

Dienstvereinbarung

zum

Umgang mit suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten

zwischen dem

**Staatlichen Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau
und den Main-Taunus-Kreis**

und dem

Gesamtpersonalrat Schule
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau
und den Main-Taunus-Kreis

und der

Schwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau
und den Main-Taunus-Kreis

und der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Lehrkräfte
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau
und den Main-Taunus-Kreis

Stand 2. Mai 2022

Um Vorgesetzten, Betroffenen, Personalräten und dem Kollegium die Bewältigung von Suchtproblemen zu erleichtern und um eine einheitliche, transparente Vorgehensweise sicherzustellen, wurde die folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Einleitung

"Nach repräsentativen Studien (insbesondere Epidemiologischer Suchtsurvey 2018) rauchen in Deutschland 12 Millionen Menschen, 1,6 Millionen Menschen sind alkoholabhängig und Schätzungen legen nahe, dass 2,3 Millionen Menschen von Medikamenten abhängig sind. Rund 600.000 Menschen weisen einen problematischen Konsum von Cannabis und anderen illegalen Drogen auf und gut 500.000 Menschen zeigen ein problematisches oder sogar pathologisches Glücksspielverhalten. Auch eine exzessive Internetnutzung kann zu abhängigem Verhalten führen: Es ist davon auszugehen, dass in Deutschland etwa 560.000 Menschen onlineabhängig sind."¹

Ohne Berücksichtigung der abhängigen Raucher/innen gibt es in Deutschland also ca. 5,56 Millionen Suchtkranke. Das bedeutet, dass ca. jeder zehnte Berufstätige hiervon betroffen ist.

Sucht und Abhängigkeit sind Begleiterscheinungen unserer Gesellschaft, die nicht selten verdrängt werden und deren Ursachen oftmals nicht hinterfragt werden.

„Mit dem Begriff Sucht sind nicht nur die Abhängigkeitserkrankungen gemeint, sondern die Gesamtheit von riskanten, missbräuchlichen und abhängigen Verhaltensweisen in Bezug auf Suchtmittel (legale wie illegale) sowie nichtstoffgebundene Verhaltensweisen (wie Glücksspiel und pathologischer Internetgebrauch). Sucht ist häufig mit dramatischen persönlichen Schicksalen verbunden.“²

In der Anfangsphase einer Abhängigkeit sind meist die Einstellung und das Verhalten von Kollegium, Angehörigen und Bekannten ambivalent. Häufig sind folgende Verhaltensmuster zu beobachten:

Neben zunehmender, meist nörgelnder Kritik, ist häufig der Versuch zu beobachten, das Fehlverhalten zu decken. Das Kollegium, Angehörige, Bekannte, usw. werden damit zu Co-Abhängigen, also zu Personen, die durch ihr Verhalten oft unbeabsichtigt die Abhängigkeit des Betroffenen aufrechterhalten bzw. sogar verstärken.

Bei einer Sucht ist **stets** von einer Krankheit auszugehen, die in der Regel einer qualifizierten Behandlung (z.B. durch Suchtberatung, stationäre Entgiftung, evtl. Langzeitentwöhnungsbehandlung, ambulante Weiterbetreuung, Besuch von Selbsthilfegruppen) bedarf.

Die Bewältigung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz ist eine Leitungsaufgabe. Dazu gehört auch, durch Aufklärung über die Suchtproblematik die Mitverantwortung der Kolleginnen und Kollegen einzufordern. In Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Kollegium hat demzufolge die Schulleitung dafür Sorge zu tragen, dass im Umgang mit suchtgefährdeten bzw. suchtkranken Kolleginnen und Kollegen ein Beratungsprozess in Gang gesetzt wird. Hierzu bedarf es der kontinuierlichen Fortbildung zu diesem Thema. Beispielsweise durch die persönliche Teilnahme von Schulleitungsmitgliedern an Fortbildungsveranstaltungen und durch die Schaffung von Fortbildungsmöglichkeiten für das Kollegium.

