



Stiftung
Katholische
Freie Schule
der Diözese
Rottenburg-Stuttgart
Bischöfliches
Stiftungsschulam

Dienstvereinbarung zur Prävention von Gesundheitsgefahren durch Suchtmittelkonsum

**Zwischen
der Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart, vertreten durch
den Stiftungsvorstand (nachfolgend Dienstgeber genannt)**

und

**der überörtlichen Mitarbeitervertretung (Sondervertretung)
(nachfolgend Mitarbeitervertretung genannt)**

wird unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auf der Grundlage von § 38 Abs. 1 Nr. 10 und § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO folgende Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz getroffen:

Einleitung

Suchterkrankungen am Arbeitsplatz sind ein verbreitetes Phänomen. Ungefähr fünf Prozent aller Arbeitnehmer in der Bevölkerung sind alkoholabhängig, weitere zehn Prozent trinken in gefährlichem Ausmaß. Pädagogische Mitarbeiter gehören zu dem Bereich der Stressberufe, die in besonderem Maße gefährdet sind, in Suchtmittelabhängigkeit zu geraten. Aber auch andere Berufsgruppen im Umfeld Schule sind von der Problematik betroffen.

Um den einzelnen herum findet sich oft ein eher ratloses Umfeld: Wie reagieren Kollegen, die einerseits helfen, andererseits aber nicht unloyal zum eigenen Kollegen sein wollen? Was machen die Personalverantwortlichen, die oftmals eine Ahnung vom Problem haben, andererseits aber nicht vorschnell agieren wollen? Wie reagieren die Angehörigen? Wie die Schüler oder die Schulgemeinschaft, die das Problem mitbekommen? Wie reagiert am Ende der Betroffene selbst, der von einer akuten Gefährdung seines Arbeitsplatzes ausgehen muss?

In einigen dieser schwierigen Fragen will die vorliegende Dienstvereinbarung Klarheit schaffen. Sie regelt das Vorgehen bei erkannten Suchtmittelgefährdungen, gibt Personalverantwortlichen, aber auch dem Mitarbeiter Sicherheit im Klärungsprozess und schafft Transparenz bei arbeitsrechtlichen Schritten. Die Dienstvereinbarung kann allerdings nicht die sozialen und emotionalen Rahmenbedingungen schaffen, die es braucht, um die Gefährdung durch Suchtmittel gar nicht erst entstehen zu lassen oder diese nachhaltig einzudämmen. Hierzu braucht es eine vom Geist des Evangeliums geprägte Schulkultur, um die sich die Katholischen Freien Schulen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart immer wieder neu bemühen müssen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten (Beamte und Angestellte) der Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Soweit im Nachfolgenden die weibliche oder männliche Form gewählt ist, gilt diese gleichermaßen für das andere Geschlecht.

§ 2 Begriffsdefinition und Zielsetzungen

(1) Der Begriff „Sucht“ im Rahmen dieser Vereinbarung bezeichnet die seelische und körperliche Abhängigkeit von Suchtmitteln. Diese Abhängigkeit führt zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit, die ab einem bestimmten Grad als Krankheit zu betrachten ist. Suchtmittel im Sinne dieser Vereinbarung sind insbesondere Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Betäubungsmittel.

(2) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, Vorgehensweisen und Prozesse festzulegen, um

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen
- durch Information und Aufklärung riskanten Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung zu vermeiden,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und den Arbeitsschutz zu erweitern,
- den Personalverantwortlichen Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention an die Hand zu geben
- bei Suchtproblemen frühzeitig Hilfe anzubieten und Suchtgefährdete im Gesundheitsprozess zu unterstützen und die Verantwortungsstruktur hierfür festzulegen
- allen Beschäftigten ein transparentes Vorgehen bei Auffälligkeiten und ein verbindliches Hilfeangebot zu gewährleisten,
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen
- damit letztendlich den Arbeitsplatz von betroffenen Mitarbeitern zu erhalten.

§ 3 Steuerung des Suchtpräventionsprogramms

(1) Für die Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Dienstvereinbarung wird ein Steuerkreis Suchtprävention/Gesundheit eingerichtet.

