

# DV „Sucht“ Oper Leipzig

Der Weg ist das Ziel

# Grundlagen

- ▶ DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention
- ▶ DGUV 206-009 Suchtprävention in der Arbeitswelt
- ▶ Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BZgA - Nationale Strategie zur Drogen und Suchtpolitik 15.2.2012
- ▶ Nationale Präventionskonferenz 25.7. 2015
- ▶ Arbeitsschutzgesetz

# Arbeit in der Arbeitsgruppe

## Personalrat

- Personalvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte

## Personalabteilung + Technische Direktion

- Arbeitsschutz
- Arbeitssicherheit

## Arbeitsmedizin

- Medizinische Unterstützung
- Psychologische Unterstützung

# Anfänge und Schwierigkeiten

- ▶ Besondere Herausforderungen:
  - unregelmäßiger Spielbetrieb
  - Schichten auch an Wochenenden und Feiertagen
  - Künstler und Gäste
  - Künstlerischer Anspruch
  - technische Herausforderungen
  - Gefahr und Verantwortung
  - sicherheitsrelevante Tätigkeiten
  - eigene Kantine mit Alkoholausschank

# Spielbetrieb -technisch

- ▶ Arbeiten an Allein-Arbeitsplätzen
- ▶ Fahr- und Steuertätigkeiten
- ▶ Arbeiten mit Gefahrstoffen
- ▶ Arbeiten mit Absturzgefahr
- ▶ Arbeiten an laufenden Maschinen
- ▶ Elektroarbeiten

# Spielbetrieb – künstlerisch

- ▶ Der Vorhang muss aufgehen
- ▶ Erfolgsdruck
- ▶ Körperlich/ seelisch zB. Tänzer
- ▶ Stimmlich / seelisch zB. Sänger
- ▶ Lampenfieber
- ▶ Versagensängste
- ▶ Schlechte Kritiken
- ▶ Folgeengagements
- ▶ Befristete Verträge

# Erkennen und Helfen

- ▶ Vorgesetzte - schulen - nicht wegschauen
- ▶ Kollegen -sensibilisieren
- ▶ Regieteams-assistenten -Vertrauen schaffen
- ▶ Creative Teams einbinden
- ▶ Musikalische Leiter/ Choreografen Ängste abbauen
- ▶ Leitung - Mittel und Wege im Haus aufzeigen
- ▶ Leitung - Gäste vertragliche Vorgaben
- ▶ Verständnis und Beharrlichkeit

# Die DV zum Umgang mit suchtbetroffenen Beschäftigten der Oper

## Vorwort

1. Aufgaben der Führungskräfte

2. Begriffe

3. Ziel

4. Suchtmittel am Arbeitsplatz

5. Umgang mit suchtbetroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

6. Individuelle Konsequenzen des Suchtmittelmissbrauchs

7. Rückfall

8. Unterstützende Fachabteilungen

9. Vertraulichkeit

Anhang A Das Wichtigste in Kürze – Hinweise für Führungskräfte

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 1. Stufengespräch

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 2. Stufengespräch

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 3. Stufengespräch

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 4. Stufengespräch

Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – Rückmeldegespräch

Anhang C Gesprächsleitfaden

Anhang D Hinweise zur Gesprächsführung



# Vorwort

- ▶ Suchtprävention und Suchthilfe werden als Teil des Gesundheitsmanagements zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowie als Beitrag zur Gesundheitsförderung verstanden.
- ▶ Durch riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz können Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Die Vorbeugung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele der Oper Leipzig und Aufgabe jeder Führungskraft.

# Aufgaben der Führungskräfte

- ▶ Alle Führungskräfte haben eine **Fürsorgepflicht** für ihre Beschäftigten. Bei der Abwehr des Suchtmittelmissbrauchs kommt der frühzeitigen und angemessenen Reaktion der Führungskräfte im Rahmen ihrer Aufgaben und Fürsorge eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind dazu angehalten, dazu beizutragen, dass suchtmittelgefährdeten oder -kranken Beschäftigten frühzeitig die erforderliche Hilfe und Unterstützung zuteil wird, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden oder schwere Gesundheitsschäden der Beschäftigten oder Schäden Dritter oder der Oper Leipzig (z.B. Reputationsverlust) abzuwenden. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend der in dieser Dienstvereinbarung vorgegebenen Vorgehensweise gehandelt wird und Gespräche geführt werden.
- ▶ Der sensible Umgang und eine zeitnahe Reaktion durch die Führungskraft sind wesentlich bei der Unterstützung der betroffenen Person.
- ▶ Dazu werden den Führungskräften folgende Handlungshilfen zur Verfügung gestellt:
- ▶ Anlage A das Wichtigste in aller Kürze,
- ▶ Anlage B die Erläuterung der Stufengespräche,
- ▶ Anlage C einen Gesprächsleitfaden
- ▶ Anlage D Hinweise zur Gesprächsführung.