Im Kollegium werden Suchtkranke oft aus falsch verstandener Solidarität gedeckt. Das geschieht beispielsweise durch Verstecken der / des Betroffenen oder auch durch die stillschweigende Übernahme der durch den Leistungsabfall verursachten Mehrarbeit, z. B. Vertretung. Derartiges Co-Verhalten trägt dazu bei, dass sich Kranke im Kollegium wohlbehütet wissen und deshalb gar keinen Grund haben, ihre Lage zu ändern.

¹ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/gesundheitsgefahren/sucht-und-drogen.html>
05.09.2019, 22:27 Uhr

² <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/ressortforschung/drogen-und-sucht.html> 22.10.2020.

Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt als Rahmenvereinbarung zwischen dem Staatlichen Schulamt und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer für den Dienstaufsichtsbereich des Staatlichen Schulamtes.

Sie hat unmittelbare Wirkung für die Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Aufsichtsbereichs.

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Süchte, soweit sie die dienstlichen Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten im Allgemeinen oder konkret beeinträchtigen oder die Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen sowie Schülerinnen und Schülern gefährden können.

Alle Beteiligten tragen eine hohe Verantwortung, dass diese Maßnahmen nach dieser Vereinbarung nicht missbraucht werden, da es Betroffene in ihrer persönlichen Integrität stark angreifen können.

Gegenstand und Ziele

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Hilfe für suchtgefährdete und süchtige Beschäftigte.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- suchtgefährdeten oder bereits süchtigen Beschäftigten, die sich diese Krankheit / Gefährdung eingestehen, fachlich fundierte Hilfen anzubieten,
- allen Beschäftigten eine überschaubare und praktikable Richtlinie zum Umgang mit Betroffenen an die Hand zu geben,
- zu einem vorurteilsfreien Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten beizutragen,
- die gesundheitliche Beeinträchtigung von Kolleginnen und Kollegen und Schülerinnen und Schülern zu vermeiden,
- eine Sensibilisierung für die Thematik herzustellen, sowie eine Bewusstsein- und Haltungsänderung zu erreichen.

Maßnahmen

- Alle Beschäftigten haben Sorge zu tragen, dass suchtbegünstigende Arbeitsbedingungen vermieden werden.
- Zur effektiven Umsetzung dieser DV wird eine Sensibilisierung , z. B. im Rahmen einer Fortbildung, von mindestens einer personalverantwortlichen Leitungskraft jeder Dienststelle³, empfohlen.
- Schulleitungsmitglieder sind kontinuierlich und umfassend zu informieren und auf den aktuellen Wissenstand zu bringen.
- Entsprechende Angebote sollen Eingang in das regionale Fortbildungsangebot finden.
- Unabhängig davon informiert das StSchA in regelmäßigen Abständen auf Dienstversammlungen über die vorliegende DV und den Leitfadens.
- Das Anwenden des Leitfadens zum Umgang mit suchtmittelgefährdeten und abhängigen Beschäftigten ist Bestandteil der vorliegenden Dienstvereinbarung.

Rüsselsheim, 04.05. 2022



(Stähler, Vorsitzender des GPRS)



