

Anlage 1 zur Dienstvereinbarung Sucht: Interventionsleitfaden Verlaufsgesteuerter Stufenplan

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Arbeitsrechtliche Konsequenzen
keine	Erste Auffälligkeiten (Fürsorgegespräch)	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeiten konkret benennen, auf den vermuteten Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln hinweisen, Besorgnis ausdrücken, Hilfe anbieten 	
I	Verstoß gegen Arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r	<ul style="list-style-type: none"> Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum benennen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren, Erwartungen benennen Dienstvereinbarung und Flyer der Suchtkontaktstelle übergeben Folgetermin festsetzen* (maximal nach 4 KW), Dokumentation 	Ankündigung einer Abmahnung bzw. Disziplinarverfahren
II	Bei fortgesetzten Verstößen gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Nächst höherer Vorgesetzter Suchtkontaktstelle	<ul style="list-style-type: none"> Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum benennen Stellungnahme anhören, positive Unterstützung signalisieren Auflage: Termine in der Suchtkontaktstelle und Nachweis Konsequenzen der Nichterfüllung benennen Folgetermin festlegen* (maximal nach 4 KW) , Dokumentation 	Ankündigung einer Abmahnung bzw. Disziplinarverfahren
III	Wie bei Stufe II bzw. Nichterfüllung der Auflage	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Personaldezernat Personalrat Su-Ko-Stelle Betriebsarzt	<ul style="list-style-type: none"> Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern Suchtproblem als Ursache benennen Stellungnahme anhören, weiterhin positive Unterstützung zusagen Auflage: Suchtbehandlung und Nachweis Konsequenzen der Nichterfüllung benennen Folgetermin festlegen*(maximal nach 4 KW) , Dokumentation 	Abmahnung
IV	Wie bei Stufe II bzw. Nichterfüllung der Auflage	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Personaldezernat Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern Suchtproblem als Ursache benennen, Kündigung ankündigen Stellungnahme anhören 	Einleitung der Kündigung

* Das Folgegespräch sollte stattfinden, auch wenn es zwischenzeitlich keinen Anlass zur Beanstandung gegeben hat, dann ist die Verhaltensänderung zu würdigen und Intervention zu beenden.