Er setzt sich wie folgt zusammen:

- ein/e Vertreter/in des Stiftungsvorstands bzw. der Personalleitung,
- ein/e Vertreter/in aus dem Kreis der Schulleitungen
- ein Mitglied der überörtlichen Mitarbeitervertretung,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die zentrale Ansprechperson für Suchtfragen oder einer/r ihrer Vertreter/innen
- Betriebsärztin/Betriebsarzt.
- externe Experten/Expertinnen (bei Bedarf)

Er tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Kalenderjahr.

§ 4 Zuständigkeit und Qualifizierung der Personalverantwortlichen

(1) Den Schulleitungen sowie dem Bischöflichen Stiftungsschulamts als personalführender Einrichtung kommen zentrale Rollen im Umgang mit Suchtfragen zu. Gemeinsam unterstützen sie auffällig gewordene Beschäftigte auf dem Weg zur Veränderung, bei der Übernahme von Eigenverantwortung sowie der Annahme fachgerechter Hilfe. Die in dieser Dienstvereinbarung festgelegte Vorgehensweise, insbesondere die Stufengespräche, sind dabei verbindliche Richtschnur. Dies gilt auch für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung, der Schwerbehindertenvertretung, die Personalabteilung und von allen Verantwortlichen, die im Rahmen der Stufengespräche genannt werden

(2) Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Therapie sind die Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit der internen Ansprechperson für die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz zuständig. Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 84 (2) SGB IX wird das Vorgehen mit der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt.

(3) Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt stehen allen Beschäftigten bei Fragen zu Vorbeugung, Behandlung und Rehabilitation von Suchtproblemen zur Verfügung. Beratung und Betreuung unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

(4) Jede Schule erstellt eine Liste mit Verantwortlichen und Ansprechpartnern in der Schule selbst sowie von gut erreichbaren kirchlichen und staatlichen Beratungsstellen für Suchterkrankungen.

(5) In regelmäßigen Abständen bietet die Akademie für Lehrerbildung in Obermarchtal für Personalverantwortliche geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen im Bereich der Suchtprävention und -beratung an.

§ 5 Information, Aufklärung und Präventionsarbeit

(1) Alle Schulen innerhalb der Stiftung Katholische Freie Schule verpflichten sich zur regelmäßigen Information ihrer Mitarbeitenden über die Inhalte dieser Dienstvereinbarung. Idealerweise wird in jeder ersten Gesamtlehrerkonferenz darauf hingewiesen. Die anderen Mitarbeiter werden in geeigneter Weise informiert. Jeder Mitarbeiter belegt mit seiner Unterschrift, von der Dienstvereinbarung Kenntnis genommen zu haben. In geeigneter Weise wird auch in regelmäßigen Abständen die Schulkonferenz sowie der Gesamtelternbeirat über das Bestehen der Dienstvereinbarung informiert.

(2) In besonderer Weise gilt für den Umgang mit Suchtmitteln die Bedeutung des Vorbilds von Vorgesetzten. Diese sind verpflichtet, auf die Einhaltung der niedergelegten Bestimmungen zu achten.

(3) Grundsätzlich gilt: Das Mitbringen von alkoholischen Getränken und illegalen Drogen in die Schule ist untersagt. Bei der Einnahme von Medikamenten sind die entsprechenden Hinweise auf Einschränkungen, die für die Arbeit und die Teilnahme am Straßenverkehr bedeutsam sind, zu beachten.

(4) Der Konsum alkoholischer Getränke während des Dienstes in dienstlichen Räumen ist grundsätzlich untersagt. Über Ausnahmen in geringem Umfang bei gesellschaftlichen Anlässen entscheidet die Schulkonferenz.

(5) Als eine Ursache für einen riskanten Suchtmittelkonsum kommen besondere Belastungen in bestimmten Arbeitssituationen oder Fehlbeanspruchungen in Betracht. In Zusammenarbeit mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz werden gesundheitliche Gefährdungen durch die Arbeit geprüft und geeignete Maßnahmen ergriffen, um sie möglichst zu beseitigen. Zugleich wird angestrebt, Beschäftigten durch spezifische Angebote der Gesundheitsförderung die Möglichkeit gegeben, ihre Kenntnisse zur besseren Belastungsbewältigung zu erweitern.

§ 6 Hinweise für das Vorliegen von Suchterkrankungen

(1) Im Einzelnen können die nachfolgend bezeichneten Auffälligkeiten auf eine Suchtproblematik hindeuten. Jede schematische Anwendung einer solchen Checkliste verbietet sich jedoch von selbst.

a) Veränderungen im Arbeitsverhalten

- erhebliche Leistungsschwankungen,
- Konzentrationsschwierigkeiten oder Ermüdungserscheinungen,
- Arbeitsrückstände in Folge von Ausfallzeiten,
- Häufungen von Fehlern (Ungenauigkeiten, Fehlentscheidungen, Nachlassen des Urteilsvermögens, ungewohnte Gleichgültigkeit, Unordnung, Nachlässigkeit im Umgang mit Materialien),
- Zunahme von Unzuverlässigkeiten (Unpünktlichkeit, versäumte Termine, nicht eingehaltene Vereinbarungen, kurzfristige Abwesenheiten),
- wiederholte Fehlzeiten (Verspätungen, ausgedehnte Pausen, kurzfristige Erkrankungen, Kurzfehlzeiten vor/nach Wochenenden),
- Verschlechterung der Position im Kreise der Kolleginnen und Kollegen (schlechteres Arbeitsklima, Konflikte, Vermeiden bestimmter Kontakte).

b) Veränderungen der Persönlichkeit

- extreme Stimmungsschwankungen,
- verringerte Belastbarkeit, Überreaktion bei Kritik,
- Einschränkungen im Sozialverhalten und im Freizeitverhalten,
- Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbildes,
- Häufungen von Problemen familiärer, rechtlicher oder finanzieller Art,
- direkte Auswirkungen: Alkoholfahne, Rauschzustände, Händezittern,
- Auffälligkeiten speziell beim Alkoholkonsum: heimliches Trinken, demonstratives Nichttrinken, (heimliche) Alkoholvorräte, Suche nach Trinkgelegenheiten.

(2) Bei Behinderungen als Funktionseinbußen nach Erkrankungen können derartige Auffälligkeiten allerdings auch vorkommen, ohne dass Suchtprobleme vorliegen. Auch gibt es keine Anzeichen, die in jedem Fall gegeben sein müssen. Stattdessen geht es darum, ob sich negative Vorkommnisse häufen und wiederholen. Dabei kommt es darauf an, sich auf tatsächliche Sachverhalte zu beschränken und alles unberücksichtigt zu lassen, was nur vermutet oder nur gerüchteweise bekannt wird.

§ 7 Akute Gefährdung der Arbeitssicherheit

(1) Ist die Sicherheit von Schülerinnen und Schülern oder die Arbeitssicherheit gefährdet, so müssen je nach Notwendigkeit des Einzelfalles unverzüglich Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Folgendes Verfahren wird bei akuter Beeinträchtigung sicheren Arbeitens vereinbart:

a) Besteht aufgrund äußerer Anzeichen der Eindruck, dass ein/e Mitarbeiter/in unter Einfluss von berauschenden Mitteln steht, ist der/die Vorgesetzte aufgefordert einzugreifen. Die Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten oder die starke Alkoholfahne, die schleppende Sprechweise oder der unsichere Gang sind es, die den Vorgesetzten dazu bringen, einem Mitarbeiter das Weiterarbeiten zu untersagen. Ob Alkohol oder andere berauschende Mittel bei diesem auffälligen Verhalten eine Rolle spielen, kann für den Vorgesetzten nicht entscheidend sein. Abgeleitet von der allgemeinen Fürsorge- und Aufsichtspflicht trifft der Vorgesetzte am Arbeitsplatz die Entscheidung, ob eine Gefährdung und/oder eine momentane Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten ist mit der gebotenen Sorgfalt nachzugehen.

b) Die Entscheidung, die/den betreffende/n Mitarbeiter/in vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientiert sich an den konkreten Auffälligkeiten im Auftreten und Verhalten. Ein Test ist hierfür nicht erforderlich.

c) Der/die Vorgesetzte zieht eine weitere Person als Beweishilfe hinzu und informiert möglichst unverzüglich die Mitarbeitervertretung

d) Der/die Vorgesetzte hat die betroffene Person auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass sie 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 Ansprache anzutreten. Die Ergebnisse des Tests werden schriftlich vorgelegt.

e) Bestehen die Auffälligkeiten und die Gefährdung für sich oder andere fort, so darf die betroffene Person auch bei negativem Testergebnis nicht wieder eingesetzt werden. In diesem Fall dürfen ihr daraus keine Nachteile entstehen.

f) Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, ist der Vorgesetzte verpflichtet, für einen sicheren Heimweg – ggf. durch einen begleiteten Heimtransport bis zur Wohnungstür – zu sorgen.

g) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Arbeitsleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Entgelt. Die Kosten für den Heimtransport hat sie in diesem Fall selbst zu tragen.

h) Eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit kann auch durch suchtbedingtes Verhalten verursacht sein (z.B. Übermüdung bei Medienabhängigkeit). Hierbei ist das Verfahren nach Ziffer 2 entsprechend anzuwenden.

(3) Konnte ein/e Mitarbeiter/in durch eigenes Verschulden ihre Arbeit aus Gründen der Sicherheit nicht antreten bzw. fortsetzen, führt der/die Vorgesetzte zeitnah das erste Stufengespräch nach dem Stufenplan (siehe Interventionsleitfäden im Anhang zu dieser Broschüre). Die Durchführung dieses Gesprächs gehört zu den Pflichten des Vorgesetzten.

§ 8 Frühzeitige Interventionsmöglichkeiten

Im Rahmen gesundheitsorientierter Führung sind Auffälligkeiten am Arbeitsplatz möglichst frühzeitig anzusprechen, um einer Verfestigung von Problemsituationen und riskanten

Bewältigungsmustern durch Suchtmittel- und Medikamentengebrauch sowie suchtbedingtem Verhalten vorzubeugen. Hierbei ist es hilfreich, drei Formen von Gesprächen zu unterscheiden: Fürsorgegespräch, Klärungsgespräch und das Gespräch im Kontext der Stufengespräche.

(a) Fürsorgegespräch

Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führt der/die Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Es werden darin die wahrgenommenen Veränderungen angesprochen und es wird soziale Unterstützung angeboten, damit die akuten Probleme überwunden und weitere Auffälligkeiten vermieden werden können.

(b) Klärungsgespräch

Bei wiederholter Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten, die nicht unmittelbar oder nicht eindeutig im Zusammenhang zu einem Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten gesehen werden, führt der/die Vorgesetzte ein Klärungsgespräch. Steht das beanstandete Verhalten in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen, gibt der/die Vorgesetzte Hinweise auf das interne Unterstützungssystem mit seinen Hilfeangeboten. Durch Aufzeigen, welches Verhalten zukünftig konkret erwartet wird, lässt sich weiteren Fehlentwicklungen entgegensteuern. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt. Ein Rückmeldegespräch wird in etwa sechs bis acht Wochen festgelegt.

(3) Bestehen die Auffälligkeiten fort, ohne dass ein Zusammenhang zu einem Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erkennbar ist, entscheidet der/die Vorgesetzte im Zusammenwirken mit der internen Beratung bzw. Ansprechperson und der Personalabteilung sowie ggf. weiteren Fachkräften über die nächsten Schritte.

§ 9 Einstieg in den Stufenplan bei Auffälligkeiten in Folge von Suchtmittelgebrauch oder bei suchtbedingtem Verhalten

Der Einstieg in den Stufenplan erfolgt immer dann, wenn die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten einhergeht oder dadurch Störungen am Arbeitsplatz entstehen. Beim Stufenplan handelt es sich um eine systematische Folge von lösungsorientierten Interventionsgesprächen mit dem Ziel, bei dem/der auffällig gewordenen Mitarbeiter / in eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung anzustoßen und die Bereitschaft zu verstärken, sich gegenüber Unterstützungsangeboten zu öffnen. In oben genannten Fällen ist nach dem im folgenden festgelegten Stufenplan zu verfahren. Der/die unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet, den formellen Weg einzuleiten:

Stufenplangespräche bei Suchtmittelauffälligkeiten und suchtbedingtem Verhalten

(nach den Empfehlungen und Vorschlägen der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V.)

Stufenplangespräche setzen dort an, wo in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten gegen arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten verstoßen wird oder diese vernachlässigt werden.

Ziel der betrieblichen Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens. Die angesprochenen Beschäftigten erhalten ein Hilfeangebot, um sich frühzeitig intern oder extern über Gefährdungen informieren und beraten zu lassen. Ihnen wird empfohlen, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn die Veränderung ihres Verhaltens aus

eigener Kraft nicht gelingt, z.B. bei Suchtgefährdung oder einer Abhängigkeitserkrankung. Hierfür wird ihnen betriebliche Unterstützung zugesagt.

Die Nichtannahme der Beratungs- und Hilfeangebote ist bei Tarifbeschäftigten disziplinarisch nicht zu beanstanden, es sei denn, sie seien als Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart worden. Sanktioniert werden können im weiteren Verlauf bei ihnen nur die erneuten oder fortgesetzten Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Zu den dienstrechtlichen Pflichten des Beamten /der Beamtin gehört dagegen auch die Pflicht zur Gesunderhaltung.

Gespräch 1:

Anlass:

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten stehen, hat die/der zuständige Vorgesetzte – ggf. nach vorheriger fachlicher Beratung – mit dem/der Beschäftigten ein Gespräch zu führen.

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- Schulleiter/in oder Kindergartenleiter/in
- Auf besonderen Wunsch der/des Vorgesetzten oder der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters: Vertreter/in aus der MAV

Inhalte:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall;
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Beschäftigte Probleme hat, die sich auf das Arbeits-/Leistungsverhalten auswirken und/oder
- Störungen am Arbeitsplatz verursachen;
- Ansprechen des riskanten Suchtmittelkonsums oder des suchtbedingten Verhaltens und dass ein Zusammenhang zu den Problemen am Arbeitsplatz gesehen wird;
- Aufzeigen der konkreten Erwartungen der/des Vorgesetzten an das zukünftige Arbeitsverhalten;
- Hinweis auf den Stufenplan und das Vorgehen bei weiteren Auffälligkeiten (ein Exemplar des Stufenplans aushändigen). Bei beamteten Beschäftigten wird zusätzlich darauf hingewiesen, dass weitere Auffälligkeiten als Dienstvergehen bewertet werden könnten;
- Empfehlung, sich von einer externen Fachberatung informieren und beraten zu lassen (Adressen einschlägiger Fachberatung);
- Konkrete Vereinbarung der weiteren Schritte;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Hinweis auf das Beobachten der weiteren Verhaltensentwicklung.

Konsequenzen...

Das Gespräch bleibt vertraulich, es hat keine personellen Konsequenzen. Die/der Vorgesetzte notiert Datum und Ergebnis des Gesprächs und händigt der betroffenen Person die Kopie aus.

...bei Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und dienstrechtlichen Pflichten:

- Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Veränderung gewürdigt werden.
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen
- Vernichtung der Notizen nach einem Jahr

...bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen in der Schule innerhalb eines Jahres:

- Gespräch Stufe 2

Gespräch 2:

Anlass:

Kommt es erneut zu einer Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen/dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, so ist das Gespräch der Stufe 2 zu führen. Es findet nach gemeinsamer Vorbereitung des/der Vorgesetzten und Funktionsträger statt.

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- Schulleiter/in oder Kindergartenleiter/in
- Evtl. nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- und/oder Personalabteilung des BSSA (Info an das BSSA obligatorisch)
- Personalvertretung, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung (vor Gesprächsbeginn ist die Zustimmung der oder des Beschäftigten einzuholen),
- auf Wunsch der/des Beschäftigten: eine externe, fachlich kompetente Ansprechperson für Suchtfragen

Inhalte:

- Benennen der neuen Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs;
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen;
- Hinweis auf interne und externe Beratungs- und Hilfemöglichkeiten (Namen, Telefonnummern, Adressen bereithalten);
- Aufforderung, eine Fachstelle für Sucht und Suchtprävention aufzusuchen;
- Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten;
- Hinweis auf den Stufenplan. Beamtete Beschäftigte erhalten zudem den Hinweis, dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können und dass sie nach dem Beamtenengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens.

Konsequenzen...

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet.

...bei Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und dienstrechtlichen Pflichten:

- Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Veränderung gewürdigt werden.
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen
- Vernichtung der Notizen nach einem Jahr

...bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen in der Schule innerhalb eines Jahres:

- Gespräch Stufe 3

Gespräch 3:

Anlass:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz, verbunden mit Auffälligkeiten durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten, findet ein Gespräch der Stufe 3 statt. Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung des/der Vorgesetzten und Funktionsträger statt. Insbesondere werden vorab die Konsequenzen, die ergriffen werden sollen, und die Auflagen, die gemacht werden sollen, abgestimmt.

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- Schulleiter/in oder Kindergartenleiter/in
- Nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- Personalabteilung des BSSA (obligatorisch)
- Personalvertretung, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung (vor Gesprächsbeginn ist die Zustimmung der oder des Betroffenen einzuholen).
- Eine externe, fachlich kompetente Ansprechperson für Suchtfragen (obligatorisch)

Inhalte:

- Benennen neuer Fakten, Bezugnahme auf die vorherigen Gespräche;
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten der/dem Beschäftigten erneut aufzeigen;
- Konsequenzen aufzeigen, die aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung jetzt vollzogen werden;
- Hinweis auf interne Informations- und Hilfeangebote durch eine Ansprechperson für Suchtfragen; sofern noch nicht erfolgt, Kontaktaufnahme vereinbaren;
- Aufforderung an den/die Beschäftigte, eine Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung aufzusuchen, da eine Suchtgefährdung besehen kann (Adressen von Fachstellen bereithalten). Sie wird aufgefordert, einen Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat. Beamteten Beschäftigten wird verdeutlicht, dass die Ablehnung therapeutischer Hilfen zur Wiederherstellung ihrer Gesundheit zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann;
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei erneuten Auffälligkeiten, Darstellung der nächsten Schritte im Stufenplan;
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in spätestens 8 Wochen und Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens;
- Mitteilung, dass eine positive Entwicklung gefördert wird und dass dazu kontinuierliche Rückmeldegespräche im vierteljährlichen Abstand für die Dauer eines Jahres erfolgen, falls keine erneuten Auffälligkeiten sichtbar werden. Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet. Dem/der Beschäftigten wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang wird von ihr schriftlich bestätigt.

Konsequenzen...

Wenn der/die Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie aufgefordert, sich unmittelbar in eine Suchtberatung bzw. Suchttherapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert (bspw. durch Freistellung für Termine etc.). Die Ansprechperson für Suchtfragen bzw. ein/e Personalverantwortliche/r bekommt den Auftrag, mit Einverständnis der/des Beschäftigten den Kontakt zur Beratungsstelle bzw. zur Therapieeinrichtung zu halten.

Spielt nach Aussage des/der Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt eine Suchtproblematik nicht eindeutig vor, so ist bei Tarifpersonal die Voraussetzung für die Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt. Als personelle Konsequenz wird aufgrund des Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung eine schriftliche Abmahnung erteilt. Beamtete Beschäftigte

werden erneut darauf hingewiesen, dass sie nach dem Beamtengesetz gehalten sind, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten, und dass eine Verletzung dienstlicher Pflichten Disziplinarmaßnahmen bis zur Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben kann.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet. Dem/der Beschäftigten wird eine Kopie mit Empfangsbestätigung ausgehändigt.

...bei Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und dienstrechtlichen Pflichten:

- Keine weiteren arbeitsrechtlichen Folgen, dienstrechtlich sollte die Veränderung gewürdigt werden.
- Durchführung des Rückmeldegesprächs nach 6-8 Wochen und weitere vierteljährliche Rückmeldegespräch für die Dauer eines Jahres
- Vernichtung der Notizen nach einem Jahr

...bei erneuter Vernachlässigung der Pflichten und/oder Störungen in der Schule innerhalb eines Jahres:

- Gespräch Stufe 4

Personelle Konsequenzen können darüber hinaus besondere Auflagen sein:

- Individuelles Alkoholverbot als Zusatz zum Arbeitsvertrag;
- Regelmäßige Gespräche mit der Ansprechperson für Suchtfragen in einem bestimmten Zeitraum;
- Prüfung, ob der/die Beschäftigte für seine Tätigkeit noch geeignet ist;
- Für Umsetzung und Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung können die Voraussetzungen geprüft werden.

Die Maßnahmen gelten auch für Beamtinnen und Beamte, soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht (bspw. Disziplinarrecht) Besonderheiten ergeben.

Einstieg in den Stufenplan nach erfolgter Therapie und Rückfall

Tritt nach einer erfolgreich verlaufenen Therapie innerhalb von einem Jahr ein Rückfall auf, wird der Stufenplan bei Stufe 3 wiederaufgenommen.

