

INTERVENTIONSVERFAHREN BEI AUFFÄLLIGKEITEN IM ZUSAMMENHANG MIT PSYCHISCHEN STÖRUNGEN UND ERKRANKUNGEN

- ÜBERSICHT -

Erste Phase - erstes Fürsorgegespräch

1. Fürsorgegespräch „Vier-Augen-Gespräch“

- Beteiligte:**
- a) betroffene Person
 - b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz und/oder sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild, bei denen ein Zusammenhang mit einer psychischen Störung oder Erkrankung vermutet wird, hat die/ der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein Gespräch zu führen (möglichst nach vorheriger fachlicher Beratung). Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennen der beobachteten Veränderungen in Leistung, Verhalten und/oder Erscheinungsbild sowie – soweit vorhanden - konkrete Fakten, Zeit, Ort und Vorfall.
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Beschäftigte Probleme hat, die sich negativ auf das Arbeits-/Leistungsverhalten auswirken und/oder Störungen am Arbeitsplatz verursachen.
- Aussprechen der Vermutung, dass ein Zusammenhang gesehen wird zwischen den Problemen am Arbeitsplatz mit den vermuteten gesundheitlichen Problemen.
- Empfehlung, sich von der **Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB)**, vom betriebsärztlichen Dienst oder von externen Stellen informieren und beraten zu lassen.
- Konkrete Vereinbarung über Veränderungen sowie der weiteren Schritte.
- Appell an die Eigenverantwortlichkeit der Person und Angebot der Unterstützung.
- Vereinbarung eines Rückmeldetermins in 6-8 Wochen.

Das Gespräch bleibt vertraulich und hat keine personellen Konsequenzen. Die/der Vorgesetzte notiert sich Datum und Ergebnis des Gesprächs. Die Notiz verbleibt bei der/dem Vorgesetzten.

Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine weiteren Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

Bei erneuter oder fortgesetzter Auffälligkeit:

Zweite Phase - zweites Fürsorgegespräch

2. Fürsorgegespräch

- Beteiligte:**
- a) betroffene Person
 - b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r und nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
 - c) die / der Betriebliche Sozial- und SuchtberaterIn
 - d) Vertrauensperson von a)

Bei Fortdauer der Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz und/oder sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild sowie fortgesetzter Vermutung des Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, hat die/ der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein weiteres Gespräch zu führen (möglichst nach vorheriger fachlicher Beratung). Das Gespräch umfasst folgende Inhalte:

- Benennung der neuen Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs und Verdeutlichung fehlender Veränderungen.
- Aufzeigen der Auswirkungen auf das betriebliche Umfeld und die KollegInnen.
- Erneutes Aufzeigen des vermuteten Zusammenhangs mit einer psychischen Problematik.
- Angebot der Identifizierung möglicher betrieblicher Stressoren und Belastungen und Lösungsmöglichkeiten.
- Hinweis auf die Notwendigkeit, dass die betroffene Person der professionellen Hilfe und Unterstützung bedarf. Aufforderung, die **Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)** aufzusuchen.
- Appell an die Eigenverantwortung der Person und Angebot der Unterstützung
- Vereinbarung über erwartete Veränderungen und konkrete Schritte.
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten, bleibt aber vertraulich und hat keine personalrechtlichen Konsequenzen.

¹ die Person zu c) nur mit Zustimmung der betroffenen Person

Bei positiver Verhaltensveränderung:

- Keine weiteren Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

**Dritte Phase -
erstes Disziplinalgespräch**

1. Disziplinalgespräch

Beteiligte:¹

- a) betroffene Person
- b) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r, die/der Pers.-dezernentIn
- c) Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
- d) die / der Betriebliche Sozial- und SuchtberaterIn
- e) Vertrauensperson von a)

Bei Fortdauer der Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz und/oder sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild sowie fortgesetzter Vermutung des Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, ist mit der betroffenen Person ein Disziplinalgespräch zu führen:

- Benennung der andauernden Auffälligkeiten und der neuen Fakten unter Bezugnahme auf die Inhalte der vorangegangenen Gespräche.
- Erneutes Aufzeigen des vermuteten Zusammenhangs mit einer psychischen Problematik.
- Angebot der Identifizierung möglicher betrieblicher Stressoren und Belastungen und Lösungsmöglichkeiten.
- Zwingende Aufforderung professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Aufforderung, die **Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)** aufzusuchen und einen Nachweis hierzu zu erbringen.
- Ggf. Veranlassung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung.
- Bei beamteten Personen Hinweis auf ihre Dienstpflichten zur Erhaltung ihrer Dienstfähigkeit.
- Ankündigung möglicher arbeitsrechtlicher bzw. dienstrechtlicher/disziplinarischer Konsequenzen bei erneuten oder fortgesetzten Auffälligkeiten und Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt. Dieser wird Bestandteil der Personalakte.

¹ die Personen zu c) und d) nur mit Zustimmung der betroffenen Person

**Bei erneuter
oder
fortgesetzter
Auffälligkeit:**

**Bei positiver
Verhaltensveränderung:**

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

**Bei erneuter
oder
fortgesetzter
Auffälligkeit:**

**Bei positiver
Verhaltensveränderung:**

- Keine arbeits-/dienstrechtlichen Folgen.
- Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen.

**Bei erneuter
oder
fortgesetzter
Auffälligkeit:**

**Vierte Phase -
zweites Disziplinalgespräch**

2. Disziplinalgespräch

Beteiligte: - wie im dritten Gespräch -

Bei Fortdauer der Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz und/oder sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild sowie fortgesetzter Vermutung des Zusammenhangs mit einer psychischen Störung oder Erkrankung, ist mit der betroffenen Person ein zweites Disziplinalgespräch zu führen.

Die Inhalte des Gesprächs gleichen im Wesentlichen den Inhalten des ersten Disziplinalgesprächs.

- Falls noch nicht geschehen, Veranlassung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung.
- Erneutes Angebot der Unterstützung und Hilfe sowie zwingende Aufforderung zu einer fachärztlichen Behandlung unter Vorlegung entsprechender Nachweise.
- Spielen nach Aussagen der betroffenen Person gesundheitliche Probleme keine Rolle, wird aufgrund der Pflichtverletzungen eine schriftliche Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erteilt.
- Vereinbarung konkreter Schritte und Veränderungen.
- Ankündigung, dass bei erneuten oder fortgesetzten Auffälligkeiten etc. ein Kündigungsverfahren bzw. die Auflösung des Dienstverhältnisses eingeleitet wird.
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs in 6-8 Wochen.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der Bestandteil der Personalakte wird.

**Fünfte Phase -
Trennungsgespräch**

Trennungsgespräch

Beteiligte: - wie im dritten Gespräch -

Bei Fortdauer der Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz und/oder sonstigen nicht akzeptablen Auffälligkeiten in der Leistung, im Verhalten, im äußeren Erscheinungsbild erfolgt in der letzten Phase des Interventionsverfahrens das Trennungsgespräch.

- Ist die betroffene Person nicht bereit, sich unverzüglich in eine fachärztliche Therapie zu begeben, leitet das Personaldezernat bei Tarifpersonal das Kündigungsverfahren ein (verhaltensbedingt und ersatzweise personenbedingt bzw. personenbedingt und ersatzweise verhaltensbedingt). Bei Beamten wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst geführt.