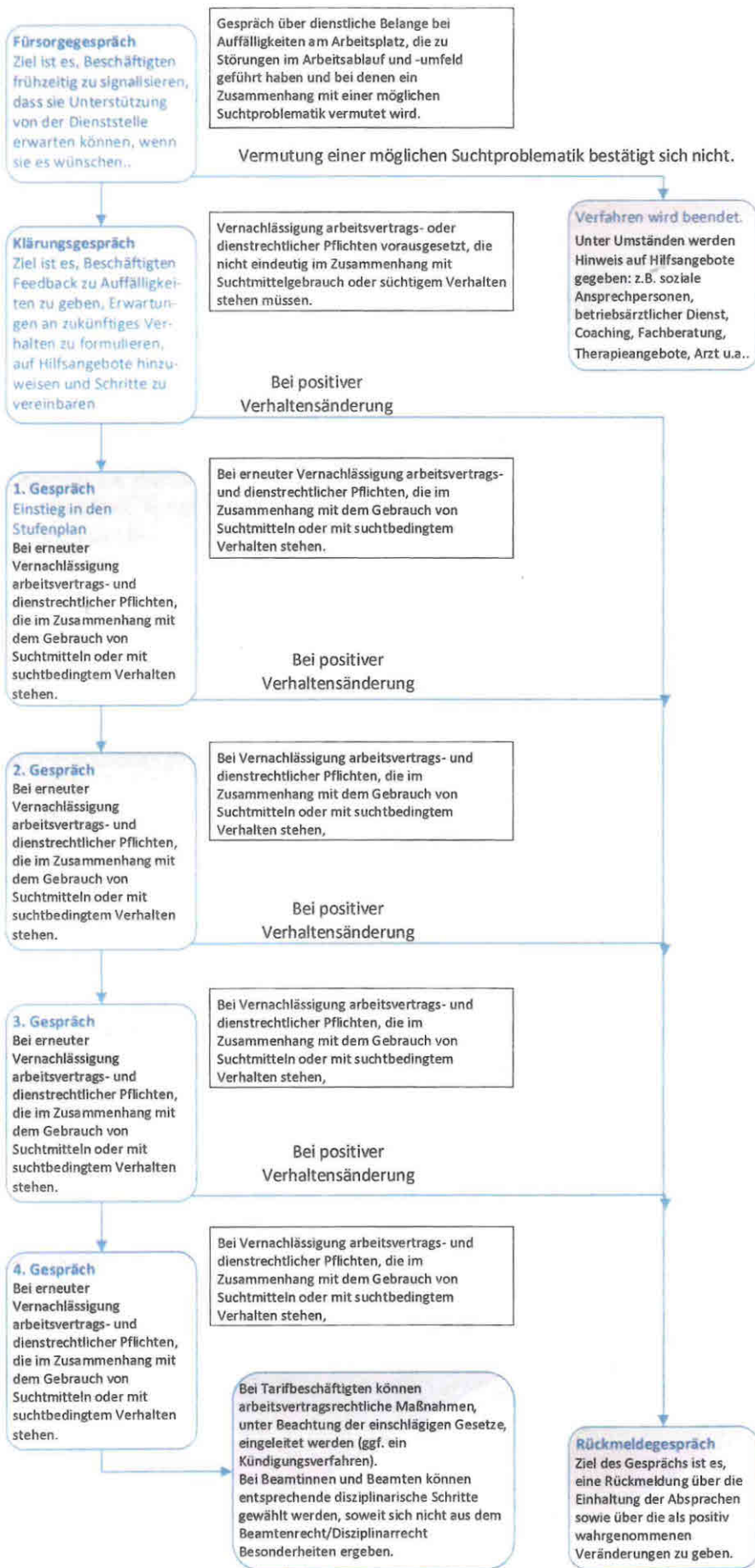
(Hedde, Amtsleiterin)

³ Dienststellen sind Schulen, sowie das Staatliche Schulamt

Allgemeines

Der Leitfaden ist dafür vorgesehen, Führungskräfte dabei zu unterstützen, in einem strukturierten Verfahren suchtfährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig eine Perspektive aufzuzeigen, wie sie mit betrieblicher Unterstützung eine Lösung ihrer Probleme in Angriff nehmen können.

Er leistet einen Beitrag zur Enttabuisierung des Themas Suchterkrankung auf allen Hierarchieebenen. Mit dem hier vorgelegten Leitfaden für die Vorgehensweise bei Störungen am Arbeitsplatz durch Suchterkrankungen (Stufenplan) übernehmen wir soziale Verantwortung für unsere Beschäftigten, indem wir gezielt die Themen Suchtmittelkonsum und damit verbundene Auffälligkeiten angehen, regeln und Unterstützung anbieten.



Fürsorgegespräch

Das Fürsorgegespräch ist ein Gespräch über dienstliche Belange bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld geführt haben und bei denen ein Zusammenhang mit einer möglichen Suchtproblematik vermutet wird. Ziel ist es, den betroffenen Beschäftigten frühzeitig zu signalisieren, dass sie Unterstützung seitens der Dienststelle bzw. der Leitungskraft erwarten können, wenn sie dies wünschen. Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden Charakter, sondern dient ausschließlich der Rückspiegelung der wahrgenommenen Veränderungen und der Übermittlung eines sachgerechten Hilfeangebots.