Gespräch 4:

Anlass:

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und/oder zu Störungen am Arbeitsplatz durch Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten und ändert die betroffene Person ihr auffälliges Verhalten nicht, werden außerdem die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es nach vorheriger Abstimmung der Beteiligten zum letzten Gespräch des Stufenplans:

Beteiligte:

- Beschäftigte/r
- Schulleiter/in oder Kindergartenleiter/in
- Nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- Personalabteilung des BSSA (obligatorisch)
- Personalvertretung, bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung (vor Gesprächsbeginn ist die Zustimmung der oder des Betroffenen einzuholen).
- Eine externe, fachlich kompetente Ansprechperson für Suchtfragen (obligatorisch)

Inhalte:

Begibt sich der/die Beschäftigte nach Gespräch 4 nicht unverzüglich in Therapie, leitet die Personalabteilung bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein. Bei Beamtinnen und Beamten wird eine dienst- oder disziplinarrechtliche Entscheidung herbeigeführt.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet. Dem/der Beschäftigten wird mit Empfangsbestätigung eine Kopie ausgehändigt. Der Schulträger wird spätestens an dieser Stelle informiert.

§ 10 Umgang mit Rückfälligkeit

(1) Kommt es nach einer Intervention im Rahmen des Stufenplans lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens des/der Beschäftigten und kommt es in der Folge erneut zur Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, so wird der Stufenplan in der nächsten Stufe fortgesetzt.

(2) Treten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Entwöhnungstherapie erneute Auffälligkeiten bei dem betroffenen Mitarbeiter auf, so kommen unverzüglich diejenigen zusammen, die das letzte Stufenplangespräch geführt haben, sowie der Fallbegleiter oder eine (andere) interne Ansprechperson und beraten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles über das weitere Vorgehen und darüber, welches Gespräch des Stufenplans nun ansteht.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein kurzzeitiges Wiederaufleben eines Suchtmittelkonsums nach einer Entwöhnungstherapie oder sonstigen Hilfemaßnahmen im Verlauf des Genesungsprozesses bei Abhängigkeitserkrankungen nicht untypisch ist. Eine schnelle Unterbrechung des gefährdenden Verhaltens ist in diesen Fällen jedoch angesagt, damit daraus kein Rückfall wird.

§ 11 Schweigepflicht, Personen- und Datenschutz, Umgang mit der Schulöffentlichkeit

(1) Die internen Ansprechpersonen sowie die an den Interventionsverfahren beteiligten Funktionsträger unterliegen der Schweigepflicht. Sie unterzeichnen vor Beginn der Tätigkeit eine entsprechende Erklärung. Personenbezogene Auskünfte insbesondere über Inanspruchnahme oder Inhalt der Beratung sind nur im Einzelfall und nur mit darauf beschränktem, schriftlich festgelegtem Einverständnis der beratenen Person erlaubt.

(2) Für schriftliche Aufzeichnungen, die in Interventions- und Beratungsprozessen im Rahmen dieser Dienstvereinbarung entstehen und die personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten, d.h., sie sind innerhalb der Personalakte in geschlossenen Umschlägen zu verwahren oder in einer Nebenakte zu führen. Die Verarbeitung der Angaben zur Gesundheit des Mitarbeiters und die Übermittlung von Daten an Dritte erfordern in jedem Einzelfall die schriftliche Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters.

(3) Gerade im Umfeld der Schule besteht oft ein Interessenskonflikt zwischen größtmöglicher Transparenz für alle Beteiligten und dem ebenso berechtigten Schutzbedürfnis der Persönlichkeit des einzelnen. Daher gilt: Aufgrund der Schweigepflicht sowie dem Personen- und Datenschutz werden keine Informationen an die Schulöffentlichkeit speziell Eltern, Elternbeirat weitergegeben. Aus kollegialen Gründen und zum Schutz des erkrankten

Kollegen wird ohne dessen Einwilligung keine Auskunft über das Verfahren an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.

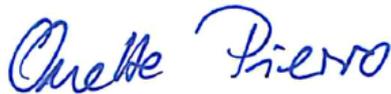
(4) Aufzeichnungen von Interventionen bei riskantem Suchtmittelkonsum, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind **nach einem Jahr** zu tilgen, sofern in diesem Zeitraum keine erneuten Auffälligkeiten aufgetreten sind.

§ 12 Geltungsdauer und salvatorische Klausel

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2014 in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalenderjahres. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

(2) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung und des Interventionsleitfadens im Anhang nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Rottenburg am Neckar, den 11. Februar 2014



Für die Ü-MAV



Für den Vorstand BSSA