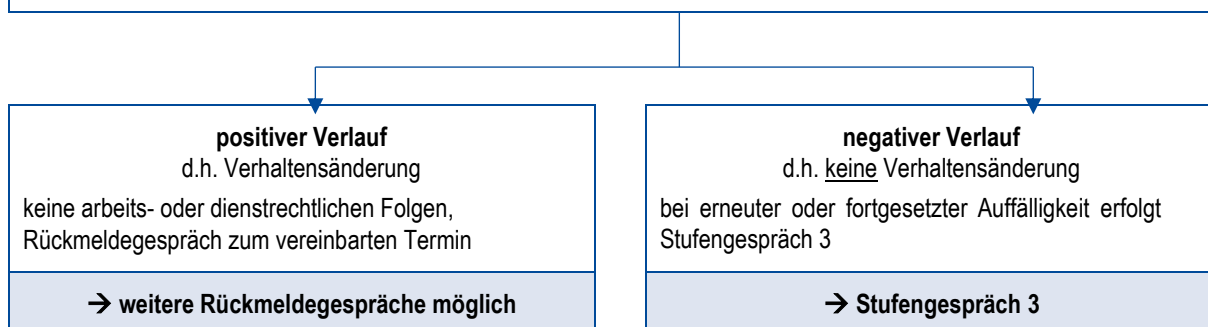


STUFENGESPRÄCH 2

Initiator:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft
Anlass:	erneute Auffälligkeiten in der Arbeitssituation, Pflichtverletzungen oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder problematischem suchtfährdenden Verhalten nach Stufengespräch 1
Ziel:	weiteren Fehlentwicklungen und Gefährdungen vorbeugen
Gesprächscharakter:	klar, konsequent, wertschätzend
Beteiligte:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft nächsthöhere Führungskraft Beschäftigte/r ggf. Teilnahme BAS, SBV, Personalrat, S41 o.ä.
Disziplinarische Folgen:	mündliche Verwarnung
Dokumentation:	Protokoll fertigen, was neben dem/der Beschäftigten auch S41 erhält, Aufnahme in die Personalakte
Folgetermin:	empfohlen in 4 - 6 Wochen, im Gespräch vereinbaren

Vorbereitung:	vorherige Abstimmung BAS unbedingt empfohlen Gespräch sollte genau vorbereitet und geplant werden
----------------------	--

Themen:	erneute konkrete Vorkommnisse und Beobachtungen benennen und Bezug zum Stufengespräch 1 herstellen, Verwarnung aussprechen problematische Auswirkungen Suchtmittelkonsum und beanstandeten Verhaltens auf die Arbeit und das Arbeitsumfeld erneut aufzeigen und Erwartungen an künftiges Arbeitsverhalten präzise benennen und festhalten konkrete Schritte vereinbaren, Beschäftigte/r muss aufgefordert werden, sich bei BAS oder BÄD anlassbezogen unterweisen zu lassen; Beleg für Teilnahme an der Unterweisung kann gefordert werden auf Fortsetzung des Stufenplans und die dann zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen hinweisen; Beamte an Mitwirkung zum Erhalt der Dienstfähigkeit hinweisen
----------------	---

