

Interventionsleitfaden für Vorgesetzte der Leibniz Universität Hannover bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Suchtmitteln

Ziele dieses Interventionsleitfadens sind,

1. Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in Verbindung mit Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren
2. den durch Alkohol und andere Suchtmittel gefährdeten Beschäftigten frühzeitig Hilfe anzubieten
3. den betroffenen Personen ihre Arbeitsplätze möglichst zu erhalten
4. dies in einem für alle Beschäftigten durchschaubaren, nachvollziehbaren und die Gleichbehandlung wahren Verfahren zu erreichen.

Im Einvernehmen mit den Verfahrensbeteiligten (Suchtbeauftragte, Personalverwaltung, Personalrat) kann der Stufenplan auch bei Verhaltenssuchten angewandt werden.

Fürsorgegespräche und Klärungsgespräche

Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten sind im Vorfeld zu den Gesprächen nach diesem Interventionsleitfaden Fürsorge- und Klärungsgespräche zu führen (siehe hierzu Anlage 4). Die Fürsorge- und Klärungsgespräche sind nicht Bestandteil des Stufenplans und haben keinen disziplinarischen Charakter. Sie dienen ausschließlich der Rückmeldung von wahrgenommenen Veränderungen und der Übermittlung eines sachgerechten Hilfeangebotes.

Bei Tätigkeiten mit typischer Gefahr müssen unmittelbar Maßnahmen zur Gefahrenabwehr getroffen werden.

Interventionsgespräche nach Stufenplan

Die in diesem Leitfaden beschriebenen, sogenannten Stufenplangespräche der oder des unmittelbaren Vorgesetzten (und ggf. weiterer Personalverantwortlicher) mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung steht mit dem Gebrauch von Suchtmitteln. Die oder der Vorgesetzte leitet nach vorheriger fachlicher Beratung durch die Suchtbeauftragte das Stufenplanverfahren ein.

Ziel

Die Interventionen nach dem Stufenplan dienen der Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens und der Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Erhaltung der Gesundheit. Die betroffene Person erhält zugleich ein Hilfeangebot: Sofern ihr die Veränderung ihres Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt oder nicht mehr möglich ist, z. B. bei schädigendem oder abhängigem Konsum, wird sie aufgefordert, sich intern oder extern Beratung zu holen und bei Bedarf therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Hierfür wird ihr Unterstützung zugesagt.

Geltungsbereich des Stufenplans

Der Stufenplan gilt für alle Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover und ist für Beamtinnen und Beamte sinngemäß anzuwenden. ¹ Wegen der Besonderheiten des Disziplinarrechts unterscheiden sich jedoch die Sanktionen.

¹ Nur bei strafrechtlich relevanten Vorfällen schalten Sie bereits zu Beginn der ersten Stufe die Personalverwaltung ein.

Fragen zu Suchtproblemen

Ansprechpartnerin für alle Fragen im Zusammenhang mit Suchtproblemen an der Leibniz Universität Hannover ist die [Suchtbeauftragte](#). Sie unterstützt Vorgesetzte bei der Vorbereitung der Gespräche und berät unter Wahrung der Schweigepflicht betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das kollegiale Umfeld.

Vorgespräch

Vor jedem Stufenplangespräch ab Stufe 2 findet ein gemeinsames Vorbereitungsgespräch statt, an welchem alle (außer der betroffenen Person) beteiligt werden, die in der jeweiligen Stufe vorgesehen sind.

Beteiligte an Stufenplangesprächen

Vor Beginn eines Stufenplangesprächs holt die Gesprächsleitung jeweils die Zustimmung der betroffenen Person für die Teilnahme weiterer Gesprächsteilnehmer, z. B. der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Suchtbeauftragten ein.

Die betroffene Person kann auch eine weitere Person ihres Vertrauens zu den Gesprächen mitbringen. Bei der einvernehmlichen Anwendung des Stufenplans bei suchtbedingtem Verhalten, können weitere Experten hinzugezogen werden.