# Begriffe

- ▶ **Sucht** ist ein umgangssprachlicher Begriff für verschiedene Krankheitsbilder, durch den sowohl Abhängigkeitserkrankungen als auch die Gesamtheit von wiederholten riskanten, missbräuchlichen und abhängigen Verhaltensweisen in Bezug auf legale wie illegale Suchtmittel (z.B. Drogen, Alkohol, Medikamente, stoffgebundene Verhaltensweisen) und nichtstoffgebundene Verhaltensweisen (wie z. B. übermäßiger Internet- und/oder Smartphone-Konsum, Spielsucht, Arbeitssucht) umfasst werden. Sie kann zu Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten und zur Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften führen.
- ▶ Das Verhalten **Suchtkrank**er ist durch ein suchtbedingtes Verhalten wie starker Konsumwunsch oder zwanghaftes Wiederholen eines Verhaltens, durch psychische und/oder physische Entzugserscheinungen (z.B. Zittern der Hände/ Augen, Schwitzen, Kreislaufprobleme, Übelkeit, Depressionen, Angst, Aggressionen, Verfolgungswahn, Halluzinationen, Unruhe & Schlafstörungen) bis hin zu Kontrollverlust, Einschränkungen von sozialen Bezügen und Interessen erkennbar.
- ▶ Unter **Suchtgefährdung** wird das Stadium des riskanten Konsums bezeichnet, in dem sich aus einem gefährlichen Konsum eine Abhängigkeit entwickeln kann. Die Gefährdung ist gegeben, wenn die Menge und Häufigkeit des Konsums bzw. das Verhalten ungebrochen fortgesetzt wird, obwohl bereits negative psychische, physische und/oder soziale Folgen des Konsums eintreten.
- ▶ Im Rahmen der **Suchtprävention** sollen die gesund erhaltenden Ressourcen gestärkt (Gesundheitsförderung) und die Risikofaktoren, die eine riskanten Substanzgebrauch begünstigen und die Gesundheit gefährden zurückgedrängt werden.

# Ziel

- ▶ Ziel dieser Dienstvereinbarung ist,
- ▶ allen Führungskräften Handlungsleitlinien für den Umgang mit suchterkrankten oder suchtgefährdeten Mitarbeitern anzubieten, um gefährdete oder abhängige Beschäftigte im Gesundungsprozess zu unterstützen,
- ▶ die Förderung und Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden,
- ▶ die Gewährleistung eines transparenten Vorgehens und eines verbindlichen Hilfsangebots bei Auffälligkeiten,
- ▶ die Erhöhung der Arbeitssicherheit und Verminderung des Unfallrisikos,
- ▶ die Vermittlung eines besonderen Verständnisses für die Suchtproblematik durch Information, Schulungen und gesundheitsfördernde Aktionen zu riskantem Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung im Vorfeld einer möglichen Erkrankung in der Unternehmenskultur zu verankern.

# Suchtmittel am Arbeitsplatz

- ▶ Aus Gründen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist für die Arbeit nicht geeignet, wer unter Einwirkung von Alkohol, illegalen Drogen und anderen berauschenden Mitteln steht. Das Erscheinen am Arbeitsplatz unter berauschenden Mitteln oder deren Einnahme ist nicht gestattet. Bei der Einnahme von Medikamenten sind die entsprechenden Hinweise auf Einschränkungen, die für die Arbeit und Teilnahme am Straßenverkehr bedeutsam sind, zu beachten.
- ▶ Der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz ist untersagt.
- ▶ Über Ausnahmen vom Alkoholverbot, bspw. für besondere Veranstaltung außerhalb der Arbeitszeit oder bei bestimmten betrieblichen Anlässen, entscheidet die Leitung der Organisationseinheit/Führungskraft/Geschäftsführung im Einzelfall und mit Augenmaß. Insbesondere ist auf gefährdete oder vorerkrankte Mitarbeitende in der Gruppe zu achten, aber auch religiöse Einstellungen zu berücksichtigen. Die Ausnahmegenehmigung ist ausnahmslos auf den jeweiligen Anlass zu beschränken. Eine Ausnahmegenehmigung kann nicht erteilt werden für Beschäftigte mit sicherheitsrelevanten Tätigkeiten, Tätigkeiten im Bühnen- und Werkstättenbereich und Tätigkeiten, die auf einen Umgang mit Kindern und Jugendlichen ausgerichtet sind.
- ▶ Zu den sicherheitsrelevanten Tätigkeiten gehören insbesondere:
  - ▶ Arbeiten an Allein-Arbeitsplätzen
  - ▶ Fahr- und Steuertätigkeiten
  - ▶ Arbeiten mit Gefahrstoffen
  - ▶ Arbeiten mit Absturzgefahr
  - ▶ Arbeiten an laufenden Maschinen
  - ▶ Elektroarbeiten.
- ▶ Alle Beschäftigten - insbesondere Führungskräfte - sind angehalten, auf die Einhaltung der vorstehenden Festlegungen zu achten

