

Anlage 1 Stufeninterventionsplan Sucht

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenz
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • Betroffene/r Mitarbeiter/in • Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Pflichtverletzung erläutern • Stellungnahme anhören • Positive Unterstützung signalisieren • Dienstvereinbarung aushändigen • Informationsmaterial zum örtlichen Beratungsangebot aushändigen • Weiteres Gespräch bei erneuter Auffälligkeit ankündigen • Vorgesetzte/r fasst für sich einen Gesprächsvermerk und informiert die Einrichtungsleitung 	Keine
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • Betroffene/r Mitarbeiter/in • Personaldezernat • Mitarbeitervertreter/in und/oder Suchtberatungsstelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme anhören • Positive Unterstützung signalisieren • Auflage: Suchtberatung bei einer psychosozialen Beratungsstelle, sowie zeitnaher Nachweis der Gespräche an das Personaldezernat • Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Personaldezernat</p> <p>Schriftliche Ankündigung der ersten Abmahnung</p> <p>Beamte: Schriftliche Ankündigung der Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Ziel: Verweis)</p>
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • Betroffene/r Mitarbeiter/in • Personaldezernat • Mitarbeitervertreter/in und/oder Suchtberatungsstelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme anhören • Positive Unterstützung signalisieren • Auflage: Ambulante Therapie als Minimalauflage mit zeitnahe Nachweis der Gespräche beim Personaldezernat • Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Personaldezernat</p> <p>Erste Abmahnung mit Ankündigung der zweiten Abmahnung</p> <p>Beamte: Einleitung eines Disziplinarverfahrens (Ziel: Verweis)</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Enge Zusammenarbeit mit einer psychosozialen Beratungsstelle unter Wahrung der Schweigepflicht • Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	
IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • Betroffene/r Mitarbeiter/in • Nächst höhere/r Vorgesetzte/r • Personaldezernat • Mitarbeitervertreter/in und/oder Suchtberatungsstelle • Betriebsarzt 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden. • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme des/der betroffenen Mitarbeiters/in anhören • positive Unterstützung signalisieren • Auflage: Vorbereitung und Durchführung einer stationären Therapie zeitnahe Nachweis der Gespräche an das Personaldezernat • Enge Zusammenarbeit mit einer psychosozialen Beratungsstelle unter Wahrung der Schweigepflicht • Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch das Personaldezernat</p> <p>Zweite Abmahnung mit Ankündigung der Kündigung</p> <p>Beamte: Ankündigung der Einleitung eines zweiten Disziplinarverfahrens</p>
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffene/r Mitarbeiter/in • Nächst höhere/r Vorgesetzte/r • Personaldezernat • Mitarbeitervertreter/in und/oder Suchtberatungsstelle • Betriebsarzt 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme des Betroffenen anhören 	<p>Einleitung des Kündigungs- bzw. des Disziplinarverfahrens unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p>

Ab der Stufe II hat die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter die Möglichkeit eine Person ihres oder seines Vertrauens hinzuzuziehen. Spricht sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausdrücklich gegen eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung oder der Suchtberatungsstelle Sucht aus, wird diesem Wunsch Folge geleistet.

Anlage 2 Erläuterungen zum Interventionsleitfaden

Inhalt

1. Einleitung – Gesamtkonzept (Maßnahmen, Aktivitäten, Schulungen)
2. Elemente der Interventionskette
3. Früherkennung und Frühintervention bei einer Suchtproblematik
4. Durchführung von Gesprächen mit auffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
5. Zum Umgang mit akut intoxikierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

1. Einleitung

Diese Erläuterungen zum Interventionsleitfaden als Anlage zur „Dienstvereinbarung Sucht“ enthalten Hinweise für Vorgesetzte sowie Mitglieder des Personalrates zur Umsetzung der Dienstvereinbarung und der darin benannten Fürsorge- bzw. Stufengespräche, insbesondere:

Informationen zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ (Basics),
Hinweise zur Vorbereitung/Durchführung von Gesprächen mit auffälligen Beschäftigten,
Verhaltensempfehlungen zum Umgang mit akut intoxikierten Personen.

Der Leitfaden bezieht sich in erster Linie auf legale Suchtmittel (vor allem Alkohol und Medikamente), kann aber beim Missbrauch anderer Substanzen (illegale Rauschmittel) und nicht stoffgebundene Süchten (z.B. pathologisches Spielen) ebenso angewandt werden.

Unter Missbrauch wird dabei der nicht-bestimmungsgemäße Gebrauch bzw. ein Gebrauch zu unpassenden Gelegenheiten (z. B. im Straßenverkehr oder bei der Arbeit) verstanden.