Schriftliche Nachweise von Beratung und Therapie

Die Aufforderung, der oder dem Vorgesetzten Nachweise über die Teilnahme an fachlicher Beratung und Therapie vorzulegen, ist dienstrechtlich verbindlich, zieht arbeitsrechtlich jedoch keine Sanktionen nach sich. Der Nachweis kann - außer bei Beamtinnen und Beamten - nur mit Einverständnis der betroffenen Person eingefordert werden. Verbindlich ist allerdings die Aufforderung, sich bei der Suchtbeauftragten in Form einer anlassbezogenen Arbeitssicherheitsunterweisung informieren zu lassen.

Verantwortung für die Umsetzung

Verantwortlich für die Durchführung der Stufenplangespräche ist die jeweilige Gesprächsleitung im Auftrag der Dienststelle. Dies gilt für die Einladung der Beteiligten, die Protokollierung und die Entgegennahme der Nachweise. Die unmittelbaren Vorgesetzten sind für die Dokumentation der Vorfälle und gegebenenfalls die Weitergabe der Auffälligkeiten an die Gesprächsleitung verantwortlich. Sobald arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, übernimmt diese Verantwortung die Personalverwaltung.

Bilanzgespräche

Im Bilanzgespräch wird auf die positive Veränderung eingegangen und ggf. das weitere Vorgehen miteinander abgestimmt. Je nach Lage des Einzelfalls wird es in einem sinnvollen Abstand nach dem Stufenplangespräch angesetzt und 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 findet dagegen kein Bilanzgespräch statt, sondern es wird das nächste Stufenplangespräch einberufen.

Abstand zwischen den Stufenplangesprächen

Der Mindestabstand zwischen den einzelnen Stufenplangesprächen beträgt zwei Monate, damit die betroffene Person ausreichend Zeit für eine Verhaltensänderung erhält. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden dabei nicht berücksichtigt.

Im Übrigen wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er unterbrochen wurde. Bei erneuter Auffälligkeit im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum nach drei Jahren der Unauffälligkeit beginnt das Verfahren von vorne.

Vertraulichkeit/Datenschutz/Tilgung

Notizen und Protokolle sowie Ermahnungen, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder Suchterkrankung einer oder eines Beschäftigten angefertigt werden, sind vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nach dem Niedersächsischen Datenschutzgesetz nur dann Angaben zur Gesundheit der betroffenen Person enthalten, wenn diese schriftlich ihre Einwilligung dazu erklärt hat. Sie müssen vor unbefugtem Zugriff gesichert aufbewahrt werden, d. h. in der Personalakte nur im versiegelten Umschlag, ansonsten gesondert.

Eine schriftliche Einwilligung ist auch erforderlich für die Übermittlung gesundheitsbezogener Angaben. Für schriftliche Aufzeichnungen, die personenbezogene Daten enthalten, sind die Anforderungen des Datenschutzes für „besondere Kategorien“ nach § 46 Nr. 13 sowie nach Art. 9 DGSVO, sogenannte „sensible Daten“, zu beachten.

Aufzeichnungen von Stufenplangesprächen, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach drei Jahren zu tilgen, sofern in diesem Zeitraum keine erneute Auffälligkeit aufgetreten ist.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn die betroffene Person arbeitsbezogene Ursachen für Probleme und für den riskanten Konsum anführt, wird ein [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#) nach § 167 (2) SGB IX angeboten, auch wenn die Voraussetzungen dafür noch nicht vorliegen. In Absprache mit der oder dem Betroffenen kann die Suchtbeauftragte hinzugezogen werden.

Wiedereingliederung

Nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die oder der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine mögliche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Die Suchtbeauftragte kann mit Einverständnis der betroffenen Person an diesem Gespräch teilnehmen. Gegebenenfalls wird ein [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#) nach § 167 (2) SGB IX angeboten. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden, soweit möglich, beseitigt.