# Umgang mit suchtbetroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- ▶ Die Führungskraft darf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich und/oder andere auszuführen, nicht beschäftigen. Wenn ein/e Beschäftigte/r an ihrem/seinem Arbeitsplatz betrunken oder berauscht erscheint oder sofern der Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch besteht, muss die Führungskraft sicherstellen, dass sie/er unverzüglich informiert wird.
- ▶ Folgendes **Verfahren** wird bei **akuter Beeinträchtigung** sicheren Arbeitens empfohlen:
- ▶ Besteht aufgrund äußerer Anzeichen der Eindruck, dass eine/e Beschäftigte/r unter dem Einfluss von berauschenden Mitteln steht, ist die Führungskraft aufgefordert, unverzüglich einzugreifen. Auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten ist mit der gebotenen Sorgfalt nachzugehen.
- ▶ Die Führungskraft sollte eine weitere Person zu Beweis Zwecken hinzuziehen.
- ▶ Wenn es aus arbeitsschutztechnischen Gründen notwendig erscheint, kann in Abstimmung zwischen der Führungskraft und der Geschäftsleitung festgelegt werden, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Betriebsgelände verlässt. Die Entscheidung orientiert sich an den Beobachtungen des Verhaltens der/des betroffenen Beschäftigten. Die Durchführung eines Tests ist hierfür nicht erforderlich.
- ▶ Die Führungskraft soll die/den betroffenen Beschäftigten auf die Möglichkeit hinweisen, dass sie/er sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelkonsum unterziehen oder bei Medikamenteneinnahme die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-)ärztlich bestätigen lassen kann. Der Gegenbeweis ist unmittelbar, längstens innerhalb von zwei Stunden nach Absprache vorzulegen. Der Gegenbeweis kann in der Oper beim Bühnenvorstand (Bühnenmeister/ Beleuchtungsmeister) und in der Musikalischen Komödie beim Technischen Leiter durchgeführt werden, z.B. Atemtest bei Alkoholgenuß oder Speichel-Drogentest bei Verdacht auf Drogenkonsum.
- ▶ Für einen sicheren Heimweg ggf. durch einen begleiteten Heimtransport bis zur Wohnungstür soll gesorgt werden, auch das zählt zur Fürsorgepflicht. Auf Wunsch der/s betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters sollen Angehörige oder andere nahestehende Personen informiert werden, die den/die betroffene/n Mitarbeiterin/Mitarbeiters abholen.
- ▶ Anfallende Beförderungskosten sind von der/dem betroffenen Beschäftigten zu tragen. Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.
- ▶ Die/Der Beschäftigte kann zu jedem Zeitpunkt einen Vertreter des Personalrates hinzuziehen.
- ▶ Im Rahmen der Fürsorgepflicht soll in Verdachtsfällen und erst recht in den Fällen in denen ein/e Beschäftigte/r die Arbeit aus den in Abs. 2 genannten Gründen nicht antreten bzw. fortsetzen konnte, zwischen der Führungskraft und der/dem Beschäftigten ein **Stufengespräch** nach einem unter Anhang B dargestellten Stufenplan durchgeführt werden.

## Individuelle Konsequenzen des Suchtmittelmissbrauchs

- ▶ Für Beschäftigte, die durch die Einnahme von Suchtmitteln am Arbeitsplatz einen Arbeitsunfall verursachen, können arbeits-, straf- und zivilrechtliche Konsequenzen eintreten: U.a. Verlust des Unfallversicherungsschutzes, Haftung, Verlust der Lohnfortzahlung, Verlust des Arbeitsplatzes.
- ▶ Es werden folgende Maßnahmen bei wiederholtem Suchtmittelmissbrauch oder bei suchtbedingten Verhaltensweisen empfohlen. Diese sollten nach Rücksprache mit der Personalabteilung durchgeführt werden.
- ▶ Meldung von Arbeitsunfähigkeit wird nicht mehr von Dritten (Ehepartner, Freunde, Eltern etc.), sondern nur noch persönlich, direkt bei der Führungskraft akzeptiert
- ▶ ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss vom ersten Tag an vorgelegt werden
- ▶ Urlaubs- und Gleitzeitanträge werden nur im Voraus und nicht nachträglich akzeptiert, andernfalls handelt es sich um unentschuldigtes Fehlen, welches Gehaltsabzüge nach sich zieht
- ▶ bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (z.B. Unfall durch Alkoholeinfluss) wird keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geleistet
- ▶ persönliche An- und Abmeldung bei der Führungskraft zu Arbeitsbeginn und -ende
- ▶ schriftliche Ermahnung/Abmahnung
- ▶ Kündigung mit Wiedereinstellungszusage; Voraussetzung für eine Wiedereinstellung ist, dass innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Vertrages der erfolgreiche Abschluss einer stationären Entwöhnungsbehandlung in einem Krankenhaus oder einer Fachklinik für Suchtkrankheiten durch ärztliches Attest nachgewiesen wird und zudem nachvollziehbar belegt wird, dass alle von einer anerkannten Suchtberatungsstelle empfohlenen Nachsorgemaßnahmen/Therapien aufgenommen wurden. Die Wiedereinstellung kann zunächst befristet erfolgen.

