

**Dienstvereinbarung
für den Umgang mit
Suchtproblemen von
Landesbediensteten
im niedersächsischen Schuldienst
und an Studienseminaren
(DV Sucht)**

zwischen

den Schulbezirkspersonalräten Braun-
schweig, Hannover, Lüneburg, Osnabrück,
dem Bezirkspersonalrat

und

der Niedersächsischen Landesschulbehörde



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	3
Erster Abschnitt: Geltungsbereich/Ziele	4
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Ziele	5
Zweiter Abschnitt: Aufgaben der Vorgesetzten	5
§ 3 Verpflichtende Aufgaben der Schulleiterinnen, Schulleiter, Seminarleiterinnen, Seminarleiter und der NLSchB	5
§ 4 Konkrete Interventionen der Vorgesetzten	6
(1) Akute Interventionen	6
(2) Fürsorgegespräch	7
(3) Klärungsgespräch.....	7
(4) Stufenplan	7
(5) Rückmeldegespräch	7
(6) Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM).....	7
Dritter Abschnitt: Aufgaben der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention (BfS)	8
§ 5 Institutionelle Einbindung der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention.....	8
§ 6 Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention	8
§ 7 Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention mit besonderen Koordinierungsaufgaben bzw. Ansprechpersonen aus dem Kreis der Beauftragten	9
§ 8 Regionalkonferenz	10
Vierter Abschnitt: Rechte und Pflichten der Betroffenen	10
§ 9 Grundsätzliche Rechte und Pflichten	10
§ 10 Fallbegleitung, Betriebliche Wiedereingliederung	10
§ 11 Erneute Auffälligkeit	10
§ 12 Vertraulichkeit und Tilgung	11
§ 13 Geltungsdauer	11
Anlage 1: Erläuterungen	12
1. Erläuterungen zum Vorgehen vor Anwendung des Stufenplans.....	12
2. Erläuterungen zum Rückmeldegespräch	14
Anlage 2: Stufenplan	16
Erstes Stufenplangespräch.....	16
Zweites Stufenplangespräch.....	17
Drittes Stufenplangespräch	18
Viertes Stufenplangespräch	20
Fünftes Stufenplangespräch	22

Der riskante bzw. abhängige Konsum von Suchtmitteln (z.B. Alkohol, Medikamente, illegale Drogen, Tabak sowie Spiel-, Ess- und Internetsucht) kann zu Krankheiten mit schweren psychischen, sozialen und physischen Folgen führen. Sie sind ein gesellschaftliches Problem, von dem folglich auch Landesbedienstete im Schuldienst nicht ausgenommen sind.

Suchtverhalten ist kein Ausdruck von Charakter- und Willensschwäche und hat vielfältige Ursachen. Betroffen sind auch Menschen, die möglicherweise versuchen Stress, Ängste und Sorgen mit Hilfe von Suchtmitteln zu bewältigen. Dauerhaft riskantes und schädliches Suchtverhalten kann für die Betroffenen schwere Folgen haben, denen sie meist nicht ohne Hilfe von außen entkommen können. Das Verhalten der Betroffenen kann sich dabei auch zunehmend zu einer Belastung für die Partnerinnen und Partner, die Kinder, die Freundinnen und Freunde aber auch für Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und insbesondere für Schülerinnen und Schüler entwickeln.

Die Belastungen, insbesondere die psychischen, haben in den vergangenen Jahren auch am Arbeitsplatz Schule deutlich zugenommen. Die Zahl der Frühpensionierungen und Langzeiterkrankten ist hoch. Wie viele Beschäftigte von substanzbezogenen Störungen betroffen sind, wird bisher nicht systematisch erfasst und ist daher konkret nicht zu benennen. Gesellschaftlich nimmt die Zahl der Personen, die einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln haben, jedoch zu. Deshalb ist auch von einer Zunahme im Schulbereich auszugehen.

Das Wohl der Landesbediensteten im Schuldienst ist entscheidend für die Qualität von Unterricht und Erziehung und für die Weiterentwicklung der Schule. Das fürsorgliche und gesundheitsfördernde Handeln im Rahmen der Personalentwicklung ist daher vorrangige Aufgabe innerhalb der Schulentwicklung. Es hat die Aspekte: Erhaltung, Steigerung und Wiederherstellung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation sowie die Verbesserung und Entlastung der Arbeitsbedingungen. Präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen bedürfen der Ergänzung durch spezifische Maßnahmen für gesundheitsgefährdete oder erkrankte Beschäftigte.

Ein besonderes Augenmerk ist auf Suchtmittelgebrauch und Suchterkrankungen zu richten:

Die Betroffenen neigen aus mangelnder Einsicht, Scham oder auch Angst vor Konsequenzen zur Verheimlichung, Verleugnung und Bagatellisierung ihres suchtbedingten Verhaltens.

Das soziale Umfeld, Familienangehörige, Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte tun sich schwer, die Betroffenen anzusprechen und das gesellschaftliche Tabu zu durchbrechen, weil sie sich hilflos fühlen, weil es unangenehm ist, weil sie sich der Verantwortung nicht gewachsen fühlen oder aber auch aus falsch verstandener Solidarität und Hilfsbereitschaft.

Je länger aber diese Entwicklungsprozesse dauern, desto mehr verfestigen sich die Verhaltensweisen aller Beteiligten.