Mit Einverständnis der betroffenen Person können auch die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen und/ oder ein Mitglied des Personalrats an diesem Gespräch teilnehmen.

Gespräch der 1. Stufe

Beteiligte am Gespräch

- a) Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter
- b) Betroffene Person

Ablauf

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen der Zusammenarbeit durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln, führen Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter nach vorheriger fachlicher Beratung durch die Suchtbeauftragte mit der betroffenen Person ein Gespräch.

Ziel des Gespräches ist es vor allem, die betroffene Person zur Änderung des riskanten Konsumverhaltens und zur Annahme von Hilfeangeboten zu motivieren, z. B. Kontaktaufnahme zur Suchtbeauftragten, zu außeruniversitären Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen.

Inhalt des Gesprächs

Fakten

- Bezeichnen Sie das Gespräch ausdrücklich als Gespräch der 1. Stufe des Stufenplans.
- Benennen Sie konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfall.
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die betroffene Person Probleme hat, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Sprechen Sie den riskanten Suchtmittelkonsum an und machen Sie deutlich, dass Sie einen Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz sehen.
- Benennen Sie die Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld und mögliche Sicherheitsgefahren.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das zukünftige Arbeitsverhalten konkret auf.

Konsequenzen

- Weisen Sie auf den Stufenplan und die Folgen bei weiteren Auffälligkeiten hin und händigen Sie ein Exemplar des Stufenplans aus. Bei beamteten Personen weisen Sie zudem darauf hin, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen bewertet werden können. Erklären Sie, dass Sie die weitere Entwicklung beobachten werden.
- Teilen Sie der betroffenen Person mit, dass dieses Gespräch vertraulich bleibt und nicht in die Personalakte aufgenommen wird, wenn es nicht zu weiteren Gesprächen nach dem Stufenplan kommt.
- Fordern Sie die betroffene Person auf, an einer suchtspezifischen, anlassbezogenen Arbeitssicherheitsunterweisung teilzunehmen und hierüber einen Nachweis zu erbringen.²

Hilfeangebot

- Empfehlen Sie der betroffenen Person, sich von einer [externen Suchtberatungsstelle](#) informieren und beraten zu lassen. Halten Sie Adressen bereit.
- Fordern Sie die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auf, sich innerbetrieblich von der [Suchtbeauftragten](#) informieren zu lassen.

² Nähere Informationen hierzu gibt es bei der [Suchtbeauftragten](#).

Notieren Sie Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigen Sie der betroffenen Person eine Kopie aus. Vereinbaren Sie ein Bilanzgespräch nach sechs Wochen bis drei Monaten. Bei positiver Entwicklung sagen Sie, dass Sie die Verhaltensänderung anerkennen und die betroffene Person weiterhin unterstützen werden.

Bei positiver Verhaltensänderung ⇒ keine arbeitsrechtlichen Folgen

Bei erneuter Auffälligkeit ⇒ Einleitung der nächsten Stufe des Stufenplans

Gespräch der 2. Stufe

Beteiligte

- a) Nächsthöhere Vorgesetzte bzw. nächsthöherer Vorgesetzter
- b) Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter
- c) Betroffene Person
- d) Personalvertretung*
 - *bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung
- e) Suchtbeauftragte*
 - *nur mit Zustimmung der betroffenen Person³

Ablauf

Kommt es erneut zu einer Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Suchtmittelkonsum, so veranlassen Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter das Gespräch der 2. Stufe.

Es findet eine gemeinsame Vorbereitung aller Beteiligten ohne die betroffene Person statt, bei der Hilfeangebote und Konsequenzen abgestimmt werden. Für das Stufenplangespräch lädt die oder der nächsthöhere Vorgesetzte alle Beteiligten ein. Dabei klären Sie auch, welche oder welcher Vorgesetzte die Gesprächsleitung übernimmt. Über das Vorgespräch fertigt die Gesprächsleitung ein Ergebnisprotokoll an.