# Rückfall

- ▶ Rückfälle können vorkommen und müssen ernst genommen werden. Bei einem Rückfall ist es sehr wichtig, frühzeitig das Gespräch mit der/dem betroffenen Beschäftigten aufzunehmen und in den Stufenplan einzusteigen.



# Unterstützende Fachabteilungen

- ▶ Die Ansprechpartnerinnen und -partner in der Personalabteilung stehen den betroffenen Führungskräften und auch dem/der betroffenen Beschäftigte während des gesamten Prozesses beratend zur Verfügung.
- ▶ Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte werden, sofern nicht im Stufenplan ohnehin vorgesehen, auf Wunsch des/der betroffenen Beschäftigten jederzeit im Prozess hinzugezogen.
- ▶ Die Betriebsärzte stehen zu ihren regelmäßigen Sprechstunden ebenfalls beratend für den/die betroffene Beschäftigten zur Verfügung.
- ▶ Der Betriebsarzt kann ebenfalls als neutrale Person hinzugezogen werden.
- ▶ Zudem können die Psychologen des betriebsärztlichen Dienstes ebenfalls als neutrale Person beratend hinzugezogen werden (z. B. psychologische Beratung, Krisenintervention, Koordination, psychische Stabilisierung)

# Vertraulichkeit

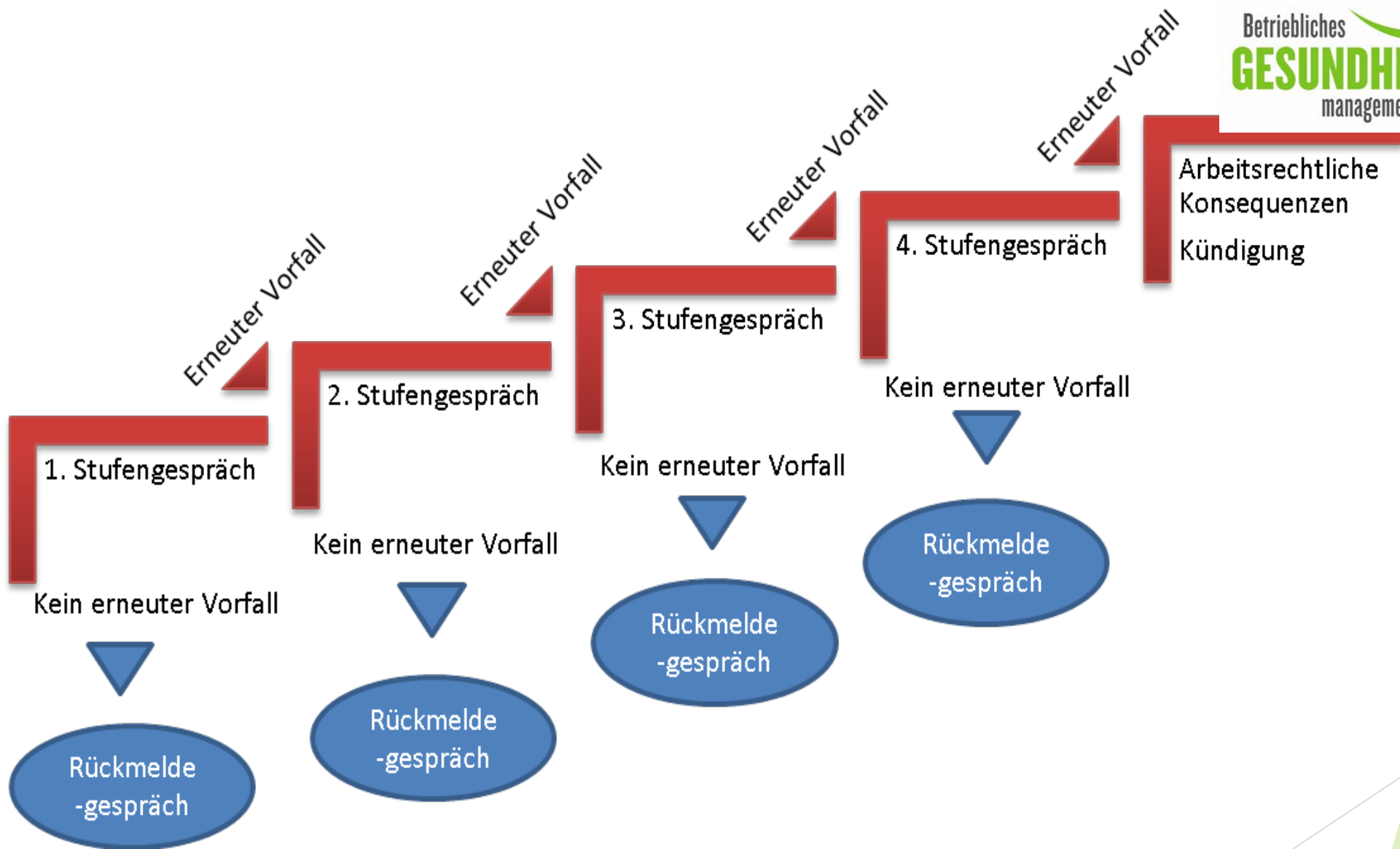
- ▶ Ansprechpersonen sowie die an dem Verfahren beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht, deren Verletzung gem. § 203 Strafgesetzbuch (StGB) strafbar ist.
- ▶ Für schriftliche Aufzeichnungen, die im Zusammenhang mit dem Verfahren entstehen (Notizen, Protokolle usw.) sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten, da sie personenbezogene Daten enthalten. Sie sind besonders durch den Zugriff durch Dritte zu schützen.
- ▶ Spätestens drei (3) Jahre nach der Durchführung des letzten Gesprächs bzw. der letzten Maßnahme sind sensible Daten zu löschen und zu vernichten, sofern in diesem Zeitraum keine erneuten Auffälligkeiten aufgetreten sind. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres in dem das Gespräch geführt/die Maßnahmen beendet wurde. Bei ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Unterlagen mit dem Tag des Ausscheidens zu vernichten.