Die Dienstvereinbarung ist Teil des Beratungssystems zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement an Schulen und Studienseminaren des Landes Niedersachsen, das neben Fachkräften für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologinnen und Ar-

beitspsychologen auch Beauftragte für Suchtfragen und Suchtprävention zur Verfügung stellt. Diese sollen neben ihrer beratenden Tätigkeit sowohl im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention als auch bei der Unterstützung der Schulen im Aufbau eines Gesundheitsmanagements mitwirken und vor allem auch die Ursachen arbeitsbedingter Belastungen und Risiken erfassen.

Diese Dienstvereinbarung soll allen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, die mit substanz- und nichtsubstanzbezogenen Störungen am Arbeitsplatz zu tun haben, Sicherheit, Hilfe und Klarheit im Umgang mit Suchtverhalten geben. Insbesondere soll den Betroffenen selbst bei dem Weg aus ihrem Suchtverhalten Unterstützung sowie Klarheit über das Verfahren und die möglichen dienstlichen Konsequenzen gegeben werden.

Mit dieser Dienstvereinbarung ist die Hoffnung verbunden, Suchtverhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden, frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Hilfsangebote zu machen, um die Betroffenen im Gesundungsprozess zu unterstützen und so ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Erster Abschnitt: Geltungsbereich/Ziele

§1 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung bezieht sich auf folgende Landesbedienstete:

- Schulleiterinnen, Schulleiter und Lehrkräfte des Landes Niedersachsen an öffentlichen Schulen im Sinne des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG)
- die weiteren im Landesdienst stehenden Beschäftigten an öffentlichen Schulen
- Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst des Landes Niedersachsen
- Seminarleiterinnen, Seminarleiter, Auszubildende und die weiteren im Landesdienst stehenden Beschäftigten an Studienseminaren.

(2) Vorgesetzte im Sinne der Dienstvereinbarung sind:

- die Schulleiterin bzw. der Schulleiter
- die Seminarleiterin bzw. der Seminarleiter
- die zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. der schulfachliche Dezernent der NLSchB
- die Personaldezernentin bzw. der Personaldezernent des jeweils zuständigen Fachbereichs der Niedersächsischen Landesschulbehörde (NLSchB).

(3) Personalvertretung im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist:

- der Personalrat der Schule bzw. des Studienseminars
- der Schulbezirkspersonalrat bzw. der Bezirkspersonalrat.

(4) Schwerbehindertenvertretung im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist:

- die örtliche Schwerbehindertenvertretung bzw. die Bezirksschwerbehindertenvertretung.

(5) Der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle in Abs.1 genannten Personen ist zu beachten.

(6) Die Beteiligungsrechte der Personalräte nach dem NPersVG bleiben unberührt.

(7) Liegt eine Schwerbehinderung vor, so ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

§ 2 Ziele

Mit dieser Dienstvereinbarung werden folgende Ziele verfolgt:

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Landesbediensteten an Schulen und Studienseminaren zu fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen sowie durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen
- durch Information, Beratung und Unterstützung riskantem Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung vorzubeugen und diese zu vermeiden
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und den Arbeitsschutz zu erweitern
- den Vorgesetzten Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention an die Hand zu geben
- die Personen im beruflichen Umfeld über die Besonderheiten dieser Erkrankung aufzuklären
- bei Suchtgefährdung und Suchtverhalten frühzeitig Hilfe anzubieten und Suchtkranke im Gesundungsprozess zu unterstützen und so den Arbeitsplatz zu erhalten
- allen Landesbediensteten schon im Vorfeld arbeitsrechtlicher oder dienstrechtlicher Verfahren ein transparentes Vorgehen bei Suchtverhalten und ein verbindliches Hilfeangebot zu gewährleisten
- die Aufgaben der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention zu regeln und die Vernetzung von internen und externen Hilfeangeboten zu fördern
- allen Beteiligten eine nachvollziehbare Handlungskette vorzugeben, die eine verbindliche Verantwortungsstruktur beschreibt und ihnen Rechtssicherheit gewährt
- alle Landesbediensteten zu einem den Zielen dieser Vereinbarung entsprechenden und würdevollen Umgang mit Betroffenen zu befähigen
- und den schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrag zum Schutz betroffener Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten.

Zweiter Abschnitt: Aufgaben der Vorgesetzten

§ 3 Verpflichtende Aufgaben der Schulleiterinnen, Schulleiter, Seminarleiterinnen, Seminarleiter und der NLSchB

(1) Der Erlass des MK vom 12.5.2004¹ „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Landesbediensteten in Schulen und Studienseminaren (Arbeitsschutz in Schulen)“ überträgt den Vor-

¹ Der Erlass und auch das Konzept AuG werden voraussichtlich mit Wirkung vom 01.01.2014 in neuer Fassung in Kraft treten.

gesetzten die Verantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen bzw. Studienseminaren.

(2) Das diesem Erlass zu Grunde liegende Arbeitssicherheitsgesetz bzw. Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass in allen Betrieben – also auch in Schulen und Studienseminaren – regelmäßig analysiert wird, ob in der Arbeitssituation, der Arbeitsorganisation, im Arbeitsklima und/oder den Kommunikationsstrukturen gesundheitsgefährdende Bedingungen vorliegen (Gefährdungsbeurteilung).

(3) Im Rahmen des schulischen Gesundheitsmanagements unter Berücksichtigung der Gesundheitsförderung und -prävention sind unter anderem auch geeignete Maßnahmen vorzusehen, um einen verantwortungsbewussten Umgang mit stoffgebundenen und nicht stoffgebundenen Suchtmitteln anzuregen bzw. dem riskanten und schädigenden Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten entgegenzuwirken.