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- eine Person des Vertrauens, auf Wunsch der/des Beschäftigten
- Schulleiter/in

Haben Beschäftigte persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertrags- oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen sowie im Zusammenhang mit einer möglichen Suchtproblematik stehen, führt die unmittelbare Leitungskraft mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten mit nachfolgenden Inhalten:

- Persönlichen Eindruck ansprechen, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden,
- wahrgenommene Veränderungen bzw. Auffälligkeiten konkret benennen,
- Fragen, ob eine Unterstützung gewünscht wird und wenn ja, in welcher Form.
- Hinweis auf Hilfsangebote: z.B. soziale Ansprechpersonen, betriebsärztlicher Dienst, Coaching, Fachberatung, Therapieangebote, Arzt u.a. im Anhang aufgeführte Hilfsangebote.
- Der Charakter des Fürsorgegesprächs widerspricht einer Anfertigung von Gesprächsnotizen. Es werden keine schriftlichen Notizen angefertigt, allenfalls wird der Termin des Gesprächs festgehalten.

Klärungsgespräch

Das Klärungsgespräch setzt Vernachlässigung arbeitsvertrags- oder dienstrechtlicher Pflichten voraus, die nicht eindeutig im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten stehen müssen. 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:

- Beschäftigte/r
- eine Person des Vertrauens, auf Wunsch der/des Beschäftigten
- Schulleiter/in
- auf Wunsch der Beteiligten; fachlich geschultes Personal⁴ im gegenseitigen Einvernehmen

Bei Vernachlässigung von arbeitsvertrags- oder dienstrechtlichen Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen von Beschäftigten hat die unmittelbare Leitungskraft mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen mit nachfolgenden Inhalten:

- Benennen konkreter Fakten (Zeit, Ort, Vorfall)
- Vermutung ausdrücken, dass die betroffene Person Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen,
- Erwartungen an das künftige Verhalten formulieren,
- Hinweis auf Hilfsangebote: z.B. soziale Ansprechpersonen, betriebsärztlicher Dienst, betriebliches Eingliederungsmanagement, Coaching, Fachberatung, Therapieangebote, Arzt u.a. im Anhang aufgeführte Hilfsangebote.
- Konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte
- Festlegen eines weiteren Gesprächs, um über die Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch) in ca. 8 Unterrichtswochen.
- Alle Teilnehmenden sind zur Verschwiegenheit und zu einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe miteinander verpflichtet. Es wird kein Protokoll der Gespräche in die Personalakte aufgenommen. Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine unmittelbaren arbeitsvertrags- und dienstrechtlichen Folgen, die Inhalte bleiben vertraulich. Es werden lediglich die einzelnen Schritte und der vereinbarte Termin für ein weiteres Gespräch schriftlich festgehalten, das Dokument wird beidseitig unterzeichnet. Eine Kopie ist der betroffenen Person auszuhändigen, weitere Kopien werden nicht angefertigt. Dokumente in dieser Angelegenheit sind Datenschutzkonform aufzubewahren. Treten keine weiteren Auffälligkeiten bis zum vereinbarten Termin zu Tage, werden alle schriftlichen Notizen und Dokumente vollständig vernichtet.

⁴ z.B. Suchtberatung, ...

Stufenplangespräche

Stufenplangespräche⁵ setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertrags- oder dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln und/oder suchtbedingtem Verhalten in Verbindung steht.

Sofern den angesprochenen Beschäftigten eine Veränderung ihres Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist, z. B. bei Abhängigkeit oder Suchtgefährdung, werden sie aufgefordert, sich einer entsprechenden Beratung zu unterziehen und – wenn notwendig – therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird betriebliche Unterstützung zugesichert. Gleichzeitig erfolgt eine Aufklärung des Betroffenen darüber, dass das Fehlverhalten abgestellt werden muss und sollte dies nicht erfolgen, es dienstrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Sollte Fehlverhalten insofern unverschuldet sein, als die Person krank (im Sinne von suchtkrank) ist, dann muss die Erkrankung behandelt werden.

⁵ Ab hier handelt es sich um ein Dienstgespräch, welches verpflichtend ist.

