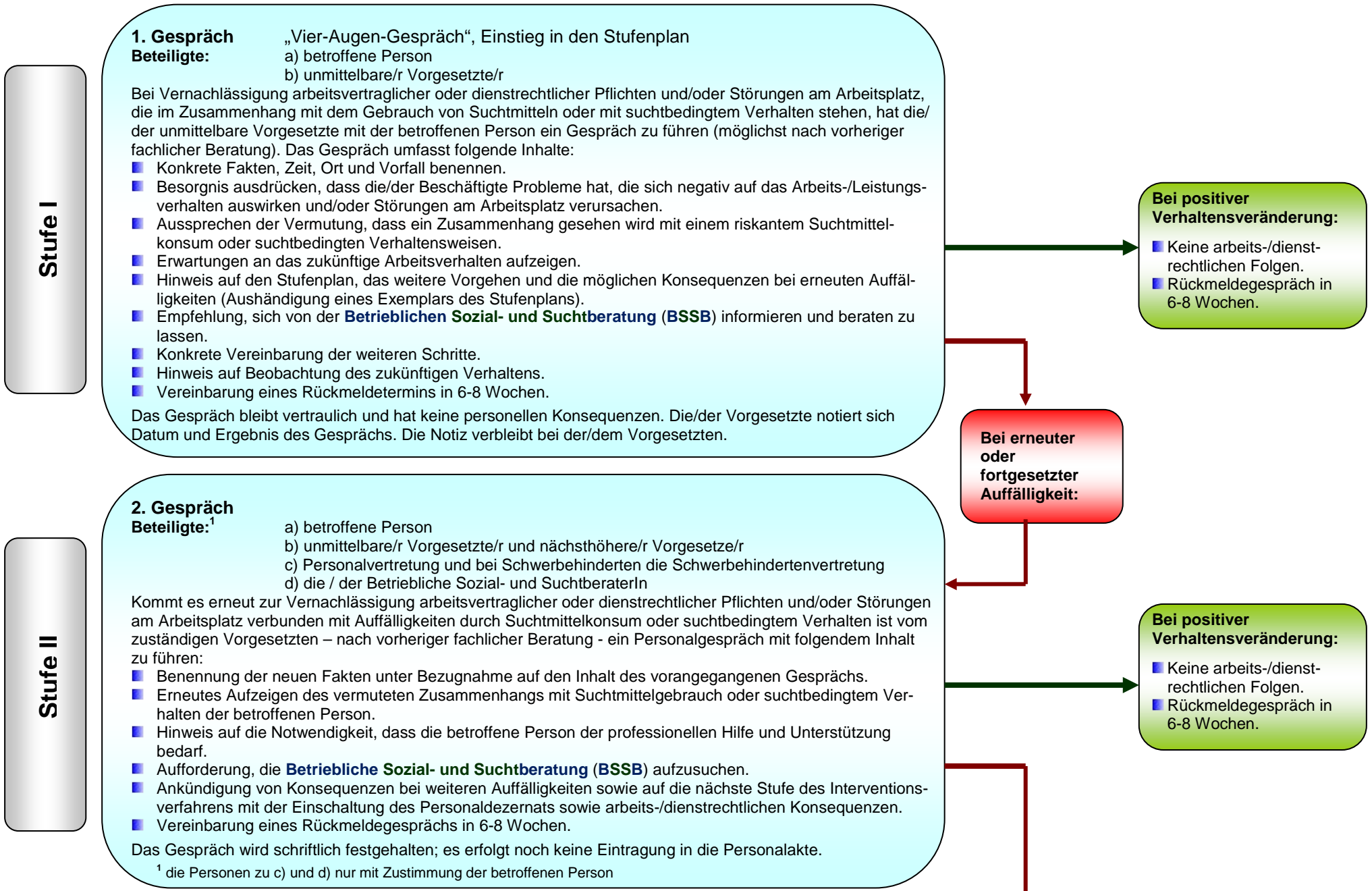


# INTERVENTIONSVERFAHREN (STUFENPLAN) BEI AUFFÄLLIGKEITEN IM ZUSAMMENHANG MIT RISKANTEM SUCHTMITTELKONSUM ODER SUCHTBEDINGTEN VERHALTENSWEISEN