Inhalt des Gesprächs

Fakten

- Benennen Sie die neuen Fakten und nehmen Sie Bezug auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs.
- Zeigen Sie erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch der betroffenen Person auf.

Konsequenzen

- Kündigen Sie Konsequenzen (siehe Protokoll vom Vorgespräch) bei weiteren Auffälligkeiten an und verweisen Sie erneut auf den Stufenplan.
- Beamtete Personen erhalten zudem den Hinweis darauf, dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können, und dass sie nach dem Beamtengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten.

Hilfeangebot

- Weisen Sie erneut auf interne und externe Hilfe- und Beratungsmöglichkeiten hin. (Halten Sie Namen/ Telefonnummern/Adressen bereit.)
- Fordern Sie die betroffene Person nachdrücklich auf, sich bei der [Suchtbeauftragten](#) oder in einer [externen Suchtberatungsstelle](#) beraten zu lassen, evtl. in Hinblick auf eine ambulante, teilstationäre oder stationäre Therapie.
- Empfehlen Sie in Absprache mit der [Suchtbeauftragten](#) die regelmäßige Teilnahme an einer [Suchtselbsthilfegruppe](#).

³ Die betroffene Person wird gefragt, ob sie etwas dagegen einzuwenden hat, wenn ein Mitglied der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder die Suchtbeauftragte an dem Gespräch teilnehmen.

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten, von den Gesprächsteilnehmern abgezeichnet und von der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten verschlossen verwahrt. Den Beteiligten wird eine Kopie ausgehändigt. Vereinbaren Sie ein Bilanzgespräch in sechs Wochen bis drei Monaten. Bei positiver Entwicklung sagen Sie, dass Sie die Verhaltensänderung anerkennen und die weitere Entwicklung beobachten werden.

Bei positiver Verhaltensänderung ⇒ keine arbeitsrechtlichen Folgen

Bei erneuter Auffälligkeit ⇒ Einleitung der nächsten Stufe des Stufenplans

Gespräch der 3. Stufe

Beteiligte:

- a) Personalverwaltung
- b) Nächst höhere Vorgesetzte bzw. nächsthöherer Vorgesetzter
- c) Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter
- d) Betroffene Person
- e) Personalvertretung*
*bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung
- f) Suchtbeauftragte*
*nur mit Zustimmung der betroffenen Person⁴

Ablauf:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum, so teilt die oder der unmittelbare Vorgesetzte der Personalverwaltung diese Vorfälle schriftlich mit. Von dort wird das Gespräch der 3. Stufe anberaumt.

Es findet eine gemeinsame Vorbereitung aller Beteiligten ohne die betroffene Person statt, bei der Hilfeangebote und Konsequenzen abgestimmt werden. Für das Stufenplangespräch lädt die Vertreterin oder der Vertreter der Personalverwaltung alle Beteiligten ein und übernimmt die Gesprächsleitung.

Über das Vorgespräch fertigt die Gesprächsleitung ein Ergebnisprotokoll an.

Inhalt des Gesprächs

Fakten

- Die Personalverwaltung benennt die neuen Fakten und nimmt Bezug auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche.
- Die Personalverwaltung stellt erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch der betroffenen Person her.

Konsequenzen

- Als personelle Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Minderleistung eine schriftliche Ermahnung im Stufenplangespräch erteilt.
- Beamtete Personen werden erneut darauf hingewiesen, dass sie gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten und dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können.
- Es sollen auf den Einzelfall bezogene Konsequenzen ausgesprochen werden.
- Die Personalverwaltung zeigt weitere Konsequenzen auf, die aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Minderleistung jetzt vollzogen werden (entsprechend Stufe 2).
- Wenn die betroffene Person darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Minderleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie aufgefordert, sich unmittelbar in eine [externe Suchtberatungsstelle](#) bzw. Suchttherapie zu begeben. Hierfür wird ihr Unterstützung zugesichert.
- Soweit das Einverständnis der betroffenen Person vorliegt, bekommt die [Suchtbeauftragte](#) den Auftrag, den Kontakt zur Hilfeeinrichtung zu halten. Gemeinsam mit der betroffenen Person stimmen sich die unmittelbar Beteiligten aus der Dienststelle mit den Fachleuten aus dem Beratungs- bzw. Therapiesystem ab.

