

Anlage Interventionsleitfaden

Beratungsangebot beim Amtsarzt oder Betriebsarzt	• Ansprechpartner für Beschäftigte und Vorgesetzte auf freiwilliger, vertraulicher Basis unter Bindung an die ärztliche Schweigepflicht (eine Entbindung kann nur durch die betroffene Person erfolgen) • Planung und Durchführung präventiver Maßnahmen • Auf Wunsch des Beschäftigten Möglichkeit der Teilnahme des Amtsarztes/Betriebsarztes an den Stufenplangesprächen • Psychosoziale Einzelgespräche für suchtgefährdete und -kranke Beschäftigten • Vermittlung von therapeutischen Angeboten und Selbsthilfegruppen • Unterstützung bei der Einleitung eines Rehabilitationsverfahrens		
Vertrauliches Fürsorgegespräch	Vorgesetzter und betroffene Person	Bei Verdacht oder Erkennen von Leistungsstörungen, Unterstützung anbieten und Rückmeldegespräch durchführen	
Klärungsgespräch	Vorgesetzter und betroffene Person	Unterstützung anbieten, Verhaltensänderung einfordern und Rückmeldegespräch durchführen	
Stufenplan	Beteiligte	Inhalt und Hilfsangebote	Sanktionen
1. Intervention	Vorgesetzter Betroffene Person	• Fehlverhalten benennen (Art, Zeitpunkt, Feststellung) • Hinweis auf Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsangebote • Erläuterung arbeits- und/oder dienstrechtlicher Konsequenzen • Vereinbarung Rückmeldegespräch (Frist: 8 Wochen) • Gesprächsdokumentation (wird nach Ablauf von drei Monaten vernichtet, wenn Stufe 2 nicht eintritt)	• keine
2. Intervention	Vorgesetzter Betroffene Person Personalratsmitglied, ggf. Schwerbehindertenvertretung FDL Personal	• erneutes Fehlverhalten benennen (Art, Zeitpunkt, Feststellung) • Hinweis auf Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsangebote, Aufforderung zur Inanspruchnahme • Erläuterung arbeits- und/oder dienstrechtlicher Konsequenzen • Vereinbarung Rückmeldegespräch (Frist: 6 Wochen) • Gesprächsdokumentation (wird gemeinsam mit der Dokumentation aus dem 1. Gespräch an die Personalakte übergeben)	• Beschäftigte: arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen und einleiten (1. Abmahnung) • Beamte: dienstrechtliche Maßnahmen prüfen und einleiten (schriftliche Ermahnung)

3. Intervention	Vorgesetzter Betroffene Person Personalratsmitglied, ggf. Schwerbehindertenvertretung FDL Personal	- Wiederholtes Fehlverhalten benennen (Art, Zeitpunkt, Feststellung) - zur Inanspruchnahme von Behandlungsmöglichkeiten auffordern - Erläuterung arbeits- und/oder dienstrechtlicher Konsequenzen - Vereinbarung Rückmeldegespräch (Frist: 4 Wochen) - Gesprächsdokumentation (Übergabe an Personalakte)	- Beschäftigte: arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten bzw. fortsetzen (2. Abmahnung) und Vorstellung beim Amtsarzt zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit (nur bei fortzusetzenden Maßnahmen) - Beamte: dienstrechtliche Maßnahmen einleiten bzw. fortsetzen (Disziplinarverfahren einleiten) und Vorstellung beim Amtsarzt zur Prüfung der Dienstfähigkeit (nur bei fortzusetzenden Maßnahmen)
4. Intervention	Vorgesetzter Betroffene Person Personalratsmitglied, ggf. Schwerbehindertenvertretung FDL Personal	- Wiederholtes Fehlverhalten benennen - zur Inanspruchnahme von Behandlungsmöglichkeiten auffordern - Erläuterung arbeits- und/oder dienstrechtlicher Konsequenzen - Vereinbarung Rückmeldegespräch (Frist: 4 Wochen) - Gesprächsdokumentation (Übergabe an Personalakte)	- Beschäftigte: arbeitsrechtliche Maßnahmen fortsetzen bzw. abschließen (Kündigung einleiten) und erneute amtsärztliche Begutachtung veranlassen - Beamte: dienstrechtliche Maßnahmen fortsetzen bzw. abschließen (Disziplinarmaßnahme verhängen) und erneute amtsärztliche Begutachtung veranlassen
5. Intervention	Vorgesetzter Betroffene Person Personalratsmitglied, ggf. Schwerbehindertenvertretung FDL Personal	- Wiederholtes Fehlverhalten benennen - zur Inanspruchnahme von Behandlungsmöglichkeiten auffordern - Erläuterung arbeits- und/oder dienstrechtlicher Konsequenzen - Gesprächsdokumentation (Übergabe an Personalakte)	- Beschäftigte: arbeitsrechtliche Maßnahmen abschließen (Kündigung einleiten) - Beamte: dienstrechtliche Maßnahmen abschließen (Disziplinarmaßnahme verhängen) und bei Dienstunfähigkeit Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand
Bei erfolgreichem Abschluss des Interventionsverfahrens beraten Beschäftigter, Amtsarzt, FDL Personal und Personalrat gemeinsam über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz nach der Wiedereingliederung. Die betroffene Person hat Anspruch auf Löschung der Gesprächsdokumentationen nach Ablauf von 1 Jahr ohne erneut erforderlich gewordene Intervention. Für den Fall eines Rückfalls wird der Beschäftigte schriftlich aufgefordert, umgehend eine neue Therapie anzutreten und innerhalb einer Frist von sieben Tagen einen Nachweis der eingeleiteten Maßnahmen vorzulegen. Erfolgt dies nicht, wird die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen weiterbetrieben.			