2. Elemente der Interventionskette

Erkennen des veränderten Arbeitsverhaltens,
Erstgespräch mit der/dem Beschäftigten (Fürsorgegespräch),
Weiteres Vorgehen nach dem Stufenplan bei Verstoß gegen arbeits- und/oder dienstrechtliche Pflichten,
Einbeziehung der Suchtkontaktstelle und des Betriebsarztes,
Professionelle Suchtberatung und gegebenenfalls Suchtrehabilitation,
Wiedereingliederung.

3. Hinweise zur Früherkennung von Suchtproblemen

Folgende Auffälligkeiten werden im Zusammenhang mit einer Suchtentwicklung häufig beobachtet:

Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (z.B. häufige Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, Leistungsmängel wie Müdigkeit, Unkonzentriertheit, Unzuverlässigkeit),
Auffälligkeiten im Erscheinungsbild (z.B. Schwitzen, Zittern, „Fahne“ oder besonders gepflegt und parfümiert als Tarnung, Verwahrlosungstendenzen, Hautrötungen),
Veränderungen im Sozialverhalten (z.B. Gereiztheit, Stimmungsschwankungen, Überschwänglichkeit, Verschlossenheit, Distanzlosigkeit, Selbstüberschätzung).

Eine Kombination verschiedener Auffälligkeiten ersetzt nicht die Diagnose einer Suchtmittelproblematik, sollte jedoch immer Anlass für ein Fürsorgegespräch sein.

Den direkten Vorgesetzten kommt eine besondere Bedeutung zu und konsequentes, einheitliches und abgestimmtes Verhalten aller Beteiligten (Vorgesetzte, Personaldezernent, Personalrat, Kolleginnen und Kollegen, Betriebsarzt, Suchtberatungsstelle) sind die Grundlage für eine erfolgreiche Intervention.

Wir möchten die Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte ermutigen, bereits bei ersten Anzeichen einer möglichen Suchtentwicklung im Sinne einer Frühintervention zu handeln.

Ziel ist zunächst die Klärung der Situation und gegebenenfalls das Angebot von Hilfe. Durch „konstruktiven Leidensdruck“ soll eine langjährige „Suchtkarriere“ mit schweren körperlichen, seelischen und sozialen Folgeschäden verhindert werden.

Fürsorgegespräch

Ein Fürsorgegespräch ist das Erstgespräch nach Auffälligkeiten/Fehlleistungen, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld geführt haben. Ziel ist die Förderung von Verantwortung und Veränderungsmotivation. Kommt es trotz dieses Gespräches zu wiederholten und schwer wiegenden Verletzungen der arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln, setzen die Stufengespräche mit dienstrechtlichen Konsequenzen ein. Bereits zu diesem Zeitpunkt kann die Unterstützung der Suchtberatungsstelle abgerufen werden.

Stufengespräche

Rechtlich gilt die Erkrankung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als „Privatsache“. Eine Nicht-Akzeptanz eines Beratungs- und Hilfeangebotes ist disziplinarisch nicht zu beanstanden. Sanktioniert werden können nur Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Es gilt der Persönlichkeitsschutz: weitere Personen dürfen nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten hinzugezogen werden. Krankheit kann nicht abgemahnt werden, was in der Konsequenz auch für krankheitsbedingtes (Fehl-)Verhalten gilt.

Wird ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten abgemahnt oder deshalb ein Kündigungsverfahren eingeleitet, kann der Arbeitgeber verhaltensbedingte Gründe anführen und sich hilfsweise auf personenbedingte Gründe stützen. Wenn die oder der Beschäftigte geltend macht, dass das Fehlverhalten auf Krankheit beruht, sich aber nicht aktiv daran beteiligt, gesund zu werden (z.B. durch eine Therapie), ist von einer ungünstigen Prognose auszugehen, so dass die Krankheit zur Kündigung führen kann.

Ein Vorgehen nach dem Stufenplan bietet daher den Rahmen für Interventionen mit dem Ziel, durch eine Hilfsmaßnahme die Arbeitsfähigkeit zu sichern bzw. wieder herzustellen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

4. Hinweise zur Durchführung der Gespräche

Führen Sie ein Gespräch nur, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem nüchternen bzw. aufnahmefähigen Zustand ist.

Schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima.

Die Rahmenbedingungen (Ort und Zeit) sollten ein ungestörtes Gespräch ermöglichen.

Zeigen Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dass Sie sich Sorgen machen.

Die oder der Betroffene sollte spüren, dass sie oder er nicht abgelehnt wird, sondern dass der Wunsch, ihr oder ihm zu helfen Motiv für das Gespräch ist.