1. Gespräch: Einstieg in den Stufenplan

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- eine Person des Vertrauens, auf Wunsch der/des Beschäftigten
- Schulleiter/in
- spezifisch ausgewiesene Fachkraft (möglichst im gegenseitigen Einvernehmen ausgewählt)

Bei Vernachlässigung arbeitsvertrags- und dienstrechtlicher Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder mit suchtbedingtem Verhalten stehen, hat die unmittelbare Leitungskraft – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung - mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen. Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten (Zeit, Ort, Vorfall),
- Vermutung ausdrücken, dass die betroffene Person 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 mit den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird,
- Aufzeigen der Erwartungen der Leitungskraft an das künftige Verhalten,
- Feststellen des Eintritts in den Stufenplan und Ausführung zum Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (Aushändigen eines Exemplars des Stufenplans an die betroffene Person),
- Empfehlung, Beratungsstellen aufzusuchen und sich informieren und beraten zu lassen (Adressen von einschlägigen Fachberatungen),
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs (nach ca. 8 Unterrichtswochen) und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens
- Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine unmittelbaren arbeitsvertrags- und dienstrechtlichen Konsequenzen. Alle Teilnehmenden sind zur Verschwiegenheit und zu einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe miteinander verpflichtet. Es wird kein Protokoll der Gespräche in die Personalakte aufgenommen. Es werden lediglich die Aufklärung über Konsequenzen, die einzelnen Schritte und der vereinbarte Termin für ein weiteres Gespräch schriftlich festgehalten, das Dokument wird beidseitig unterzeichnet. Eine Kopie ist der betroffenen Person auszuhändigen, weitere Kopien werden nicht angefertigt. Dokumente in dieser Angelegenheit sind Datenschutzkonform aufzubewahren. Treten keine weiteren Auffälligkeiten bis zum vereinbarten Termin zu Tage, werden alle schriftlichen Notizen und Dokumente vollständig vernichtet. Lediglich der Termin des Gespräches und die Stufe dieser Dienstvereinbarung werden weiter festgehalten. Die Regeln des § 50 BeamtStG i. V. m. §§ 86 ff. HBG des Beamtengesetzes finden Anwendung.

Eine positive Verhaltensänderung hat keine weiteren arbeitsvertrags- oder dienstrechtlichen Folgen sofern dies bei Durchführung des Rückmeldegesprächs nach ca. 8 Unterrichtswochen bestätigt wird.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

→ unmittelbare Durchführung der Stufe 2

2. Gespräch

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- Schulleiter/in
- Disziplinarvorgesetzte/r
- spezifisch ausgewiesene Fachkraft (möglichst im gegenseitigen Einvernehmen ausgewählt),
- auf Wunsch des Betroffenen ein Mitglied der Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung
- auf Wunsch der oder des Betroffenen eine Vertrauensperson

Kommt es nach dem Gespräch der Stufe 1 erneut zu Vernachlässigung der arbeitsvertrags- und dienstrechtlichen Pflichten, verbunden mit Auffälligkeiten und/oder zu Störungen des Dienstbetriebes, so ist von der/m Schulleiter/in – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung – ein Dienstgespräch zu führen. Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen der neuen Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- Vermuteter Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen,
- Hinweis auf Beratungsstellen und Beratungsmöglichkeiten aufzeigen (Adressen von Suchtberatungsstellen, suchtmedizinisch ausgebildeten Ärzten),
- Aufforderung, eine Beratung in Anspruch zu nehmen⁶,
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten; Hinweis auf Stufenplan,
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in ca. 8 Unterrichtswochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens,
- Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine unmittelbaren arbeitsvertrags- und dienstrechtlichen Konsequenzen. Alle Teilnehmenden sind zur Verschwiegenheit und zu einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe miteinander verpflichtet. Es wird kein Protokoll der Gespräche in die Personalakte aufgenommen. Es werden lediglich die einzelnen Schritte und der vereinbarte Termin für ein weiteres Rückmeldegespräch nach ca. 8 Unterrichtswochen schriftlich festgehalten, das Dokument wird beidseitig unterzeichnet. Eine Kopie ist der betroffenen Person auszuhändigen, weitere Kopien werden nicht angefertigt. Dokumente in dieser Angelegenheit sind Datenschutzkonform aufzubewahren. Treten keine weiteren Auffälligkeiten bis zum vereinbarten Termin zu Tage, werden alle schriftlichen Notizen und Dokumente vollständig vernichtet. Lediglich der Termin des Gesprächs und die Stufe dieser Dienstvereinbarung werden weiter festgehalten. Die Regeln des § 50 BeamtStG i. V. m. §§ 86 ff. HBG des Beamtengesetzes finden Anwendung.

