

Anlage 2 Organigramm Interventionskette

Vorsorgegespräche

Klärungsgespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- wiederholte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, ggf. Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten, die nicht zwingend i. V. mit dem Verdacht auf Suchtmittel stehen müssen
- Festlegen von einem nachfolgenden Feedback-Gespräch
- Anfertigen einer Gesprächsnotiz für beide Beteiligte

Fürsorgegespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Verdacht auf Suchtmittel
- absolut vertraulich
- kein disziplinierender Charakter

Interventionskette

1. Interventionsgespräch

- Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter
- Voraussetzung: Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten i. V. m. Verdacht auf Suchtmittelgebrauch
- Angebot an Beschäftigten von möglichen Hilfen
- vertraulich, keine personellen Konsequenzen
- Rückmeldegespräch in 6 - 8 Wochen
- Anfertigen einer Gesprächsnotiz für beide Beteiligte

→

- positive Veränderungen
- keine arbeitsrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen



2. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung, ggf. i. V. m. Suchtmittelgebrauch
- Beteiligte: Beschäftigter, unmittelbarer Vorgesetzter, nächst höherer Vorgesetzter oder Personaldezernentin, PR, Suchtkrankenhelfer (Voraussetzung ist Einverständnis des Beschäftigten) bei Schwerbeh. die SBV
- Personalgespräch mit Benennung der neuen Fakten
- Zusammenhang zu Suchtmittel aufzeigen
- Hilfsangebote stellen
- zwingend Beratungsstelle aufsuchen
- disziplinarische Konsequenzen aufzeigen
- Rückmeldegespräch
- Gesprächsnotiz für Beteiligte und Personaldezernat

→

- positive Veränderungen
- keine arbeitsrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen



3. Interventionsgespräch

- erneute Arbeitspflichtverletzung, ggf. i. V. m. Suchtmittelmissbrauch
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam,
- MA-PD führt ein Personalgespräch nach vorheriger Beratung mit Interventionsteam
- Fakten benennen, Hilfsangebote geben
- Vereinbarung eines Rückmeldegespräches in 6 – 8 Wochen
- Gesprächsnotiz für die Beteiligten

→

- positive Veränderungen
- keine arbeitsrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen

→

- Beschäftigter räumt Suchtproblematik ein
- Hilfsangebote müssen angenommen werden
- Suchtberatung, Suchttherapie

→

- Beschäftigter stellt klar, dass Suchtproblem keine Rolle spielt
- Prüfung arbeitsrechtlicher Schritte, (ggf. verhaltensbedingte 1. Abmahnung)



4. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung liegt vor
- Beteiligte: Beschäftigter, Interventionsteam,
- MA-PD führt ein Personalgespräch nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam
- Inhalt: Fehler benennen, Bezug auf Inhalt 3. IG
- schriftliche Aufforderung, sich innerhalb einer Woche in Beratung oder Therapie zu begeben
- alle Hilfsangebote anbieten
- Beschäftigten darauf hinweisen, dass AG nicht gewillt ist, das Fehlverhalten hinzunehmen
- Gesprächsnotiz für die Beteiligten

→

- positive Verhaltensänderung
- keine arbeitsrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch in 6 – 8 Wochen

→

- Aufnehmen einer Therapie: keine arbeitsrechtlichen Folgen
- Rückmeldegespräch nach 6 – 8 Wochen und dann vierteljährlich

→

- Beschäftigter stellt klar, dass Suchtproblem keine Rolle spielt
- ggf. verhaltensbedingte 2. Abmahnung



5. Interventionsgespräch

- erneute Pflichtverletzung
- Beteiligte: wie 4. IG
- Hilfsangebote wurden nicht angenommen
- keine Besserung zu erwarten

→

- verantwortlicher Mitarbeiter Personaldezernat kann Kündigungsverfahren vorbereiten
- Es erfolgt die Kündigung.