

---

## **Anlage 1 zu § 8 der DV Sucht Interventionsplan**

Suchtmittelmissbrauch und Suchtmittelkrankheit können sich in unterschiedlicher Form auf das Arbeitsverhalten und damit auch auf das Arbeitsumfeld auswirken. Um hier schnell Abhilfe zu schaffen und wieder geregelte Abläufe zu realisieren, werden für die verschiedenen Situationen die nachfolgenden Interventionsmöglichkeiten in der angegebenen Reihenfolge empfohlen:

1. das Fürsorgegespräch
2. das Klärungsgespräch
3. der Interventionsplan

### **Das Fürsorgegespräch**

Das Fürsorgegespräch wird durch den unmittelbaren Vorgesetzten durchgeführt. Es ist ein Mitarbeitergespräch, um Auffälligkeiten am Arbeitsplatz anzusprechen. Es soll der Verfestigung einer Situation vorbeugen, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen können. Der betroffenen Person soll frühzeitig signalisiert werden, dass sie Unterstützung von Seiten des Arbeitsgebers und von ihren Führungskräften erwarten kann. Das Fürsorgegespräch ist nicht Bestandteil des Interventionsplanes.

### **Das Klärungsgespräch**

Das Klärungsgespräch wird durch den unmittelbaren Vorgesetzten durchgeführt. Es ist ein weiteres Mitarbeitergespräch um wiederholte oder schwerwiegende Auffälligkeiten am Arbeitsplatz anzusprechen. Ziel des Klärungsgesprächs ist es, dem Beschäftigten eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben und erste konkrete Schritte zu vereinbaren um die Auffälligkeiten zu beseitigen. Beim Klärungsgespräch wird die DV-Sucht mit den Anlagen übergeben und der Beschäftigte darauf hingewiesen, dass in einem nötigen nächsten Schritt gemäß des Interventionsplanes vorgegangen wird. Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Interventionsplanes. Es sollte lediglich eine kurze datierte Notiz über dessen Durchführung angefertigt werden. Es sind keine weiteren Inhalte zu dokumentieren.

### **Interventionsplan für das Vorgehen bei Verdacht von Suchtmittelmissbrauch**

Im Interesse der angestrebten Präventionsarbeit wird nachfolgend ein im Rahmen von Aufklärungs- und Beratungsgesprächen abgestimmtes Verfahren vorgegeben, das in jedem Einzelfall bei dem Verdacht von Suchtmittelmissbrauch einzuhalten ist.

Ziel dieses Interventionsverfahrens ist, in einem abgestuften Konzept bei gleichzeitigen Hilfsangeboten eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens zu bewirken sowie die Betroffenen zu motivieren, den zugrundeliegenden riskanten Suchtmittelkonsum bzw. das süchtige Verhalten zu verändern und damit ihre Arbeitsfähigkeit sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Für alle Aufklärungs- und Beratungsgespräche gilt, dass der Betroffene eine Person seines Vertrauens hinzuziehen kann.

**(1) Erstes Gespräch: „Vier-Augen-Gespräch“, Einstieg in den Interventionsplan**  
**Beteiligte: Betroffener, unmittelbarer Vorgesetzter, ggf. Vertrauter des Betroffenen**

Entsteht bei einem unmittelbaren Vorgesetzten Anlass zu der Annahme, dass Veränderungen im dienstlichen Verhalten eines Beschäftigten (nachlassende Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Auffälligkeiten im Sozialverhalten u. a.) auf Suchtmittelmissbrauch zurückzuführen sind, führt dieser mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch (1. Gespräch). Der Vorgesetzte hat seine konkreten Wahrnehmungen (konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfall) dem Betroffenen gegenüber auszusprechen, ihm mitzuteilen, dass der Konsum von Suchtmitteln als Ursache für die auffälligen Verhaltensweisen angesehen wird, und Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung gegebenenfalls bestehender Probleme zuzusagen. Gleichzeitig informiert der Vorgesetzte den Betroffenen über die Aufgaben des Kollegialen Beraters. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass bei fehlender Änderung des missbrauchsbedingten Leistungsverhaltens am Arbeitsplatz des Betroffenen zeitnah ein zweites Aufklärungs- und Beratungsgespräch geführt und zu diesem Zeitpunkt der nächsthöhere Vorgesetzte von dem Sachverhalt in Kenntnis gesetzt wird. Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Der unmittelbare Vorgesetzte hält lediglich den Zeitpunkt des Gespräches fest.