⁶ Falls dies als Aufforderung formuliert wird und ein Nachweis darüber erbracht werden soll, sind die gesetzlichen Regeln des Persönlichkeits- und Datenschutzes zu beachten. Die Aufforderung ist für Beamte/Beamtinnen dienstrechtlich verbindlich. Arbeitsrechtlich kann jedoch keine Sanktionierung erfolgen, wenn Tarifbeschäftigte der Aufforderung nicht nachkommen, falls dies aus ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

Liegt aus Sicht der/des Beschäftigten weder eine Suchtgefährdung noch eine -krankheit vor, so wird deutlich gemacht, dass weitere Verletzungen arbeitsvertrags- oder dienstrechtlicher Pflichten oder Störungen am Arbeitsplatz zur Kündigung bzw. disziplinarischen Konsequenzen führen können. Die weiteren Schritte des Stufenplans werden aufgezeigt.

Wenn die/der Beschäftigte darlegt, dass die Auffälligkeiten auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie bzw. er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird ihr /ihm Unterstützung zugesichert. Es erfolgt ein Hinweis auf die weiteren Schritte des Stufenplans im Falle weiterhin bestehender oder neuer Auffälligkeiten.

Bei positiver Verhaltensänderung wird es keine dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen geben. Nach 8 Unterrichtswochen wird in einem Rückmeldegespräch die positive Verhaltensänderung durch die Leitungskraft bestätigt. Wurden Notizen angefertigt, sind diese vollständig zu vernichten.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

→ unmittelbare Durchführung der Stufe 3

3. Gespräch

Beteiligte:

- wie im 2. Gespräch

Kommt es nach dem Gespräch der Stufe 2 erneut zu Verletzungen der arbeitsvertrags- oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder Störungen des Dienstbetriebes und nimmt die betroffene Person die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, findet – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung – ein weiteres Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des zweiten Stufengesprächs
- Nachdrücklich den vermuteten Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen
- Schriftliche Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen⁷ und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht mehr ausgeschlossen werden kann⁸,
- Angebot der Dienststelle, den Kontakt zu einer Beratungsstelle herzustellen
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in ca. 8 Unterrichtswochen.
- Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens durch die unmittelbare Leitungskraft
- Vereinbarung weiterer Rückmeldegespräche mit der unmittelbaren Leitungskraft im ca. vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres.

Die betroffene Person wird noch einmal unmissverständlich darauf hingewiesen,

- dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Auffälligkeiten hinzunehmen
- dass im Falle einer Suchterkrankung die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist und u.U. eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann bzw. bei Beamtinnen und Beamten die Entfernung aus dem Dienst beantragt werden kann.

Liegt nach Auskunft der /des Beschäftigten kein Suchtproblem vor, kann die Dienststelle disziplinarrechtliche Maßnahmen unter Beachtung einschlägiger Gesetze einleiten.

Bei positiver Verhaltensänderung wird es keine dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen geben. Nach 8 Unterrichtswochen wird in einem Rückmeldegespräch die positive Verhaltensänderung durch die Leitungskraft bestätigt. Wurden Notizen angefertigt, sind diese vollständig zu vernichten. Lediglich der Termin des Gespräches und die Stufe dieser Dienstvereinbarung werden weiter festgehalten. Die Regeln des § 50 BeamtStG i. V. m. §§ 86 ff. HBG des Beamtengesetzes finden Anwendung.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

→ unmittelbare Durchführung der Stufe 4

⁷ 1 Falls dies als Aufforderung formuliert wird und ein Nachweis darüber erbracht werden soll, sind die gesetzlichen Regeln des Persönlichkeits- und Datenschutzes zu beachten. Die Aufforderung ist für Beamte/Beamtinnen dienstrechtlich verbindlich. Arbeitsrechtlich kann jedoch keine Sanktionierung erfolgen, wenn Tarifbeschäftigte der Aufforderung nicht nachkommen, falls dies aus ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht unmittelbar abgeleitet werden kann.