(4) Die Landesbediensteten sind jährlich im Rahmen einer Dienstbesprechung auf die DV Sucht hinzuweisen und die Diskussion darüber ist anzuregen; u.a. sind die Landesbediensteten auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen und Verhaltensweisen (Internet- und Spielsüchte) hinzuweisen.

(5) In den Dienstbesprechungen mit den Dezernentinnen und Dezernenten der Nds. Landesschulbehörde sowie den Schulleiterinnen und Schulleitern und Seminarleiterinnen und Seminarleitern werden diese auf die Bedeutung der Gesundheitsförderung als wichtigen Teil der Schulentwicklung hingewiesen. Insbesondere werden sie über das Problem des Missbrauchs und der Abhängigkeit von Suchtmitteln und über Symptome, Krankheitsverlauf und Therapie der Suchterkrankungen informiert. Dabei wird auch die Dienstvereinbarung mit ihren Grundlagen und Zielsetzungen vorgestellt und Möglichkeiten ihrer Umsetzung erarbeitet.

(6) Vorgesetzte und Landesbedienstete, zu deren Aufgaben Personalentscheidungen und Personalentwicklung gehören, führen regelmäßig Gespräche mit Betroffenen. Daher sind verbindliche und nachhaltige Qualifizierungen für diesen Personenkreis durchzuführen, einmalige Veranstaltungen genügen nicht.

Vorgesetzte sind insbesondere darin zu qualifizieren,

- Verhaltensveränderungen am Arbeitsplatz zu erkennen und anzusprechen
- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten anzusprechen und Punktnüchternheit in der Schule durchzusetzen
- die Gesprächsführung nach dem Stufenplan durchzuführen
- und interne sowie externe Beratungsangebote zu nutzen.

§ 4 Konkrete Interventionen der Vorgesetzten

(1) Akute Interventionen

a) Bei Verdacht darauf, dass Landesbedienstete unter Einfluss von Alkohol oder anderen reaktionsverändernden Mitteln stehen, muss die Schulleiterin oder der Schulleiter bzw. die Seminarleiterin oder der Seminarleiter entscheiden, ob jene ohne Gefährdung für sich oder andere und ohne Beeinträchtigung des unterrichtlichen und erzieherischen Auftrages ihre Arbeit fortsetzen können.

b) Die Schulleiterinnen oder Schulleiter und Seminarleiterinnen oder Seminarleiter sind verpflichtet, auch den Hinweisen von anderen nachzugehen.

c) Zeichnet sich die Notwendigkeit ab, die Landesbedienstete oder den Landesbediensteten nach Hause zu entlassen, ist eine weitere Person hinzuzuziehen. Auf einen sicheren Heimweg ist zu achten. Veranlasst der oder die Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.

d) Sollte die Schulleiterin oder der Schulleiter bzw. die Seminarleiterin oder der Seminarleiter selbst betroffen sein, so gilt dieses Vorgehen für deren Vorgesetzte entsprechend (s. Anlage 1).

(2) Fürsorgegespräch

Das Fürsorgegespräch ist ein Gespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen können. Das Fürsorgegespräch ist Teil gesundheitsorientierter Führung und soll der Verfestigung einer negativen Situation vorbeugen. Ziel ist es, der betroffenen Person frühzeitig zu signalisieren, dass sie Unterstützung vonseiten der Schulleiterin, dem Schulleiter, der Seminarleiterin oder dem Seminarleiter erwarten kann, wenn sie dies wünscht. Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden Charakter. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten (s. Anlage 1).

(3) Klärungsgespräch

Das Klärungsgespräch wird bei (wiederholter) Vernachlässigung der dienstlichen Pflichten mit der betroffenen Person von der oder dem unmittelbar Vorgesetzten mit dem Ziel geführt, eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen (s. Anlage 1).

Sollte sich im Gespräch der Verdacht bestätigen oder der Verdacht entstehen, dass eine suchtbedingte Störung vorliegt, ist diese Dienstvereinbarung mit Hinweis auf den Stufenplan auszuhändigen. Auf evtl. dienstrechtliche bzw. disziplinarische Konsequenzen innerhalb des Stufenplanverfahrens ist hinzuweisen.

Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans.

(4) Stufenplan

Sollte der oder die Betroffene keine den dienstlichen Erwartungen und Pflichten entsprechende Verhaltensänderung zeigen, tritt bei weiteren suchtmittelbedingten Auffälligkeiten der Stufenplan in Kraft (s. Anlage 2).

Im Mittelpunkt der Hilfe steht der/die einzelne Betroffene und der aktuelle Hilfebedarf.

Situationsbedingt können im Stufenplan Zeiträume verkürzt bzw. Schritte übersprungen werden.

(5) Rückmeldegespräch

Rückmeldegespräche (s. Anlage 1) setzen Stufenplangespräche voraus. Sie werden am Ende jedes Stufenplangesprächs verbindlich vereinbart.

(6) Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, der oder dem Betroffenen die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement anzubieten, wenn ein Anspruch besteht (s. Konzept des Nds. Kultusministeriums zur Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement – BEM).

Dritter Abschnitt:

Aufgaben der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention (BfS)

§ 5 Institutionelle Einbindung der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention

(1) Das Konzept AuG und der Organisationserlass regeln die institutionelle und fachliche Einbindung der Suchtberatung.

(2) Die Vorgaben für die Arbeit der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention werden von der/ dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung des AuG-Konzeptes festgelegt. Die/ der Vorgesetzte koordiniert die Arbeit der Beauftragten und regelt die organisatorischen Angelegenheiten.