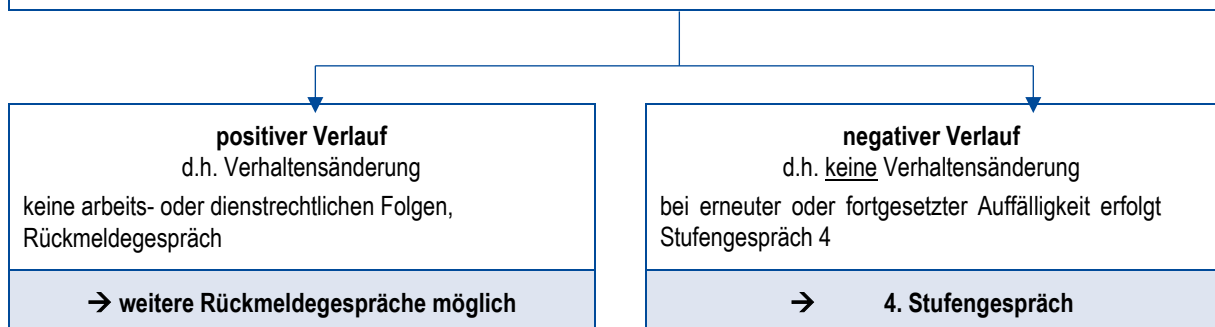


STUFENGESPRÄCH 3

Initiator:	fachvorgesetzte Person/Führungskraft
Anlass:	erneute Auffälligkeiten in der Arbeitssituation, Pflichtverletzungen oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder problematischem suchtgefährdenden Verhalten nach Stufengespräch 2
Ziel:	weiteren Fehlentwicklungen und Gefährdungen vorbeugen
Gesprächscharakter:	Personalgespräch, disziplinarischer Charakter, konsequent, wertschätzend
Beteiligte:	S41 in Federführung fachvorgesetzte Person/Führungskraft und/oder nächsthöhere Führungskraft Beschäftigte/r BAS ggf. SBV, Personalrat o.ä.
Disziplinarische Folgen:	Abmahnung oder bei Beamten Rüge
Dokumentation:	Protokoll und Abmahnung werden in die Personalakte aufgenommen
Folgetermin:	empfohlen in 4 - 6 Wochen, im Gespräch vereinbaren

Vorbereitung:	Gesprächsplanung erfolgt in vorherige Abstimmung zwischen S41, Führungskräften und BAS
----------------------	--

Themen:	erneute konkrete Vorkommnisse und Beobachtungen benennen und Bezug zu bisherigen Stufengesprächen wird dargestellt, problematische Auswirkungen in der Arbeit und im Arbeitsumfeld werden erneut aufgezeigt Aufforderung, Beratung bei BAS oder externer Fachstelle durchzuführen und nachzuweisen, bei Abhängigkeitserkrankung zur Therapie auffordern auf Fortsetzung des Stufenplans und die dann zu erwartenden weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen hinweisen; Beamte an Mitwirkung zum Erhalt der Dienstfähigkeit und das Prüfen der Einleiten eines Disziplinarverfahrens hinweisen,
----------------	--



STUFENGESPRÄCH 4

Initiator:	S41 nach Rückmeldung der fachvorgesetzten Person/Führungskraft
Anlass:	erneute Auffälligkeiten in der Arbeitssituation, Pflichtverletzungen oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder problematischem suchtfährdenden Verhalten nach Stufengespräch 3
Ziel:	weiteren Fehlentwicklungen und Gefährdungen vorbeugen
Gesprächscharakter:	Personalgespräch, disziplinarischer Charakter, konsequent, wertschätzend
Beteiligte:	S41 in Federführung fachvorgesetzte Person/Führungskraft und/oder nächsthöhere Führungskraft Beschäftigte/r BAS ggf. SBV, Personalrat o.ä.
Disziplinarische Folgen:	2. Abmahnung oder bei Beamten Einleitung Disziplinarverfahren
Dokumentation:	Protokoll und Abmahnung werden in die Personalakte aufgenommen
Folgetermin:	empfohlen in 4 - 6 Wochen, im Gespräch vereinbaren

Vorbereitung:	Gesprächsplanung erfolgt in vorherige Abstimmung zwischen S41, Führungskräften und BAS
----------------------	--

Themen:	erneute konkrete Vorkommnisse und Beobachtungen benennen und Bezug zu bisherigen Stufengesprächen nehmen, problematische Auswirkungen in der Arbeit und im Arbeitsumfeld werden erneut aufgezeigt keine weitere Duldung des Fehlverhalten, Androhen der Kündigung bzw. Entfernen aus dem Dienst; bei Abhängigkeitserkrankung besteht ohne Therapie keine positive Gesundheitsprognose
----------------	---