⁸ Der Nachweis kann mündlich oder schriftlich, aber nur mit Einverständnis der betroffenen Person und erforderlicher Schweigepflichtentbindung erfolgen.

4. Gespräch

Beteiligte:

- wie im 2. und 3. Gespräch

Inhalte:

- wie im 3. Gespräch

Ändert die/der Beschäftigte ihr/sein Verhalten nicht, werden weiterhin Verstöße gegen arbeitsvertrags- oder dienstrechtliche Pflichten sichtbar und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es zum letzten Gespräch des Stufenplans.

Werden die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen,

- leitet die Dienststelle bei Tarifbeschäftigten weitere arbeitsvertragsrechtliche Maßnahmen, unter Beachtung der einschlägigen Gesetze, ein (ggf. ein Kündigungsverfahren).
- Bei Beamtinnen und Beamten können entsprechende disziplinarische Schritte gewählt werden, soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht/Disziplinarrecht Besonderheiten ergeben.

Eine dennoch erfolgreich durchlaufene Therapie steht einer erneuten Beschäftigung nicht entgegen.

Rückmeldegespräch

Das Rückmeldegespräch findet statt, sofern nach einem Stufengespräch eine positive Veränderung eingetreten ist und keine weiteren Auffälligkeiten sichtbar geworden sind. Je nach Lage des Einzelfalls wird es in einem sinnvollen Abstand nach dem Stufen- bzw. Interventionsgespräch angesetzt und ggf. in einem bestimmten Zeitraum (regelmäßig) wiederholt. Ziel des Gesprächs ist es, eine Rückmeldung über die Einhaltung der Absprachen sowie über die als positiv wahrgenommenen Veränderungen zu geben. Bei erneuter Auffälligkeit wird dagegen das nächste Stufengespräch eingeleitet.

Therapiebegleitung und Wiedereingliederung

Um eine optimale Therapiebegleitung und Wiedereingliederung eines Suchterkrankten zu gewährleisten, kann es hilfreich sein, dass die beteiligten Gesprächspartner im Stufenplan (Leitungskräfte, Personalvertretungen) Kenntnis über die Ziele der Suchtprävention und der Suchthilfe durch eine Schulung nachweisen.

Wünschenswert ist die Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizin rechtzeitig während der Therapie und Wiedereingliederung. (§11 der Pflichtstundenverordnung)

Zur Wiedereingliederung sind den betroffenen Personen u.a. auch die Möglichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten. (BEM)

Quellenangaben

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen; *Suchtprobleme am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche*. Hamm, 2018

Staatliches Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rothenburg und den Werra-Meißner-Kreis, *Dienstvereinbarung zum Umgang mit suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten*. Bebra, 2005

Anhang: Adressen möglicher Beratungsstellen

Fachstelle für Suchtprävention Caritaszentrum Rüsselsheim

Virchowstr. 23

65428 Rüsselsheim

Tel.: 06142 40967 413

Fax: 06142 40967 440

Caritaszentrum-dicker-busch@cv-offenbach.de

www.caritas-offenbach.de

Fachstelle für Suchtprävention im Main-Taunus-Kreis

Hattersheimer Str. 5

65719 Hofheim

Tel.: 06192 9959 62

Fax: 06192 9959 89

zismtk-praevention@jj-ev.de

suchtpraevention-mtk.jj-ev.de/

Beratungsangebote

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.