# Anhang A Das Wichtigste in Kürze - Hinweise für Führungskräfte

- ▶ Sprechen Sie mit Ihren Teammitgliedern über das Thema Sucht und versuchen Sie ein Klima zu schaffen, in dem es möglich ist, kritische Themen offen anzusprechen.
- ▶ Wenn Beschäftigte mit suchtbetragenen Symptomen, insbesondere betrunken oder berauscht am Arbeitsplatz erscheinen und **ersichtlich nicht in der Lage** sind, **ohne Gefahr für sich und andere** ihre Tätigkeit auszuführen, dürfen sie **nicht beschäftigt** werden.
- ▶ Sie als Führungskraft müssen dafür Sorge tragen, dass betroffene Beschäftigte die Arbeit einstellen, **sofern diese Person an einem risikoreichen Arbeitsplatz tätig ist** (z.B. an Maschinen mit Verletzungsgefahr, Arbeiten mit Absturzrisiko).
- ▶ Bei künstlerisch Beschäftigten ist - insbesondere vor oder während einer Vorstellung abzuwägen, ob der Betroffene Symptome aufweist, die den Ablauf der Vorstellung beeinträchtigen könnten (z.B. Verlust der Steuerungsfähigkeit, undeutliche Sprache). Handelt es sich bei dem betroffenen um einen Solisten entscheidet darüber der Direktionsdienst.
- ▶ Ist der Grad der Alkoholisierung so schwer, dass der Betroffene desorientiert und hilflos wirkt, kann der Notarzt gerufen werden.
- ▶ Sprechen Sie Beschäftigte an, wenn Sie konkrete Anzeichen für einen riskanten Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten haben.
- ▶ **Dokumentieren** Sie sorgfältig alle konkreten Vorkommnisse (Datum, Uhrzeit, genaue Beobachtung).
- ▶ Dokumentieren Sie Gespräche, die Sie mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in diesem Zusammenhang führen - eine kurze Notiz über den Termin und das Thema reichen zunächst aus.
- ▶ Machen Sie die/den betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern deutlich, dass sie Unterstützung, Beratung und Hilfe erwarten können.
- ▶ Seien Sie gleichzeitig konsequent in der Anwendung der Ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente (siehe Anhang B3)
- ▶ Aufbewahrung erfolgt nach Pkt. 6 der Regelung

# Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten

- ▶ B.1. Stufengespräche
- ▶ Stufengespräche werden in einer systematischen Folge (Stufenplan) als Mitarbeitergespräche immer dann geführt, wenn am Arbeitsplatz Auffälligkeiten auftreten, die ausdrücklich mit Suchtmittelgebrauch und suchtbedingten Verhaltensweisen in Verbindung gebracht werden können.
- ▶ Generell ist das erste Stufengespräch durchzuführen, wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz betrunken oder berauscht waren. Jedes Gespräch enthält ein verbindliches Hilfsangebot. Ab dem 2. Stufengespräch erfolgen die Gespräche mit mehreren Beteiligten und verstärkten Konsequenzen.
- ▶ Die betroffenen Beschäftigten können jederzeit den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine andere Person ihres Vertrauens hinzuziehen.
- ▶ Da eine eindeutige Diagnose nur von einem Arzt gestellt werden kann, sollten Führungskräfte in diesen Gesprächen Bezeichnungen wie "Sie sind krank", "Sie sind (alkohol)süchtig" vermeiden.
- ▶ Es sollte jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass ein riskanter Suchtmittelkonsum vermutet bzw. der beobachtete Suchtmittelkonsum als problematisch angesehen wird. Das daraus resultierende Verhalten am Arbeitsplatz wird beanstandet. Beim Gespräch ist darauf zu achten, dass die/der betroffene Beschäftigte aufnahmefähig ist.
- ▶ Es werden maximal vier Stufengespräche geführt, deren Anlass, die Beteiligten, die Ziele, die Inhalte / Konsequenzen und die Form im Folgenden beschrieben werden.



# Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 1. Stufengespräch

1. Stufengespräch - Einstieg in den Stufenplan	
Anlass:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitsvertragliche Pflichten wurden vernachlässigt oder dagegen verstoßen</li> <li>• es gibt einen vermuteten Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten</li> </ul>
Beteiligte - zwingend	Beschäftigte, Führungskraft,
Beteiligte -Optional	auf Wunsch der/s Beschäftigten eine Person des Vertrauens, der Personalrat, Schwerbehindertenvertreter, Gleichstellungsbeauftragte oder ein/e Beschäftigte/r der Personalabteilung
Ziele:	Wiederherstellung eines angemessenen Arbeits- und Leistungsverhaltens, Unterlassung von Suchtmittelgebrauch oder Suchtverhalten im Rahmen der Arbeitstätigkeit
Inhalte / Konsequenzen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall</li> <li>• Besorgnis ausdrücken, dass die/der betroffene Beschäftigte Probleme hat, die sich auf die Arbeit auswirken und/oder Störungen verursachen, Unterstützung anbieten</li> <li>• Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten ansprechen, das im Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird</li> <li>• darauf hinweisen, dass das Gespräch im Rahmen des Stufenplanes stattfindet</li> <li>• Hinweise auf Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (Stufenplan) aushändigen</li> <li>• Aufzeigen der Erwartungen an künftiges Verhalten</li> </ul>
Form:	Vertraulich mit Gesprächsnotiz der Führungskraft, keine personellen Konsequenzen (werden bei weiterer Eskalation an die Personalabteilung übergeben)
Archivierung	Die Unterlagen sind gem. Pkt. 9 der Regelung aufzubewahren.

## •Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 2. Stufengespräch

2. Stufengespräch	
Anlass:	Wenn erneut Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten auftreten wird sofort das nächste Stufengespräch angesetzt
Beteiligte - zwingend	Beschäftigte, Führungskraft, Personalabteilung, Federführung: speziell geschulte Beschäftigte der Personalabteilung
Beteiligte - optional	auf Wunsch der/des Beschäftigten eine Vertrauensperson (Suchtberater des/der Betroffenen, Personalrat, Betriebsarzt, Psychologe, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte)
Ziele:	Wiederherstellung eines angemessenen Arbeits- und Leistungsverhaltens, Unterlassung von Suchtmittelgebrauch oder Suchtverhalten im Rahmen der Arbeitstätigkeit, erhöhte Dringlichkeit zur Verhaltensänderung gegenüber der/dem Beschäftigten kommunizieren
Inhalte / Konsequenzen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benennen neuer Fakten, Bezug auf vorangegangene Gespräche</li> <li>• Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut ansprechen</li> <li>• Hinweise auf Hilfsangebote und Beratungsmöglichkeiten mit Informationsmaterial,</li> <li>• Möglichst Abschluss einer Vereinbarung, eine Beratungsstelle aufzusuchen</li> <li>• Ankündigung von Konsequenzen bei fortgesetztem Verhalten (siehe Anhang B3), Hinweis auf nächste Schritte des Stufenplans</li> <li>• sofern arbeitsrechtliche Voraussetzungen vorliegen, Erteilung einer ersten Abmahnung</li> <li>• Vereinbarung eines Rückmeldegespräches in 4-6 Wochen</li> </ul>
Form:	Schriftliches Gesprächsprotokoll mit Unterschrift aller Beteiligten, mit Kopie an alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer
Archivierung	Die Unterlagen sind gem. Pkt. 9 der Regelung durch die Personalabteilung aufzubewahren. Die/der betroffene Beschäftigte erhält eine Kopie.

# Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 3. Stufengespräch

3. Stufengespräch	
Anlass:	Wenn erneut Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten auftreten wird sofort das nächste Stufengespräch angesetzt
Beteiligte - zwingend:	Beschäftigte, Führungskraft, nächsthöhere Führungskraft, Personalabteilung Federführung: speziell geschulte Beschäftigte der Personalabteilung
Beteiligte - optional	auf Wunsch der/des Beschäftigten eine Vertrauensperson (Suchtberater des/der Betroffenen, Personalrat, Betriebsarzt, Psychologe, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte)
Ziele:	Wiederherstellung eines angemessenen Arbeits- und Leistungsverhaltens, Unterlassung von Suchtmittelgebrauch oder Suchtverhalten im Rahmen der Arbeitstätigkeit, erhöhte Dringlichkeit zur Verhaltensänderung gegenüber der/m Beschäftigtenkommunizieren
Inhalte / Konsequenzen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benennen aktueller Fakten, Bezug auf vorangegangene Gespräche</li> <li>• Nachdrücklich auf andauernden auf den Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten hinweisen, weitere Hinweise auf Hilfeangebote und Beratungsmöglichkeiten</li> <li>• schriftliche Aufforderung, sich sofort in Beratung oder Therapie zu begeben und die Kontaktaufnahme schriftlich nachzuweisen.</li> <li>• dringender Hinweis, dass Arbeitgeber nicht länger bereit ist, das Verhalten zu akzeptieren, Abmahnung</li> <li>• Hinweis, dass im nächsten Schritt die Kündigung eingeleitet wird</li> <li>• Vereinbarung eines Rückmeldegespräches in 4-6 Wochen</li> </ul>
Form:	Schriftliches Gesprächsprotokoll mit Unterschriften aller Beteiligten, mit Kopie an alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer
Archivierung	Die Unterlagen sind gem. Pkt. 9 der Regelung durch die Personalabteilung aufzubewahren. Die/der betroffene Beschäftigte erhält eine Kopie.



## Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – 4. Stufengespräch

### 4. Stufengespräch

Anlass:	keine Veränderung des Verhaltens, erneute Auffälligkeiten, eine Besserung ist nicht mehr zu erwarten, Hilfe- und Beratungsangebote werden nicht in Anspruch genommen
Beteiligte - zwingend :	Beschäftigte, Führungskraft, Personalabteilung, Personalrat
Beteiligte - optional	auf Wunsch der/des Beschäftigten eine Vertrauensperson (Suchtberater des/der Betroffenen, Betriebsarzt, Psychologe, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte)
Ziele:	Einleitung der Kündigung
Inhalte / Konsequenzen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information, dass nun das Kündigungsverfahren eingeleitet wird</li> <li>• fallbezogene Absprachen zur Wiedereinstellung, wenn innerhalb eines Jahres eine Therapie erfolgreich abgeschlossen wurde</li> </ul>
Form:	Schriftliches Gesprächsprotokoll mit Unterschriften aller Beteiligten, mit Kopie an alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer
Archivierung	Die Unterlagen sind gem. Pkt. 9 der Regelung durch die Personalabteilung aufzubewahren. Die/der betroffene Beschäftigte erhält eine Kopie.

## Anhang B Stufenplan bei Suchtverhalten – Rückmeldegespräch

Rückmeldegespräch nach 4-6 Wochen	
Anlass:	Nach einem Stufengespräch ist eine positive Veränderung eingetreten und es kam zu keinen weiteren Auffälligkeiten
Beteiligte:	Beschäftigte, unmittelbare Führungskraft, Beteiligte wie benannt in den jeweiligen Stufengesprächen
Ziele:	Bestärkung des positiven Verhaltens, Vorbeugung von Rückfällen
Inhalte / Konsequenzen :	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rückmeldung, dass verändertes Verhalten positiv wahrgenommen wurde</li><li>• Rückmeldung, dass Vereinbarungen eingehalten wurden</li><li>• Info, dass keine weiteren Maßnahmen erfolgen oder ggf. weiterführende unterstützende Maßnahmen und Gespräche</li></ul>
Form:	vertrauliches Gespräch, kann in sinnvollen Abständen wiederholt werden, bei erneuten Auffälligkeiten wird der nächste Schritt des Stufenplanes angewendet
Archivierung	Die Unterlagen sind gem. Pkt. 9 der Regelung durch die Personalabteilung aufzubewahren. Die/der betroffene Beschäftigte erhält eine Kopie.