⁴ Die betroffene Person wird gefragt, ob sie etwas dagegen einzuwenden hat, wenn ein Mitglied der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder die Suchtbeauftragte an dem Gespräch teilnehmen.

- Liegt aus Sicht der betroffenen Person weder eine Suchtgefährdung noch eine -krankheit vor, so wird deutlich gemacht, dass weitere Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten oder Störungen am Arbeitsplatz zur Abmahnung und Kündigung bzw. disziplinarischen Konsequenzen führen können.
- Beamteten Personen gegenüber wird deutlich gemacht, dass die Ablehnung therapeutischer Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit eine Verletzung ihrer Pflicht zur Gesunderhaltung darstellt und zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann.
- Die Einleitung der 4. Stufe bei der nächsten Auffälligkeit wird angekündigt und die dann erfolgende Abmahnung wird erläutert.

Hilfeangebot

- Weisen Sie erneut auf interne und externe Hilfe- und Beratungsmöglichkeiten hin. (Halten Sie Namen/Telefonnummern/Adressen bereit.)
- Fordern Sie die betroffene Person nachdrücklich auf, sich bei der [Suchtbeauftragten](#) oder in einer [externen Suchtberatungsstelle](#) beraten zu lassen, in Hinblick auf eine ambulante, teilstationäre oder stationäre Therapie.
- Empfehlen Sie in Absprache mit der Suchtbeauftragten die regelmäßige Teilnahme an einer [Suchtselbsthilfegruppe](#).

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten, von allen Beteiligten abgezeichnet und in die Personalakte aufgenommen. Die Beteiligten erhalten eine Kopie des Protokolls. Die Personalverwaltung lässt sich den Empfang von der betroffenen Person schriftlich bestätigen.

Die Personalverwaltung wirkt darauf hin, dass ein Wiedereingliederungsgesprächstermin zwischen den Vorgesetzten und der betroffenen Person mit fachlicher Unterstützung durch die Suchtbeauftragte zeitnah nach Beendigung der Therapie vereinbart wird.

Der betroffenen Person wird auch ein [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#) nach § 167 (2) SGB IX angeboten, um arbeitsbezogene Ursachen für Probleme und für den riskanten Konsum aufdecken und bearbeiten zu können.

Es wird angekündigt, dass die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachtet wird.

Bei positiver Entwicklung geben die Vorgesetzten die Rückmeldung, dass sie die Verhaltensänderung anerkennen und die weitere Entwicklung beobachten werden.

Bei erneuter Auffälligkeit ⇒ Einleitung der nächsten Stufe des Stufenplans

Gespräch der 4. Stufe

Beteiligte

- a) Personalverwaltung
- b) Nächst höhere Vorgesetzte bzw. nächsthöherer Vorgesetzter
- c) Unmittelbare Vorgesetzte bzw. unmittelbarer Vorgesetzter
- d) Betroffene Person
- e) Personalvertretung
 - *bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung
- f) Suchtbeauftragte*
 - *nur mit Zustimmung der betroffenen Person⁵

Ablauf

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum, leitet die Personalverwaltung das 4. Stufenplangespräch ein.

Es findet eine gemeinsame Vorbereitung aller Beteiligten ohne die betroffene Person statt, bei der Hilfeangebote und Konsequenzen abgestimmt werden. Für das Stufenplangespräch lädt die Vertreterin oder der Vertreter der Personalverwaltung alle Beteiligten ein und übernimmt die Gesprächsleitung. Über das Vorgespräch fertigt die Gesprächsleitung ein Ergebnisprotokoll an.