**(2) Zweites Gespräch:**

**Beteiligte: Betroffener, unmittelbarer Vorgesetzter, nächsthöherer Vorgesetzter, gegebenenfalls Kollegialer Berater<sup>3</sup>, Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung<sup>4</sup> und/oder Vertrauter des Betroffenen**

Ist im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen, folgt zeitnah ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des nächsthöheren Vorgesetzten, gegebenenfalls des Kollegialen Beraters, der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung und/oder einer Person des Vertrauens. Dabei soll der Betroffene auf Hilfsmöglichkeiten (z. B. ärztliche und psychologische Therapieangebote, Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen) hingewiesen werden.

**(3) Drittes Gespräch:**

**Beteiligte: Betroffener, unmittelbarer Vorgesetzter, nächsthöherer Vorgesetzter, Vertreter des Personalreferates, gegebenenfalls Kollegialer Berater<sup>5</sup>, Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung<sup>6</sup> und/oder Vertrauter des Betroffenen**

Kann nach dem zweiten Gespräch im Verhalten des Betroffenen noch immer keine positive Veränderung festgestellt werden, führt der Vorgesetzte unter Hinzuziehung der oben genannten Personen ein weiteres Gespräch mit dem Betroffenen, bei dem eine schriftliche Ermahnung mit der Aufforderung, das konkret beanstandete Verhalten abzustellen, ausgehändigt wird.

Der Vorgesetzte weist den Betroffenen darauf hin, ein Hilfsangebot in Anspruch zu nehmen. Für den Fall einer erneuten Suchtmittelauffälligkeit im Dienst wird gegenüber Beamten die Einleitung disziplinarischer Maßnahmen mit dem Ziel eines Verweises und gegenüber Tarifbeschäftigten eine Abmahnung angekündigt.

<sup>3</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.

<sup>4</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.

<sup>5</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.

<sup>6</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.

Der Vorgesetzte weist darauf hin, dass bei unverändertem Verhalten mögliche arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung bzw. Beendigung des Beamtenverhältnisses drohen. Über dieses Gespräch fertigt der Vorgesetzte ein Protokoll an, von dem alle Beteiligten eine Ausfertigung erhalten.

#### **(4) Viertes Gespräch:**

**Beteiligte: Betroffener, unmittelbarer Vorgesetzter, nächsthöherer Vorgesetzter, Vertreter des Personalreferates, gegebenenfalls Kollegialer Berater<sup>7</sup>, Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung<sup>8</sup> und/oder Vertrauter des Betroffenen**

Für den Fall einer erneuten missbrauchsbedingten Auffälligkeit im Dienst führt der Vorgesetzte unter Hinzuziehung der oben genannten Personen ein viertes Gespräch, in dem bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen die angekündigte Abmahnung beziehungsweise die Information über ein einzuleitendes Disziplinarverfahren erfolgt. Bei Beamten kann sich das einzuleitende Disziplinarverfahren auch auf die Feststellung der Dienstunfähigkeit beziehen. Der Vorgesetzte fordert den Betroffenen erneut schriftlich auf, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

#### **(5) Konsequenzen bei unverändertem Verhalten**

Bleibt bei Tarifbeschäftigten die Abmahnung beziehungsweise bei Beamten die gegebenenfalls erfolgte disziplinarische Maßnahme wirkungslos und bleibt das beanstandete Verhalten, aus dem sich Pflichtverletzungen ergeben, bestehen, informiert der Vorgesetzte das Referat Personal, das auf dieser Grundlage prüft, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung oder weiter gehende Maßnahmen vorliegen. Bei Beamten wird die Einleitung eines Disziplinarverfahrens für weiter gehende Maßnahmen, die zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führen können, geprüft.

#### **(6) Vorgehen bei erneuter suchtmittelbedingter Auffälligkeit am Arbeitsplatz**

Treten bei dem Betroffenen nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Abschluss einer der im Rahmen von Nummer (2) durchgeführten Maßnahmen, z. B. einer Therapie, Verhaltensänderungen auf, die auf einen erneuten Suchtmittelmissbrauch schließen lassen, entscheidet nach Lage des Einzelfalls der Rektor auf Vorschlag des Personalreferates, ob bei Tarifbeschäftigten dadurch die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Kündigung bzw. bei Beamten die Voraussetzungen für ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel weiter gehender Maßnahmen vorliegen. Bei der Prüfung des jeweiligen Einzelfalls sind auch die Ernsthaftigkeit der Behandlungsbereitschaft des Betroffenen und die Bemühungen, das Suchtverhalten zu überwinden beziehungsweise die Therapiemaßnahme wieder aufzunehmen sowie die Schwere der sich durch die Verhaltensänderung ergebenden Pflichtverletzungen zu berücksichtigen. Hier sind die Fristen aus § 8 der DV zu beachten.

---

<sup>7</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.

<sup>8</sup> Personen nehmen nur mit Zustimmung des Betroffenen teil.