

Anlage 1

Interventionsleitfaden mit Interventionskette

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem riskanten Suchtmittelgebrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem Interventionsleitfaden vorzugehen.

Kommt es aufgrund der Gespräche lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der betroffenen Person, so wird die Interventionskette an der Stelle fortgesetzt, an der sie unterbrochen worden war.

Vorsorgegespräche

Fürsorgegespräch

Das Fürsorgegespräch ist ein Mitarbeitergespräch bei **Auffälligkeiten am Arbeitsplatz bei Verdacht auf Gebrauch von Suchtmitteln, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen (können)**. Ziel ist es, dem einzelnen Beschäftigten frühzeitig zu signalisieren, dass er Unterstützung seitens des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten erwarten kann, wenn er dies wünscht.

Beteiligte: Beschäftigter, unmittelbarer Vorgesetzter

Hat ein Beschäftigter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten.

Inhalt des Gesprächs sollten sein:

- persönlichen Eindruck ansprechen
- dass der Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden
- wahrgenommene Veränderungen konkret benennen
- Frage danach, ob der Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (soziale Ansprechpersonen – sofern vorhanden, betriebsärztlicher Dienst u.a.) und externe Hilfemöglichkeiten.

Klärungsgespräch

Das Klärungsgespräch setzt die **wiederholte Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten voraus, die (nicht eindeutig) im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten** stehen. Ziel des Klärungsgesprächs ist es, ein Feedback zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen.

Beteiligte: Beschäftigter, unmittelbarer Vorgesetzter

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen von Beschäftigten hat der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen.

Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall
- Besorgnis ausdrücken, dass der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen

- Aufzeigen der Erwartungen des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten, zukünftiges Verhalten präzise beschreiben
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (soziale Ansprechpersonen – sofern vorhanden, betriebsärztlicher Dienst u.a.) und externe Beratungsmöglichkeiten (Adressen von Psychosozialen Beratungsstellen, einschlägigen Fachberatungen)
- Konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte
- Festlegen eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch) in ca. 6-8 Wochen
- Der Vorgesetzte fertigt eine Gesprächsnotiz zu dem Gespräch an, die dem Beschäftigten ausgehändigt wird. Diese Notiz wird nicht Bestandteil der Personalakte.

Interventionskette

Interventionsgespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung steht mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten.

Ziel der betrieblichen Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens, der Wiederherstellung und des Erhaltes der Gesundheit. Sofern dem angesprochenen Beschäftigten eine Veränderung seines Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist, z.B. bei Abhängigkeit oder Suchtgefährdung, erhält er ein Hilfeangebot und wird aufgefordert, sich intern oder extern Beratung zu holen und - wenn notwendig - therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird ihm betriebliche Unterstützung zugesagt.

Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfeangebote ist disziplinarisch nicht zu beanstanden, es sei denn, sie seien als Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart worden.

Sanktioniert werden können im weiteren Verlauf nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

1. Interventionsgespräch

Beteiligte: Beschäftigter, unmittelbarer Vorgesetzter

Bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, hat der unmittelbare Vorgesetzte, ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung, mit dem betroffenen Beschäftigten ein Gespräch zu führen.

Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall
- Besorgnis ausdrücken, dass der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen
- Ansprechen des riskanten Suchtmittelkonsums oder des suchtbedingten Verhaltens und dass ein Zusammenhang zu den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird
- Aufzeigen der Erwartungen des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten
- Hinweis auf die Interventionskette und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (Aushändigen eines Exemplars der Interventionskette an den Beschäftigten)
- persönlichen Eindruck ansprechen, dass der Beschäftigte Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden
- wahrgenommene Veränderungen konkret benennen
- Frage danach, ob der Beschäftigte Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Suchtkrankenhelfer, betriebsärztlicher Dienst u.a.) und externe Hilfemöglichkeiten (einschlägige Beratungsstellen, Arzt)

- konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Das Gespräch bleibt **vertraulich und hat keine personellen Konsequenzen**. Der Vorgesetzte notiert sich Datum und Ergebnis des Gesprächs. Der Vorgesetzte fertigt eine Gesprächsnotiz zu dem Gespräch an, die dem Beschäftigten ausgehändigt wird.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6 - 8 Wochen

→ **Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit zeitnah:**

2. Interventionsgespräch

Beteiligte: Beschäftigter, unmittelbarer Vorgesetzter, nächst höherer Vorgesetzter oder Personaldezernentin, Personalrat, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung (sollten dazu geladen werden, jedoch ist vor Gesprächsbeginn die Zustimmung der oder des Betroffenen einzuholen), ein Suchtkrankenhelfer.