Inhalt des Gesprächs

Fakten

- Die Personalverwaltung benennt den neuen Vorfall und nimmt Bezug auf den Inhalt des dritten Stufenplangesprächs.
- Die Personalverwaltung stellt erneut den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch her.

Konsequenzen

- Aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Minderleistung wird eine schriftliche Abmahnung im Anschluss an das Stufenplangespräch erteilt.
- Die betroffene Person wird noch einmal darauf hingewiesen,
 - a) dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Störung am Arbeitsplatz hinzunehmen und daher eine Abmahnung ausspricht, sofern die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen hierfür gegeben sind,
 - b) dass ohne Therapie ggf. auch eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann, weil die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie sehr ungünstig ist. Beamtete Personen erhalten den Hinweis, dass die Dienststelle geeignete dienst- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen umsetzen wird.
 - c) dass bei erneuten Auffälligkeiten eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eingeleitet wird.
- Der betroffenen Person wird mitgeteilt, dass die oder der unmittelbare Vorgesetzte und gegebenenfalls weitere Beteiligte, mit ihr weitere Bilanzgespräche führen werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem letzten Stufengespräch führen.

⁵ Die betroffene Person wird gefragt, ob sie etwas dagegen einzuwenden hat, wenn ein Mitglied der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder die Suchtbeauftragte an dem Gespräch teilnehmen.

Hilfeangebot

- Weisen Sie erneut auf interne und externe Hilfe- und Beratungsmöglichkeiten hin. (Halten Sie Namen/Telefonnummern/Adressen bereit.)
- Fordern Sie die betroffene Person nachdrücklich auf, sich bei der [Suchtbeauftragten](#) oder in einer [externen Suchtberatungsstelle](#) beraten zu lassen, in Hinblick auf eine ambulante, teilstationäre oder stationäre Therapie.
- Empfehlen Sie in Absprache mit der Suchtbeauftragten die regelmäßige Teilnahme an einer [Suchtselbsthilfegruppe](#).

Datum und Ergebnis des Gesprächs werden schriftlich festgehalten, von allen Beteiligten unterzeichnet und in die Personalakte aufgenommen. Die Beteiligten erhalten eine Kopie des Protokolls. Die Vertreterin oder der Vertreter der Personalverwaltung lässt sich den Empfang von der betroffenen Person schriftlich bestätigen.

Die Personalverwaltung wirkt darauf hin, dass ein Wiedereingliederungsgesprächstermin zwischen den Vorgesetzten und der betroffenen Person mit fachlicher Unterstützung durch die Suchtbeauftragte zeitnah nach Beendigung der Therapie vereinbart wird. Es wird angekündigt, dass die weitere Entwicklung des Verhaltens beobachtet wird. Sollte das BEM beteiligt sein, ist abzustimmen, welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle heraus zur Verbesserung der Situation leisten können.

Bei positiver Entwicklung geben die Vorgesetzten die Rückmeldung, dass sie die Verhaltensänderung anerkennen und die weitere Entwicklung beobachten werden.

Bei erneuter Auffälligkeit ⇒ Einleitung der nächsten Stufe des Stufenplans

Gespräch der 5. Stufe

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum, prüft die Personalverwaltung nach vorheriger Rücksprache mit den in Stufe 4 beteiligten Personen die Kündigung.

Bei Beamtinnen und Beamten wird spätestens zu diesem Zeitpunkt das förmliche Disziplinarverfahren eingeleitet.

Die Personalverwaltung führt noch ein Gespräch, sofern es erforderlich ist, und beteiligt nach Ermessen weitere Personen.

Die betroffene Person kann auch eine weitere Person ihres Vertrauens zu dem Gespräch mitbringen.

Prof. Dr. iur. Volker Epping
Präsident der Stiftung Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover