

Anlage 1

Stufenplan

Stufe 1

1. Entsteht der Eindruck, dass Beschäftigte suchtmittelgefährdet sind oder eine Abhängigkeit besteht, führt die/der unmittelbare Vorgesetzte mit der/dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. In diesem Gespräch wird die Auffälligkeit des Verhaltens konkret angesprochen und mögliche Wege zur Hilfe aufgezeigt. Das Gespräch hat keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Der Termin wird im Vorwege angekündigt.
2. Im ersten Gespräch hat die/der unmittelbare Vorgesetzte auf die Gefährdung durch Suchtmittel und auf die inner- und außerbetrieblichen Hilfsangebote (innerbetriebliche Suchtberatung der CAU, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, ambulante und stationäre Therapie) und dienst- beziehungsweise arbeitsrechtliche Konsequenzen hinzuweisen und über das hier beschriebene Verfahren aufzuklären. Die Expert*innen dazu sind in Anlage 4 (Ansprechpartner*innen) aufgeführt.
3. Die/Der Betroffene hat das Recht, zu dem Gespräch ein Personalratsmitglied und/oder ein Mitglied der Scherbehindertenvertretung bei Vorliegen einer Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung hinzuzuziehen.
4. Die/Der Betroffene ist davon in Kenntnis zu setzen, dass das Stufe 2-Gespräch folgt, falls keine positive Veränderung im Verhalten erkennbar wird. Über den Inhalt des Gesprächs wird eine Gesprächsnotiz (vgl. Protokoll Stufengespräch, Anlage 2) gefertigt und der/dem Betroffenen eine Kopie gegen schriftliche Empfangsbestätigung ausgehändigt.
5. **Bei positiver Verhaltensänderung:** Zum vereinbarten Folgetermin erhält die/der Beschäftigte Rückmeldung über ihr/sein Arbeitsverhalten der letzten Wochen (Rückmeldegespräch). Es wird empfohlen, noch ein weiteres Gespräch mit der/dem Beschäftigten ein bis zwei Monate später zu führen.

Stufe 2

1. Ist in dem Verhalten der/des Betroffenen keine Änderung festzustellen, führt die/der Vorgesetzte spätestens acht Wochen nach dem ersten Gespräch das angekündigte zweite Gespräch unter Anwesenheit der zuständigen Vertreterin/des zuständigen Vertreters der Interessenvertretung und einer/einem Vertreter*in aus dem Team der innerbetrieblichen Suchtberatung.
2. Im zweiten Gespräch hat die/der unmittelbare Vorgesetzte auf die Gefährdung durch Suchtmittel und auf die inner- und außerbetrieblichen Hilfsangebote (innerbetriebliche Suchtberatung der CAU, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, ambulante und stationäre Therapie) und dienst- beziehungsweise arbeitsrechtliche Konsequenzen hinzuweisen und über das hier beschriebene Verfahren aufzuklären. Eine befristete Bedenkzeit von einer Woche ist einzuräumen.
3. Die/Der Betroffene hat das Recht, zu dem Gespräch ein Personalratsmitglied und/oder ein Mitglied der Scherbehindertenvertretung bei Vorliegen einer Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung hinzuzuziehen.
4. Die/der Betroffene ist davon in Kenntnis zu setzen, dass das Stufe 3-Gespräch folgt, falls keine positive Veränderung im Verhalten erkennbar wird. Über den Inhalt des

Gesprächs wird eine Gesprächsnotiz (vgl. Protokoll Stufengespräch, Anlage 2) gefertigt und der/dem Betroffenen eine Kopie gegen schriftliche Empfangsbestätigung ausgehändigt.

5. **Bei positiver Verhaltensänderung:** Zum vereinbarten Folgetermin erhält die/der Beschäftigte Rückmeldung, wie sich das Arbeitsverhalten seit dem letzten Gespräch entwickelt hat (Rückmeldegespräch). Es wird empfohlen, weitere Gespräche mit der/dem Beschäftigten in monatlichem Abstand für die Dauer eines Jahres zu führen.

Stufe 3

1. Ist in dem Verhalten der/des Betroffenen auch spätestens nach weiteren acht Wochen keine positive Veränderung zu verzeichnen, führt die/der Vorgesetzte unter Hinzuziehung eines Mitglieds des Geschäftsbereichs Personal und einer innerbetrieblichen Suchtberaterin/eines Suchtberaters ein drittes Gespräch.
2. Im dritten Gespräch hat die/der unmittelbare Vorgesetzte auf die Gefährdung durch Suchtmittel und auf die inner- und außerbetrieblichen Hilfsangebote (innerbetrieblichen Suchtberatung der CAU, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, ambulante und stationäre Therapie) und dienst- beziehungsweise arbeitsrechtliche Konsequenzen hinzuweisen und über das hier beschriebene Verfahren aufzuklären.
3. Die/Der Betroffene hat das Recht, zu dem Gespräch ein Personalratsmitglied und/oder ein Mitglied der Scherbehindertenvertretung bei Vorliegen einer Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung hinzuzuziehen.
4. Die/der Betroffene ist davon in Kenntnis zu setzen, dass das Stufe 4-Gespräch folgt, falls keine positive Veränderung im Verhalten erkennbar wird. Über den Inhalt dieses Gesprächs wird eine Gesprächsnotiz gefertigt und der/dem Betroffenen eine Kopie ausgehändigt
5. Zweck dieses Gespräches ist es, die/den Betroffene*n mit den schriftlich festgehaltenen Tatbeständen, Ereignissen und Zielvereinbarungen der ersten beiden Gespräche zu konfrontieren und dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen anzukündigen. Erkennt die/der Betroffene bei sich kein problematisches Verhalten, das im Zusammenhang mit seinem Konsum von Alkohol o.ä. stehen könnte, kann eine erste Abmahnung eingeleitet werden.
6. Auch über dieses Gespräch ist eine Gesprächsnotiz (vgl. Protokoll Stufengespräch, Anlage 2) zu fertigen und der/dem Betroffenen eine Kopie gegen schriftliche Empfangsbestätigung auszuhändigen.
7. **Bei positiver Verhaltensänderung:** Zeigt die/der Beschäftigte das von ihr/ihm erwartete Arbeitsverhalten, gibt die/der Vorgesetzte ihr/ihm darüber zum vereinbarten Termin eine Rückmeldung (Rückmeldegespräch). Der/dem Beschäftigten wird mitgeteilt, dass eine positive Entwicklung weiter gefördert wird und dazu weitere Rückmeldegespräche in monatlichem Abstand für die Dauer eines Jahres geführt werden, falls nicht erneute Auffälligkeiten zu einem weiteren Stufengespräch führen.

Stufe 4

1. Kommt es in den folgenden drei Monaten infolge fortgesetzten Suchtmittelkonsums oder suchtbedingten Verhaltens erneut zu Verhaltensauffälligkeiten oder hält sich die/der

Betroffene nicht an die getroffenen Vereinbarungen, findet unter Anwesenheit der in Stufe drei genannten Personen und ggf. der Leitung des Geschäftsbereichs Personal ein Gespräch der Stufe 4 statt.

2. Erneut werden die bisherigen Auffälligkeiten und getroffenen eingehaltenen sowie nicht eingehaltenen Vereinbarungen benannt und konkrete Erwartungen an die Kollegin/den Kollegen gestellt.
3. Die/Der Betroffene hat das Recht, zu dem Gespräch ein Personalratsmitglied und/oder ein Mitglied der Scherbehindertenvertretung bei Vorliegen einer Gleichstellung bzw. Schwerbehinderung hinzuzuziehen.
4. In jedem Fall erfolgt eine Abmahnung. Bei bereits erteilter erster Abmahnung erfolgt eine zweite Abmahnung.
5. Wie in Stufe 2 und 3 ist über das Gespräch eine Gesprächsnotiz (vgl. Protokoll Stufengespräch, Anlage 2) zu fertigen und der/dem Betroffenen eine Kopie gegen schriftliche Empfangsbestätigung auszuhändigen.
6. **Bei positiver Verhaltensänderung:** Kommt die/der Beschäftigte den Zielvereinbarungen nach und zeigt das von ihr/ihm erwartete Arbeitsverhalten, gibt die/der Vorgesetzte darüber zum vereinbarten Termin eine Rückmeldung (Rückmeldegespräch). Der/dem Beschäftigten wird mitgeteilt, dass eine positive Entwicklung weiter gefördert wird und dazu weitere Rückmeldegespräche in monatlichem Abstand für die Dauer eines Jahres geführt werden, falls es nicht zu erneuten Auffälligkeiten kommt.

Stufe 5

Kommt die/der Beschäftigte weiterhin ihren/seinen arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz infolge von Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten nicht nach und ist sie/er nicht bereit, sich unverzüglich in Therapie zu begeben, wird sie/er als Tarifbeschäftigte*r von der Dienststelle in Kenntnis gesetzt, dass die Dienststelle ein Kündigungsverfahren einleitet. Beamt*innen wird mitgeteilt, dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet und eine dienst- oder disziplinarrechtliche Entscheidung, welche zu einer Entfernung aus dem Dienst führen kann, herbeigeführt wird.