Das Personalgespräch ist mit folgendem Inhalt zu führen:

- Benennen der **neuen** Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen
- erneuter Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Name/Telefon Ansprechperson für Suchtfragen (sofern vorhanden) und externe Beratungsmöglichkeiten aufzeigen (Adressen von Suchtberatungsstellen, suchtmedizinisch ausgebildeten Ärzten)
- Aufforderung, nachweislich eine Beratung aufzusuchen (**1**)
- Ankündigung von disziplinarischen Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten mit dem Hinweis auf die Interventionskette
- Vereinbarung treffen und Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen festlegen. Auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens hinweisen.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem Dezernat für Personalangelegenheiten zugeleitet und ebenso dem Beschäftigten ausgehändigt.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen.

→ **Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit zeitnah:**

3. Interventionsgespräch

Bildung eines Interventionsteams gemäß § 8

Beteiligte: Beschäftigter, das Interventionsteam

Der zuständigen Mitarbeiter des Dezernates für Personalangelegenheiten führt nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam ein Gespräch mit folgenden Inhalten :

- Benennen **der neuen** Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtähnlichem Verhalten herstellen
- erneuter Hinweis auf interne Hilfeangebote, sofern noch nicht erfolgt, Kontaktaufnahme vereinbaren

- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen und zeitnah den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat (Adressen von Psychosozialen Beratungsstellen, Suchtberatungen vorschlagen) **(1)**
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Wenn der Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert. Der Suchtkrankenhelfer bzw. ein Personalverantwortlicher kann mit Einverständnis des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung aufnehmen und halten. (Nach Möglichkeit wird eine Fallbegleitung eingerichtet.)

Spielt nach Aussagen des Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach seiner Aussage eine Suchtproblematik nicht vor, so ist die Voraussetzung für **eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen** erfüllt.

Als personelle Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine schriftliche Abmahnung erteilt.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem Dezernat für Personalangelegenheiten zugeleitet und ebenso dem Beschäftigten ausgehändigt.

Bei positiver Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen

→ **Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit zeitnah:**

4. Interventionsgespräch

Beteiligte: : Beschäftigter, das Interventionsteam

Der zuständigen Mitarbeiter des Dezernates für Personalangelegenheiten führt nach vorheriger Beratung mit dem Interventionsteam ein Gespräch mit folgenden Inhalten :

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs
- **schriftliche** Aufforderung, sich innerhalb von einer Woche nachweislich in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann, **(1)**
- erneutes Angebot von interner Hilfe; der Suchtkrankenhelfer kann mit Einverständnis des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung halten
- der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, - dass der Arbeitgeber nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen
- dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist
- dass ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft der betroffenen Person eine Suchterkrankung nicht vor, wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine zweite Abmahnung ausgesprochen.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem Dezernat für Personalangelegenheiten zugeleitet und ebenso dem Beschäftigten ausgehändigt.

Bei Aufnahme einer Therapie oder bei einer positiven Verhaltensänderung:

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen und weiter vierteljährlich bis zum Ablauf eines Jahres oder nach erfolgter Therapie.

→ **Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:**

5. Interventionsgespräch

Beteiligte: Beschäftigter, das Interventionsteam

Ändert die/der Beschäftigte ihr bzw. sein auffälliges Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es - nach Abstimmung mit dem Suchtkrankenhelfer - zum letzten Interventionsgespräch.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz dem Dezernat für Personalangelegenheiten zugeleitet und ebenso dem Beschäftigten ausgehändigt.

Der Personalverantwortliche kann das Kündigungsverfahren einleiten.

(1) Es ist anzumerken, dass die Aufforderung zum Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle oder einer Therapieeinrichtung dienstrechtlich verbindlich ist, arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich zieht, wenn sie aus den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen jedoch nicht unmittelbar abgeleitet werden kann. Der Nachweis kann nur im Einverständnis des Beschäftigten eingefordert werden.