## - ÜBERSICHT -



Stufe I

Stufe II

### 1. Gespräch

#### Beteiligte:

„Vier-Augen-Gespräch“, Einstieg in den Stufenplan

- a) betroffene Person
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, hat die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen (möglichst nach vorheriger fachlicher Beratung). Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Konkrete Fakten, Zeit, Ort und Vorfall benennen.
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Beschäftigte Probleme hat, die sich negativ auf das Arbeits-/Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Aussprechen der Vermutung, dass ein Zusammenhang gesehen wird mit einem riskantem Suchtmittelkonsum oder suchtbedingten Verhaltensweisen.
- Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten aufzeigen.
- Hinweis auf den Stufenplan, das weitere Vorgehen und die möglichen Konsequenzen bei erneuten Auffälligkeiten (Aushändigung eines Exemplars des Stufenplans).
- Empfehlung, sich von der **Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB)** informieren und beraten zu lassen.
- Konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte.
- Hinweis auf Beobachtung des zukünftigen Verhaltens.
- Vereinbarung eines Rückmeldetermins in 6-8 Wochen.

Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine personellen Konsequenzen. Die/der Vorgesetzte notiert sich Datum und Ergebnis des Gesprächs. Die Notiz verbleibt bei der/dem Vorgesetzten.

#### Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

#### Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

### 2. Gespräch

#### Beteiligte:<sup>1</sup>

- a) betroffene Person
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r und nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
- d) die / der Betriebliche Sozial- und SuchtberaterIn

Kommt es erneut zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten ist vom zuständigen Vorgesetzten – nach vorheriger fachlicher Beratung - ein Personalgespräch mit folgendem Inhalt zu führen:

- Benennung der neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs.
- Erneutes Aufzeigen des vermuteten Zusammenhangs mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten der betroffenen Person.
- Hinweis auf die Notwendigkeit, dass die betroffene Person der professionellen Hilfe und Unterstützung bedarf.
- Aufforderung, die **Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)** aufzusuchen.
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten sowie auf die nächste Stufe des Interventionsverfahrens mit der Einschaltung des Personaldezernats sowie arbeits-/dienstrechtlichen Konsequenzen.
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten; es erfolgt noch keine Eintragung in die Personalakte.

<sup>1</sup> die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person

#### Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

Stufe III

3. Gespräch

Beteiligte:<sup>1</sup>

- a) betroffene Person
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r, die/der Pers.-dezernentIn
- c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
- d) die / der Betriebliche Sozial- und SuchtberaterIn

Kommt es erneut zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten findet nach Abstimmung mit der/dem Betrieblichen Sozial- und SuchtberaterIn ein weiteres Personalgespräch mit folgendem Inhalt statt:

- Benennung neuer Fakten unter Bezugnahme auf die Inhalte der vorangegangenen Gespräche.
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen.
- Zwingende Aufforderung professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen unter Erbringung eines entsprechenden Nachweises.
- Wenn die betroffene Person darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf eine Suchtproblematik beruhen könnte, erfolgt die Aufforderung, sich unmittelbar in Behandlung zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert.
- Spielt nach Aussagen der betroffenen Person eine Suchtproblematik keine Rolle, wird eine schriftliche Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erteilt.
- Ankündigung der weiteren Konsequenzen bei erneuten oder fortgesetzten Auffälligkeiten und Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Die Maßnahmen gelten auch für BeamtInnen, soweit sich nicht aus Beamten-/Disziplinarrecht Besonderheiten ergeben.

<sup>1</sup> die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

Stufe IV

4. Gespräch

Beteiligte:

- wie im dritten Gespräch -

Kommt es erneut zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten findet nach Abstimmung mit der/dem Betrieblichen Sozial- und SuchtberaterIn ein weiteres Personalgespräch mit folgendem Inhalt statt:

- Benennung neuer Fakten unter Bezugnahme auf die Inhalte der vorangegangenen Gespräche.
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen.
- Zwingende Aufforderung, sich in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann.
- Spielt nach Aussagen der betroffenen Person eine Suchtproblematik keine Rolle, wird aufgrund der Pflichtverletzungen eine zweite schriftliche Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erteilt.
- Ankündigung der weiteren Konsequenzen bei erneuten oder fortgesetzten Auffälligkeiten und Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den TeilnehmerInnen unterschrieben wird.

Stufe V

5. Gespräch

Beteiligte:

- wie im dritten Gespräch -

Kommt es weiterhin zur Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten findet nach Abstimmung mit der/dem Betrieblichen Sozial- und SuchtberaterIn ein letztes Personalgespräch mit folgendem Inhalt statt:

- Ist die betroffene Person nicht bereit, sich unverzüglich in eine Therapie zu begeben, leitet das Personaldezernat bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein (verhaltensbedingt und ersatzweise personenbedingt bzw. personenbedingt und ersatzweise verhaltensbedingt). Bei Beamten wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst geführt.