Westenwall 4, 59065 Hamm

Telefon: +49 2381 9015-0

<https://www.dhs.de/service/suchthilfeverzeichnis>

Hessische Landesstelle für Suchtfragen e.V. (HLS)

Zimmerweg 10, 60325 Frankfurt am Main

Telefon: 069 713 767 -77

<https://www.hls-online.org/adressen/>

Medical Airport Service GmbH

Betriebsärztlicher Dienst

Dr. Simone Sylvia Pierau

s.pierau@medical-gmbh.de

Sozialpsychiatrischer Dienst des Kreises Groß-Gerau (SpDi)

Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz

Wilhelm-Seipp-Str. 9, 64521 Groß-Gerau

Telefon: 06152 989-663

spdi@kreisgg.de

<https://www.kreisgg.de/gesundheit/sozialpsychiatrischer-dienst/>

Gesundheitsamt Main-Taunus-Kreis

Sozialpsychiatrischer Dienst

Am Kreishaus 1-5, 65719 Hofheim

Telefon: 06192 201-1761

gesundheitsamt@mtk.org

www.mtk.org

Arbeitsgemeinschaft gegen Suchtgefahren e.V. (ags)

Beratungsstelle

Pfingstbrunnenstr. 3, 65824 Schwalbach a.T.

Telefon: 06196 23059

ags_beratungsstelle@t-online.de

www.suchtberatung-ags.de

Jugend-, Drogen- und Suchtberatung Mörfelden-Walldorf

Daimlerstr. 2A, 64546 Mörfelden-Walldorf

Telefon: 06105 24676

info@suchthilfe-mw.de

www.sucht-mw.de

Fortbildung und Information

Staatliches Schulamt für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis

Fachberatung Schule und Gesundheit

Walter-Flex-Str. 60-62, 65428 Rüsselsheim

Telefon: 06142 5500-0

<https://schulaemter.hessen.de/schulqualitaet/schule-und-gesundheit>

Medical Airport Service GmbH

info@medical-gmbh.de

<https://www.medical-airport-service.de/angebot>

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)

Maarweg 149 – 161, 50825 Köln

Telefon: 0221 8992-0

www.bzga.de

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.

Westenwall 4, 59065 Hamm

Telefon: +49 2381 9015-0

www.dhs.de

Hessische Landesstelle für Suchtfragen e.V. (HLS)

Zimmerweg 10, 60325 Frankfurt am Main

Telefon: 069 713 767 -77

www.hls-online.org

Fachkliniken

Vitos Philipppshospital Riedstadt

Philippsanlage 101, 64560 Riedstadt

Telefon: 06158 1830

info@vitos-suedhessen.de

<https://www.vitos.de/gesellschaften/vitos-suedhessen/einrichtungen/vitos-philippshospital-riedstadt>

Kliniken des Main-Taunus-Kreises GmbH

Psychiatrische Akut-Aufnahmestation

Lindenstr. 10, 65719 Hofheim

Telefon: 06192 984800

kontakt@kliniken-mtk.de

www.psychiatrie-hofheim.de

Scivias-Caritas gGmbH

St. Valentinus Krankenhaus Kiedrich

Suttonstr. 24, 65399 Kiedrich

Telefon: 06123 603-0

psychiatrie@scivias-caritas.de

www.scivias-caritas.de

Selbsthilfegruppen

Guttempler in Deutschland

Adenauerallee 45, 20097 Hamburg

www.guttempler.de

Selbsthilfegruppen im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis

Freundeskreis für Suchtkrankenhilfe e.V.

64546 Mörfelden-Walldorf

info@suchthilfe-mw.de

www.suchthilfe-mw.de

Kreuzbund e.V.

Bundesgeschäftsstelle

Münsterstr. 25, 59065 Hamm

www.kreuzbund-gross-gerau.de

Selbsthilfegruppen im Kreis Groß-Gerau

<https://www.kreuzbund-dv-limburg.de/hofheim-1>

Selbsthilfegruppe im Main-Taunus-Kreis

Anonyme Alkoholiker Interessengemeinschaft e.V.

64521 Groß-Gerau

65719 Hofheim am Taunus

Telefon: 08731 32 573 12 (bundesweit)

www.anonyme-alkoholiker.de

Freiwillige Suchtkrankenhilfe e.V. Eschborn

Hauptstr. 297, 65760 Eschborn

Telefon: 06172 23233

info@f-s-h.de

www.f-s-h.de

Alkohol- und Suchtselbsthilfe e.V.

Kirchstr. 11, 64521 Groß-Gerau

Info-Telefon: 0160 97 72 85 87

gg-beratung@ass-darmstadt.de

www.ass-darmstadt.de