Leiten Sie das Gespräch ein, in dem Sie benennen, was Sie am Beschäftigten schätzen und signalisieren sie Unterstützung. Setzen Sie einen Zeitrahmen.

Benennen Sie konkret, was Sie beanstanden und den vermuteten Zusammenhang mit dem Konsum des Suchtmittels.

Versuchen Sie nicht die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass sie oder er ein Suchtproblem hat. Sie sind nicht qualifiziert diese Diagnose zu stellen und verstärken damit nur die Abwehrhaltung des/der Betroffenen.

Fordern Sie die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Stellungnahme auf.

Bagatellisierungen und Ausflüchte gehören in der Regel zum Krankheitsbild.

Vermeiden Sie Vorwürfe und Appelle, hören Sie zu, lassen Sie sich auf keine Diskussionen ein. Lassen Sie sich das Gespräch nicht aus der Hand nehmen.

Formulieren Sie klar Ihre Erwartungen.

Machen Sie eine Zusammenfassung des bisher Gesagten und beenden Sie das Gespräch mit klaren Vereinbarungen/Auflagen. Kündigen Sie die Kontrolle deren Einhaltung ein. Sinnvolle Auflagen/Vereinbarungen sind: die Suchtberatungsstelle oder eine Selbsthilfegruppe aufzusuchen, absolute Nüchternheit während der gesamten Arbeitszeit, Krankmeldung ab dem ersten Tag, kein kurzfristig oder nachträglich gewährter Urlaub.

Legen Sie einen Folgetermin fest.
Dokumentieren Sie das Gespräch (siehe Gesprächsleitfaden).

5. Zum Umgang mit akut unter Suchtmitteln stehenden (berauschten) Mitarbeiter/innen

Grundlage ist der § 7 (2) der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUVVA₁):

„Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“

Zuständig sind immer die unmittelbaren Vorgesetzten. Sie sind für die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und müssen alles tun, was Ihnen möglich ist, um Unfallgefahren zu beseitigen.

Sie müssen intervenieren, wenn aufgrund des äußeren Anscheins der Eindruck entsteht, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht nüchtern ist.

Auch Hinweisen von dritter Seite sollten Sie nachgehen und diese nicht als Denunziation sondern als berechtigte Sorge über den Gesundheitszustand und die Arbeitssicherheit von Kolleginnen und Kollegen interpretieren.

Grundsätzlich gilt der äußere Eindruck, den Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter haben (Augenschein). Sie sollten jedoch Verhaltensweisen schriftlich dokumentieren, die zu diesem Eindruck geführt haben und zur Sicherheit ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen, oder - falls dies nicht möglich ist - eine andere Person.

Wenn die oder der Betroffene nach der Protokollaufnahme weiter bestreitet, unter dem Einfluss von Alkohol oder einem anderen berauschenden Mittel zu stehen, kann sie oder er zum Nachweis des Gegenteils und auf eigenen Wunsch in Begleitung den arbeitsmedizinischen Dienst in Anspruch nehmen.

Auf keinen Fall darf sie oder er gegen ihren oder seinen Willen dorthin geschickt werden. Bei einem positiven Ergebnis sollte die oder der Betroffene die Kosten selbst tragen.

Das Beschäftigungsverbot nach § 7 (2) der Unfallverhütungsvorschrift (GUV-VA₁) führt nicht zwingend zu einer Entfernung vom Arbeitsplatz. Das muss jeweils der Vorgesetzte einschätzen und entscheiden.

Bei Verdacht auf Trunkenheit muss die oder der Vorgesetzte den PKW-Schlüssel der oder des Betroffenen einziehen, wenn zu befürchten ist, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im berauschten Zustand mit dem Auto fahren will. Die Verantwortung der oder des Vorgesetzten für die Sicherheit bezieht sich sowohl auf den Arbeitsbereich als auch auf die Arbeitswege. Wird bei Unfällen mangelnde Sorgfaltspflicht nachgewiesen, sind Regressforderungen der Berufsgenossenschaften möglich. Auch bei personellen Engpässen dürfen alkoholisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit sicherheitsrelevanten Arbeiten beschäftigt werden.

Anlage 3 Gesprächsleitfaden

Stufenplan-Gespräch Nr.: _____

Datum: _____

Anwesend:

1. Ziel des Gesprächs

2. Konkrete Auffälligkeit / Fehlleistungen / Fehlverhalten

3. Hilfeangebot / Möglichkeiten der Unterstützung

4. Getroffene Vereinbarung / Auflage

5. Termin für das nächste Gespräch : _____