§ 6 Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention

(1) Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention (BfS) arbeiten auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung und des Konzeptes „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen (AuG)“ in der jeweils geltenden Fassung sowie der DGUV Vorschrift 2. Ihre Aufgaben umfassen die Beratung und Unterstützung bei Suchtgefährdung und -erkrankung und der Prävention im Rahmen der schulischen Gesundheitsförderung. Die Beratung erstreckt sich auch auf Personen im schulischen Umfeld der Betroffenen und deren Vorgesetzte.

(2) Geeignete Lehrkräfte und andere Landesbedienstete im Schuldienst und aus den Studienseminaren werden als Beauftragte für Suchtfragen und Suchtprävention in einer festgelegten Region eingesetzt. Bei ihrer Auswahl ist darauf zu achten, dass Ansprechpersonen für beide Geschlechter vorhanden sind. Alle Beauftragten müssen für diese Aufgabe qualifiziert sein oder vor dem Einsatz qualifiziert werden und sie bilden sich regelmäßig fort (vgl. Grundsätze zur Qualifizierung von AuG - Beraterinnen und Beratern).

Das MK stellt für die Tätigkeit insgesamt 240 Anrechnungstunden zur Verfügung. Die räumliche und sächliche Ausstattung wird von der NLSchB in Abstimmung mit dem Schulbezirkspersonal gewährleistet. Den Beauftragten für Suchtfragen dürfen in der Erfüllung ihrer Tätigkeit keine Nachteile entstehen. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe sollen die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken und die Mitverantwortung der Schulgemeinschaft thematisieren. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zu ihren Aufgaben. Sie arbeiten in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie sind über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Gesetzliche Sonderregelungen bleiben unberührt. Alle Beauftragten dokumentieren ihre Tätigkeit.

(4) Die Aufgaben der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention sind im Einzelnen:

Beratung und Qualifizierung als Prävention

- Information, Aufklärung, Sensibilisierung und Qualifizierung von Personen des beruflichen Umfeldes und der Vorgesetzten
- Aufbau und Pflege eines regionalen Netzwerkes
- Beratung, Unterstützung und Qualifizierung bei vermuteter Suchtmittelgefährdung

- Beratung, Unterstützung und Qualifizierung der Vorgesetzten zum Umgang mit der Situation (Fürsorgegespräch/ Klärungsgespräch/ Stufenplan, Rückmeldegespräch und BEM)
- Beratung und Unterstützung der betroffenen Person
- Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen

Beratung und Qualifizierung bei bereits diagnostizierter Suchtmittelerkrankung oder eingeleiteten Therapiemaßnahmen

- Beratung, Unterstützung und Qualifizierung der Vorgesetzten im Umgang mit dem Stufenplan
- Begleitung der betroffenen Person (Fallbegleitung, Beratung von Kolleginnen und Kollegen)
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung
- Unterstützung bei einem Rückfall.

(5) Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention arbeiten mit allen zuständigen Organisationseinheiten und Gremien ihrer Regionalabteilung zusammen.

§ 7 Die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention mit besonderen Koordinierungsaufgaben bzw. Ansprechpersonen aus dem Kreis der Beauftragten

(1) Bis zur Einrichtung und Implementierung der geplanten Änderung im AuG-System der NLSchB in Form der Errichtung von Stabsstellen und der Arbeitsaufnahme der zukünftig zuständigen leitenden Arbeitspsychologinnen/ Arbeitspsychologen setzen die koordinierenden Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention ihre Tätigkeiten fort.

(2) Die Koordinatorin oder der Koordinator organisiert und koordiniert die Umsetzung der Konzepte zur Suchtprävention in Abstimmung mit dem AuG-Konzept und trägt damit zum Aufbau des schulischen Gesundheitsmanagements und der Vernetzung auf Regionalabteilungs- und Landesebene durch enge Kooperation mit der koordinierenden BfS im Kultusministerium bei.

(3) Sie oder er koordiniert die Arbeit der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention durch die regelmäßige Organisation von Dienstbesprechungen zum fachlichen Austausch, regionaler Supervisionsgruppen sowie von Fortbildungsveranstaltungen für die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention in Abstimmung mit dem MK und der Nds. Landesschulbehörde.

(4) Sie oder er vertritt den Aufgabenbereich Suchtfragen und Suchtprävention in der Regionalkonferenz der entsprechenden Regionalabteilung.

(5) Die koordinierenden Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention erhalten zusätzlich zu den Anrechnungsstunden für den Einsatz in Schulen 10 Unterrichtsstd./W. für die Koordinierungsaufgaben.

(6) Die Tätigkeit wird dokumentiert.

(7) Nach Umsetzung der Änderungen des AuG-Systems können die Beauftragten für Suchtberatung und Suchtprävention in der Regionalabteilung aus ihrer Mitte eine Ansprechperson für die/ den Vorgesetzte/n bestimmen, die jedoch keine Koordinierungsaufgaben hat. Die Ansprechperson nimmt an den Sitzungen der Regionalkonferenz teil.

§ 8 Regionalkonferenz²

Der Bereich Sucht muss in der Regionalkonferenz in besonderer Weise berücksichtigt werden; er wird als ständiger Tagesordnungspunkt auf die Tagesordnung genommen. Auf der Regionalkonferenz stellen die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention ihre Arbeit vor. Sie erhalten Anregungen aus diesem Gremium. Die Aufgaben der Regionalkonferenz sind im AuG-Konzept festgelegt.

Vierter Abschnitt: Rechte und Pflichten der Betroffenen

§ 9 Grundsätzliche Rechte und Pflichten

- (1) Alle im Schuldienst und in den Studienseminaren tätigen Landesbediensteten können bedingt durch persönliche oder berufliche Belastungen im Laufe ihres Lebens gesundheitsbeeinträchtigende Situationen erleben und auch schwer erkranken. Für alle Landesbediensteten sichert in diesem Fall das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) einen Anspruch auf Beratung und Unterstützung.
- (2) Das Fürsorge- und das Klärungsgespräch (vgl. Abschnitt 2) dienen in erster Linie dazu, den Betroffenen diese Beratung und Unterstützung durch die Vorgesetzten zu gewährleisten. Auf Wunsch der Betroffenen soll eine Beratung durch die Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention ggf. auch gemeinsam mit anderen Mitgliedern der AuG Teams erfolgen (vgl. Abschnitt 3).
- (3) Die Betroffenen sind verpflichtet, ihren Mitwirkungspflichten nach dem NBG bzw. TV-L nachzukommen.
- (4) Nach Wiedererlangung der Dienstfähigkeit dürfen den Betroffenen keine beruflichen Nachteile entstehen. Der Arbeitsplatz ist zu sichern.

§ 10 Fallbegleitung, Betriebliche Wiedereingliederung

- (1) Um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung zu gewährleisten, bieten die regional zuständigen Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention allen Betroffenen, mit denen Gespräche nach dem Stufenplan geführt werden, diese Unterstützung an.
- (2) Die Betroffenen haben einen Anspruch auf ein BEM-Verfahren.

§ 11 Erneute Auffälligkeit

- (1) Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfsmaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Landesbedienstete erneut durch suchtmittelbedingtes Verhalten auf, so berät sich der an der zuletzt durchgeführten Stufe der Stufenplangespräche beteiligte Personenkreis und stellt Einvernehmen über das weitere Vorgehen her. Dabei müssen Hilfsmaßnahmen im Vordergrund stehen. Nur bei Verweigerung einer erneuten Therapie werden die Maßnahmen des Stufenplans an der Stelle fortgesetzt, an der sie vor der ersten Therapie unterbrochen wurden.

² In dem AuG-Konzept, welches voraussichtlich am 01.01.2014 in Kraft tritt, wird das Gremium in Regionalarbeitsschutzausschuss (Regional-ASA) umbenannt.

(2) Kommt es auf Grund der Interventionen lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der oder des Betroffenen, ohne dass therapeutische oder andere Hilfsmaßnahmen durchgeführt worden sind, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er wegen der Verhaltensänderung unterbrochen worden ist, sofern die entsprechenden Vermerke in der Personalakte noch nicht getilgt wurden.

§ 12 Vertraulichkeit und Tilgung

(1) Alle Gespräche nach dem Zweiten Abschnitt, § 4 und alle Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung einer oder eines Landesbediensteten anfallen, sind vertraulich zu behandeln. Abweichungen sind nur auf Wunsch der oder des Betroffenen zulässig.

(2) Für die Tilgung der im Stufenplan vorgesehenen Vermerke in der Personalakte gilt ein Zeitraum von 2 Jahren. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten. Für die Tilgung ist zuverlässig Sorge zu tragen. Über die erfolgte Tilgung sind die Betroffenen zu informieren.

§ 13 Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung ersetzt die bisher für den Bereich der Schulen und Studienseminare in den Regionalabteilungen geltenden Dienstvereinbarungen. Sie tritt mit Wirkung vom 01.01.2014 in Kraft.

Die Geltungsdauer ist nicht befristet. Die Kündigungsfrist richtet sich nach den Bestimmungen des Nds. Personalvertretungsgesetzes. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung unverzüglich in Verhandlungen für eine neue Dienstvereinbarung zu treten.

Lüneburg, den 11.12.2013


Niedersächsische Landesschulbehörde
Präsident



Klaus Kuder

Helmut Kelderman

Elisabeth Schramm

Vorsitzende der Schulbezirkspersonalräte Braunschweig, Hannover, Lüneburg,
Osnabrück (für die Landesbediensteten gem. § 1 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3)


Vorsitzender des Bezirkspersonalrates (für die Landesbediensteten gem. § 1 Abs. 1 Nr. 4)

1. Erläuterungen zum Vorgehen vor Anwendung des Stufenplans

Akute Interventionen

Anlass: Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen reaktionsverändernden Mitteln stehen, muss die unmittelbare Vorgesetzte oder der unmittelbare Vorgesetzte entscheiden, ob jene ohne Gefährdung für sich oder andere und ohne Beeinträchtigung des unterrichtlichen und erzieherischen Auftrages ihre Arbeit fortsetzen können.

Ziel: Die akute Intervention soll Schaden von der Schulgemeinschaft bzw. Seminargemeinschaft sowie der betroffenen Person abwenden und ist Ausdruck der Fürsorge der oder des unmittelbaren Vorgesetzten.

Beteiligte: Betroffene Person, die unmittelbare Vorgesetzte oder der unmittelbare Vorgesetzte ggf. eine weitere Person aus der Schule (§ 4, Satz 1c DV Sucht).

Ablauf: Haben Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter den Eindruck, dass eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter unter Einfluss von Alkohol oder anderen reaktionsverändernden Mitteln steht, sprechen Sie die betroffene Person an. Als unmittelbar Vorgesetzte oder Vorgesetzter können Sie weitere Personen (z.B. Personalvertretung, stellvertretende Schulleitung) hinzuziehen, wenn Sie sich ihrer Wahrnehmung nicht sicher sind. Wenn Sie die betroffene Person nach Hause schicken müssen, rufen Sie Angehörige oder ein Taxi und lassen die betroffene Person abholen. Die Fürsorgepflicht endet an der Haustür.

Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an bzw. den der hinweisgebenden Person, dass die betroffene Person verhaltensverändert ist und Sie die Fähigkeit zum Unterrichten in Frage stellen.
- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Teilen Sie der Person Ihre Erwartungen im Hinblick auf die Erfüllung des dienstlichen Auftrags in der Schule mit.

Das Fürsorgegespräch

Anlass: Das Fürsorgegespräch ist ein Gespräch bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz Schule bzw. Studienseminar, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen können. Im Gespräch wird allein die Fürsorge zum Ausdruck gebracht und soziale Unterstützung angeboten. Es ist nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden Charakter.

Ziel: Das Fürsorgegespräch ist Teil gesundheitsorientierter Führung und soll der Verfestigung einer negativen Situation vorbeugen. Ziel ist es, der betroffenen Person frühzeitig zu signalisieren, dass

sie Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers bzw. von Ihnen als Führungskraft erwarten kann, wenn sie dies wünscht.

Beteiligte: Betroffene Person, die unmittelbare Vorgesetzte oder der unmittelbare Vorgesetzte sowie der Personalrat. Die betroffene Person kann die Teilnahme des Personalrats ablehnen.

Ablauf: Haben Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter den Eindruck, dass eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter persönliche, gesundheitliche oder soziale Probleme hat, die am Arbeitsplatz sichtbar werden und bei Fortsetzung des Verhaltens die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erwarten lassen, führen Sie mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch. Die Vertraulichkeit ist für dieses Gespräch unabdingbar. Im Gespräch bringen Sie ausschließlich die Fürsorge zum Ausdruck und bieten Unterstützung und Hilfe an.

Inhalt des Gesprächs:

- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, dass die betroffene Person Probleme hat, die auch am Arbeitsplatz sichtbar werden.
- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.
- Weisen Sie auf die internen Beratungs- und Hilfeangebote des AuG-Bereiches hin (z.B. Beauftragte für Suchtfragen, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, ...).

Das Klärungsgespräch

Anlass: Das Klärungsgespräch wird bei (wiederholter) Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten mit der betroffenen Person von der unmittelbar Vorgesetzten oder dem unmittelbar Vorgesetzten geführt.

Das Klärungsgespräch ist nicht Bestandteil des Stufenplans.

Ziel: Ziel des Klärungsgesprächs ist es, eine Rückmeldung zu den Auffälligkeiten zu geben, die Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzuzeigen. Ein Ergebnis kann auch sein, konkretere Hinweise darauf zu bekommen, dass die betroffene Person Schwierigkeiten im Umgang mit Suchtmitteln hat.

Beteiligte: Betroffene Person, die unmittelbare Vorgesetzte oder der unmittelbar Vorgesetzte, Personalrat und mit Einverständnis der oder des Betroffenen die Gleichstellungsbeauftragte und bei Schwerbehinderten, die für die Schule zuständige Vertrauensperson für Schwerbehinderte.

Ablauf: Bei wiederholter Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen einer Landesbediensteten oder eines Landesbediensteten führen Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter mit der betroffenen Person ein Gespräch.

Inhalt des Gesprächs:

- Benennen Sie die konkreten Fakten (Zeit, Ort, Vorfall).
- Drücken Sie Ihre Besorgnis aus, dass die betroffene Person Probleme haben könnte, die sich auf das Arbeits- und Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten auf bzw. beschreiben Sie klar, welche Verhaltensänderung und welches zukünftige Verhalten Sie von der betroffenen Person erwarten.
- Weisen Sie auf die internen Beratungs- und Hilfeangebote des AuG-Bereiches hin (z.B. Beauftragte für Suchtfragen, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, ...).
- Vereinbaren Sie konkret die weiteren Schritte und halten Sie dies schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie einen nächsten Gesprächstermin in ca. 4 – max. 8 Wochen, um der betroffenen Person über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.

Sollte sich im Gespräch der Verdacht bestätigen oder der Verdacht entstehen, dass eine suchtbedingte Störung vorliegt, ist diese Dienstvereinbarung mit Hinweis auf den Stufenplan auszuhändigen. Auf evtl. dienstrechtliche bzw. disziplinarische Konsequenzen innerhalb des Stufenplanverfahrens ist hinzuweisen.

Fertigen Sie eine Gesprächsnotiz an, die Sie der betroffenen Person aushändigen.

2. Erläuterungen zum Rückmeldegespräch

Das Rückmeldegespräch

Anlass: Das Rückmeldegespräch setzt Stufenplangespräche voraus. Sie werden am Ende jedes Stufenplangesprächs verbindlich vereinbart.

Ziel: Der oder dem Betroffenen soll eine Rückmeldung über die Entwicklung des Verhaltens gegeben und das weitere Vorgehen sowie erforderliche Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten festgelegt werden.

Beteiligte: Die am letzten Stufenplangespräch beteiligten Personen.

Ablauf: Im Anschluss an ein Stufenplangespräch vereinbaren Sie als unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbar Vorgesetzter ein Rückmeldegespräch nach etwa 4 bis max. 8 Wochen. In dem Rückmeldegespräch teilen Sie der betroffenen Person Ihre Wahrnehmungen seit dem Stufenplangespräch bezüglich der Verhaltensänderungen mit, bringen Fürsorge zum Ausdruck, bieten Unterstützung und Hilfe an und benennen arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichten. Rückmeldegespräche können mehrfach wiederholt werden, bis alle Beteiligten Konsens darüber erzielt haben, dass keine weiteren Gespräche erforderlich sind.

Inhalt des Gesprächs:

- Fragen Sie die betroffene Person nach der Umsetzung der im Stufenplangespräch getroffenen Vereinbarung.
- Sprechen Sie Ihren persönlichen Eindruck an, den Sie seit dem letzten Stufenplangespräch von

der betroffenen Person haben (Arbeitsverhalten, Arbeitsleistung, Sozialverhalten, Gesundheitsverhalten).

- Benennen Sie die wahrgenommenen Auffälligkeiten oder Veränderungen konkret.
- Fragen Sie danach, ob die betroffene Person Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Bitten Sie sie auch, selber Lösungsvorschläge zu entwickeln und vorzutragen.
- Zeigen Sie Ihre Erwartungen an das weitere Verhalten (Arbeitsverhalten, Arbeitsleistung, Sozialverhalten, Gesundheitsverhalten) auf bzw. beschreiben Sie das zukünftige Verhalten der betreffenden Person präzise.
- Weisen Sie auf die internen Beratungs- und Hilfeangebote des AuG-Bereiches hin (z.B. Beauftragte für Suchtfragen, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, ...).

Stufenplan

Dem ersten Stufenplangespräch soll ein Fürsorge- und/ oder ein Klärungsgespräch nach § 4 vorausgehen. Vor diesen Gesprächen sollte eine Beratung der oder des Vorgesetzten durch die Beauftragten für Suchtfragen und Suchprävention erfolgt sein. Falls die oder der Betroffene sich nicht in angemessene Behandlung begibt und es zu weiteren suchtmittelbedingten Auffälligkeiten kommt, tritt der Stufenplan in Kraft.

Erstes Stufenplangespräch

Anlass:

Zeigen Landesbedienstete auch nach Ansprache durch Kolleginnen oder Kollegen und durch die unmittelbare Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten auffälliges Verhalten im Zusammenhang mit vermutetem Suchtmittelmissbrauch, hat die oder der unmittelbare Vorgesetzte mit der oder dem Betroffenen ein vertraulich zu behandelndes Gespräch zu führen.

Ort des Gesprächs:

Die Schule bzw. das Studienseminar der betroffenen Person

Beteiligte:

Die oder der Betroffene, die oder der unmittelbare Vorgesetzte, ein Mitglied des Schulpersonalrates und mit Einverständnis der oder des Betroffenen:

- eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Suchtfragen und Suchtprävention
- bei Schwerbehinderten die für die Schule zuständige Vertrauensperson für Schwerbehinderte
- die Gleichstellungsbeauftragte

Inhalte des Gesprächs:

Die oder der Vorgesetzte soll in diesem Gespräch

- die betroffene Person auf den Stand des Verfahrens hinweisen,
- Besorgnis ausdrücken,
- konkrete Fakten, Zeit, Ort, Vorfälle benennen,
- den Zusammenhang zum Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten herstellen,
- auf die Hilfsangebote der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention und externe psychosoziale Beratungsstellen und die Suchtberatung hinweisen,
- konkrete Erwartungen an das zukünftige Verhalten der betroffenen Person benennen,
- die oder den Betroffenen auffordern, sich beraten zu lassen.

Zweites Stufenplangespräch

Anlass:

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, so ist von der zuständigen schulfachlichen Dezernentin bzw. dem schulfachlichen Dezernenten ein zweites Stufenplangespräch zu führen.

Ort des Gesprächs:

Die Dienststelle der schulfachlichen Dezernentin oder des schulfachlichen Dezernenten (ggf. Außenstelle der Regionalabteilungen der Niedersächsischen Landesschulbehörde)

Beteiligte:

Die oder der Betroffene, die oder der unmittelbar Vorgesetzte oder Vorgesetzter, die zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. Dezernent, ein Mitglied des Schulbezirkspersonalrates bzw. des Bezirkspersonalrates, eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Suchtfragen und Suchtprävention und mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen:

- bei Schwerbehinderten: die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte der NLSchB

Inhalte des Gesprächs:

Die oder der Vorgesetzte soll in diesem Gespräch

- die betroffene Person auf den Stand des Verfahrens hinweisen,
- neue Fakten benennen unter Bezugnahme auf die Inhalte des vorangegangenen ersten Stufenplangesprächs,
- den Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen,
- auf die Hilfsangebote der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention und externe psychosoziale Beratungsstellen und die Suchtberatung hinweisen,
- die oder den Betroffenen auffordern, sich beraten zu lassen,
- die arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen, die sich bei fortgesetzter Auffälligkeit ergeben, explizit benennen,
- einen Gesprächstermin festlegen, um über die Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch im Zeitraum von 4 bis max. 8 Wochen),
- auf die nächsten Schritte des Stufenplans hinweisen.

Formale Regelungen:

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten einschließlich der Hinweise auf das erste Stufenplangespräch und das Rückmeldegespräch. Das Protokoll wird der oder dem Betroffenen (in Kopie) übergeben, der Empfang von ihr oder ihm bestätigt und der Personaldezernentin bzw. dem Personaldezernenten zugeleitet.

Drittes Stufenplangespräch

Anlass:

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten und nimmt die oder der Betroffene die angebotene Hilfe nicht in Anspruch, so ist ein drittes Stufenplangespräch zu führen.

Ort des Gesprächs:

Im Dezernat 1 Fachbereich P (Personal) bzw. Fachbereich S der Dienststelle

Beteiligte:

Die oder der Betroffene, die oder der unmittelbar Vorgesetzte oder Vorgesetzter, die zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. Dezernent, ein Mitglied des Schulbezirkspersonalrates bzw. des Bezirkspersonalrates, eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Suchtfragen und Suchtprävention und mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen:

- bei Schwerbehinderten: die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte der NLSchB

Zusätzlich nimmt die Personaldezernentin bzw. der Personaldezernent an dem Gespräch teil.

Inhalte des Gesprächs:

Die oder der Vorgesetzte soll in diesem Gespräch

- die betroffene Person auf den Stand des Verfahrens hinweisen,
- neue Fakten benennen unter Bezugnahme auf die Inhalte der vorangegangenen Gespräche,
- den Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen,
- auf die Hilfsangebote der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention und externe psychosoziale,
- Beratungsstellen und die Suchtberatung hinweisen,
- die oder den Betroffenen schriftlich auffordern, eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Nachweis zu,
- erbringen, dass eine Beratung stattgefunden hat.

Wenn die oder der Betroffene darlegt, dass das Fehlverhalten auf einer Suchterkrankung beruht, wird sie oder er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. –behandlung zu begeben. Hierfür wird unterstützende Hilfe angeboten.

Spielt nach Aussagen der oder des Betroffenen eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach ihrer oder seiner Aussage eine solche nicht vor, werden als personalrechtliche Konsequenz angekündigt bzw. eingeleitet:

- bei Beschäftigten eine schriftliche Abmahnung
- bei Beamtinnen und Beamten:

dienstrechtlich:

- die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung
- die Auflage des individuellen Alkoholverbotes so lange vor Aufnahme des Dienstes, dass bei Dienstaufnahme kein Restalkohol im Blut vorhanden ist. Das generelle Alkoholverbot im Dienst bleibt davon unberührt.

disziplinarrechtlich:

Einleitung eines Disziplinarverfahrens wegen

- eines Dienstvergehens im Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch bzw. suchtbedingtem Verhalten,
- des Verstoßes gegen die Pflicht zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Dienstfähigkeit.

Formale Regelungen:

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der oder dem Betroffenen (in Kopie) und der Personaldezernentin bzw. dem Personaldezernent übergeben.

Viertes Stufenplangespräch

Anlass:

Tritt die oder der Betroffene nicht in eine angemessene Behandlung ein und kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, findet das vierte Stufenplangespräch statt.

Ort des Gesprächs:

Im Dezernat 1 Fachbereich P (Personal) bzw. Fachbereich S der Dienststelle

Beteiligte:

Die oder der Betroffene, die oder der unmittelbar Vorgesetzte oder Vorgesetzter, die oder der zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. schulfachliche Dezernent, die oder der zuständige Personaldezernentin bzw. Personaldezernent, ein Mitglied des Schulbezirkspersonalrates bzw. des Bezirkspersonalrates, eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Suchtfragen und Suchtprävention und mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen:

- bei Schwerbehinderten: die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte der NLSchB

Inhalte des Gesprächs:

Die oder der Vorgesetzte soll in diesem Gespräch

- die betroffene Person auf den Stand des Verfahrens hinweisen,
- neue Fakten benennen unter Bezugnahme auf die Inhalte des dritten Stufenplangesprächs,
- den Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erneut aufzeigen,
- auf die Hilfsangebote der Beauftragten für Suchtfragen und Suchtprävention und externe psychosoziale Beratungsstellen und die Suchtberatung hinweisen,
- die oder den Betroffenen schriftlich auffordern, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder angemessene Behandlung zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann,
- an die Möglichkeit der Unterstützung durch Beauftragte für Suchtfragen und Suchtprävention erinnern.

Die oder der Betroffene wird noch einmal darauf hingewiesen,

- dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, Auffälligkeiten und/oder Minderleistungen hinzunehmen,
- dass im Fall einer Suchterkrankung die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Behandlung ungünstig ist,
- dass ohne eine angemessene Behandlung eine krankheitsbedingte Kündigung bzw. Entfernung aus dem Dienst (Beendigung des Beamtenverhältnisses) erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft der oder des Betroffenen ein Suchtproblem nicht vor, werden bei Beamtinnen und Beamten die genannten dienst- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen eingeleitet oder fortgesetzt, bei Beschäftigten wird eine zweite Abmahnung angekündigt bzw. eingeleitet.

Formale Regelungen:

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der oder dem Betroffenen (in Kopie) und der Personaldezernentin bzw. dem Personaldezernenten übergeben.

Fünftes Stufenplangespräch

Anlass:

Ändert die oder der Betroffene ihr bzw. sein Verhalten nicht, werden insbesondere die angeratenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es zum letzten Stufenplangespräch.

Ort des Gesprächs:

Im Dezernat 1 Fachbereich P (Personal) bzw. Fachbereich S der Dienststelle

Beteiligte:

Die oder der Betroffene, die oder der unmittelbar Vorgesetzte oder Vorgesetzter, die oder der zuständige schulfachliche Dezernentin bzw. schulfachliche Dezernent, die oder der zuständige Personaldezernentin bzw. Personaldezernent, ein Mitglied des Schulbezirkspersonalrates bzw. Bezirkspersonalrat, eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Suchtfragen und Suchtprävention und mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen:

- bei Schwerbehinderten: die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte der NLSchB

Inhalte des Gesprächs:

Wenn die oder der Betroffene nicht spätestens jetzt beweiskräftig darlegen kann, dass sie oder er sich in einer angemessenen Behandlung befindet, wird ihr oder ihm mitgeteilt, dass

- bei Beschäftigten die Kündigung eingeleitet wird,
- bei Beamtinnen und Beamten dienst- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen mit dem Ziel der Beendigung des Beamtenverhältnisses eingeleitet werden.