## Anhang C Gesprächsleitfaden

- ▶ Leitfaden für Stufengespräche bei Suchtmittelgebrauch und Suchtverhalten  
Gesprächsvorbereitung
- ▶ Was ist Ihr Ziel in dem Gespräch? \_\_\_\_\_
- ▶ Welches Verhalten (Vorkommnisse) geben Anlass zur Sorge und/oder Beanstandung? (Bitte dokumentieren und notieren Sie konkrete Vorfälle/Ereignisse möglichst mit Datum)
- ▶ Arbeitsverhalten (z.B. Vernachlässigung von Pflichten, häufigere Fehler, unentschuldigtes Fehlen, vermehrte Mehrarbeit im Rahmen der Gleitzeit)
- ▶ Sozialverhalten (z.B. vermehrte Konflikte mit Kollegen, (unbegründeter/unerwarteter Rückzug aus Sozialkontakten)
- ▶ Gesundheitsverhalten/Erscheinungsbild (z.B. Vernachlässigung, übermüdetes Aussehen, „Fahne“, beobachteter (riskanter) Konsum von Suchtmitteln)
- ▶ Besondere Vorkommnisse (z.B. unentschuldigtes Fehlen, offensichtliche Trunkenheit oder Rausch am Arbeitsplatz, Unfälle, die auf Suchtverhalten zurückzuführen sind)
- ▶ Welche Ursachen für das Verhalten können Sie sich vorstellen?
- ▶ Warum ist eine Veränderung notwendig? Welche Auswirkungen hat das Verhalten (auf das Team, die Arbeitsergebnisse, für Sie als Vorgesetzten, für den/die Beschäftigte)?
- ▶ Welches Verhalten soll die/der betroffenen Beschäftigte ändern?
- ▶ Wie oft haben Sie bereits mit die/der Beschäftigte gesprochen?
- ▶ Was hat sich seit dem letzten Gespräch geändert? Wurden Vereinbarungen eingehalten?
- ▶ Welche konkreten Hilfsangebote können Sie machen? (s.a. Adressliste für Anlaufstellen zur Beratung, Veränderung der Aufgaben?)
- ▶ Veränderung im Team? Vorübergehende/dauerhafte Entlastung?)
- ▶ Welche Konsequenzen hat es, wenn der/die betroffene Beschäftigte ihr Verhalten nicht ändert?

## Anhang D Hinweise zur Gesprächsführung

- ▶ Führen Sie das Gespräch in einer ruhigen Atmosphäre in einem separaten Raum durch und behandeln Sie alle Informationen zur uern betroffenen Beschäftigten außerhalb des einzubeziehenden Personenkreises strikt vertraulich.
- ▶ Nutzen Sie zur Vorbereitung auch das Beratungsangebot Ihrer Ansprechpartnerinnen und -partner in der Personalabteilung.
- ▶ Achten Sie darauf, dass der/die betroffene Beschäftigte zum Gespräch nüchtern bzw. aufnahmefähig ist.
- ▶ Führen Sie auf jeden Fall kurzfristig nach einem Vorfall im Zusammenhang mit Suchtmitteln oder bei Suchtverhalten ein Stufengespräch durch.
- ▶ Laden Sie nur die Teilnehmer zum Gespräch ein, die im Leitfaden vorgesehen sind und holen Sie die Erlaubnis des/der betroffenen Beschäftigte ein, wenn weitere Teilnehmer dazu kommen sollen.
- ▶ Geben Sie dem/der betroffenen Beschäftigte/n die Möglichkeit, sich von Personen seines/ihrer Vertrauens begleiten zu lassen.
- ▶ Versuchen Sie die Hintergründe für das Verhalten des/der betroffenen Beschäftigte zu verstehen und bieten Sie ihr Hilfen an, soweit Sie diese ermöglichen können.
- ▶ Bleiben Sie bei Ihrem Anliegen, dass sich das Verhalten des/der betroffenen Beschäftigte ändern muss.
- ▶ Treffen Sie gemeinsam konkrete Vereinbarungen über weitere Maßnahmen und Termine.
- ▶ Stellen Sie dem/der betroffenen Beschäftigte die Regelungen zu Suchtproblemen am Arbeitsplatz zur Verfügung und geben Sie ihr/ihm Adressen und Kontaktdaten von Beratungsstellen. Diese können bei der Personalabteilung abgefragt werden.
- ▶ Erläutern Sie dem Mitarbeiter mögliche Beratungsangebote durch den Betriebsarzt und der psychologischen Abteilung des betriebsärztlichen Dienstes.
- ▶ Nur wenn der/die betroffene Beschäftigte immer wieder konkrete Rückmeldungen erhält, dass sie sich mit ihrem Verhalten selbst und auch dem Team Schaden zufügt, besteht eine Chance auf eine Verhaltensänderung bzw. die Einleitung eines Heilungsprozesses.
- ▶ Stellen Sie sich darauf ein, dass Sie mehrere Gespräche führen müssen und auch nach vorübergehenden Verhaltensänderungen Rückschläge eintreffen können.
- ▶ Je früher Sie handeln, umso besser stehen die Chancen für den/die betroffene/n Beschäftigte.
- ▶ Für den/die betroffene/n Beschäftigte wird das Gespräch genauso unangenehm sein wie für Sie. Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner in der Personalabteilung stehen Ihnen gerne unterstützend zur Seite.

# Was bleibt zu tun ?

- ▶ Der Weg bleibt das Ziel.
- ▶ Die Augen offen halten/ nicht wegschauen.
- ▶ Motivieren um Verantwortung zu übernehmen- Problemerkennung ist kein „Petzen“.
- ▶ Thema aktuell halten, Belehrungen und Unterweisungen.