

Ausführungsbestimmungen für die Schulungen des Personals von Spielhallen in Nordrhein-Westfalen

1. Rechtliche Grundlage und Zulassungsverfahren

1.1 Rechtliche Grundlage

Nach § 16 Absatz 2 Nr. 1d des Gesetzes zur Ausführung des Glücksspielstaatsvertrages (AG GlüStV NRW) i. V. m. § 6 des Glücksspielstaatsvertrags (GlüStV) sind die Betreiber von Spielhallen in NRW verpflichtet, ihr Personal zu schulen.

1.2 Ziel der Schulung

Ziel der Schulung ist der Erwerb von Grundkenntnissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des Betriebs von Spielhallen, Entstehung und Verlauf der Glücksspielsucht, Möglichkeiten zur Prävention und Früherkennung problematischen Glücksspielverhaltens sowie den Umgang mit entsprechend auffälligen Glücksspielerinnen und -spielern.

1.3 Zulassung von Schulungsträgern

Die Zulassung von Schulungsträgern erfolgt auf Antrag durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter im Benehmen mit dem Ministerium für Inneres und Kommunales und dem Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk.

1.4 Voraussetzungen für eine Zulassung

Der Schulungsträger muss einen Nachweis über Erfahrungen mit der Durchführung von Schulungen im Rahmen von Aus- oder Fortbildungen erbringen.

Der Schulungsträger hat mit dem Antrag ein Schulungskonzept vorzulegen, in dem insbesondere Aufbau, Inhalte, Dauer und Organisation der Schulungsmaßnahmen sowie Qualifikation und Erfahrungen der Lehrkräfte in Bezug auf die Vermittlung der unter 1.2 aufgeführten Grundkenntnisse konkret beschrieben werden.

1.5. Dauer der Schulung

Die Schulung muss mindestens sechs Zeitstunden umfassen.

1.6. Nachweis

Die Schulung muss mit einer Erfolgskontrolle abschließen. Die Schulung gilt als erfolgreich absolviert, wenn die zu schulende Person ohne Fehlzeiten an der Schulung teilgenommen hat und sich der Anbieter durch geeignete Maßnahmen davon überzeugt hat, dass die teilnehmende Person mit den erforderlichen Kenntnissen vertraut ist.

Der Nachweis der erfolgreichen Teilnahme ist durch eine Teilnahmebescheinigung zu erbringen. Aus der Bescheinigung müssen folgende Angaben hervorgehen:

- vollständiger Name, Anschrift, Geburtsdatum der geschulten Person,

- Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse des Schulungsträgers bzw. der mit der Schulung betrauten Institution,
- Information, ob die geschulte Person als Servicemitarbeiter/in oder als Leitungspersonal geschult wurde,
- Konkretisierung der Bereiche, in denen die teilnehmende Person geschult wurde,
- Dauer der Schulung,
- Bestätigung der erfolgreichen Teilnahme.

2. Curriculum (Zentrale Schulungsinhalte)

2.1 Allgemein

Wegen der zeitlichen Limitierung der Schulungseinheiten können die relevanten Themenbereiche jeweils nur in begrenztem Umfang behandelt werden. Eine umfassende Darstellung aller Aspekte der Suchtentstehung und –entwicklung ist weder möglich noch notwendig. Gefordert ist vorrangig eine praxisnahe Darstellung der wesentlichen Fakten zur Glücksspielsucht und deren Anwendbarkeit in der täglichen Arbeit.

2.2 Schulungsmodule

Es sollen zwei Schulungsmodule mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen angeboten werden:

- **Modul A** für Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter
- **Modul B** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion (sowie bei kleinen Spielhallen die Inhaber/Betreiber)

Modul A soll sich auf die Vermittlung konkreter praxisrelevanter Inhalte zum Problemfeld Glücksspielsucht konzentrieren, die für die Anwendung in der täglichen Arbeit notwendig sind. Der Schulungsinhalt beschränkt sich daher auf die Vermittlung von Basiswissen zu Glücksspielsucht und die rechtlichen Rahmenbedingungen und soll vorrangig grundlegende Methoden und Handlungskompetenzen zur Ansprache auffälliger Glücksspielerinnen und Glücksspieler aufzeigen.

Modul B soll sich vorrangig auf die Darstellung der rechtlichen Regelungen und Fragen der Implementierung von Sozialkonzepten im Unternehmen (inkl. Qualitätssicherung etc.) konzentrieren.

2.3 Gemeinsame Schulungsinhalte für beide Module:

- Darstellung von Hintergrund und Ziel dieser Schulungen (z.B. rechtlicher Rahmen der Personalschulungen).
- Hinweis auf zentrale Aussagen zur Glücksspielproblematik:
 - o Glücksspielsucht als anerkannte Krankheit
 - o Suchtpotenzial von Glücksspielen
 - o Entstehung und Verlauf der Glücksspielsucht
 - o Möglichkeiten der Prävention und Hilfe
 - o Grundlagen zur Erkennung einer Glücksspielsucht (z.B. auffälliges Glücksspielverhalten)
- Vermittlung des für die tägliche Arbeit erforderlichen Basiswissens über die rechtlichen Grundlagen und Pflichten :
 - o Hinweis auf GlüStV, AG GlüStV NRW SpielV, GewO
 - o Regelungen zum Spieler- und Jugendschutz
 - o Auslegen von Informationsmaterial

- Reflexion der eigenen Glücksspielsuchtgefährdung der Spielhallenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter:
 - o Beschreiben des Zusammenhangs zwischen Exposition und Gefährdung
 - o Aushändigung von Selbsttests und Nennung weitergehender Informationsmöglichkeiten.

- Darstellung der Beratungs- und Hilfeangebote zu Glücksspielsucht :
Die Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter sollen in die Lage versetzt werden, Spielhallenbesucherinnen und -besuchern zielgerichtet über Hilfeangebote zu informieren..

2.4. Besondere Schulungsinhalte (Schwerpunkte) für das Modul A

Vermittlung von Grundlagenkenntnissen und Einführung in Techniken zur Erkennung und Ansprache von auffälligen Glücksspielerinnen und -spielern sowie Erprobung und praktische Anwendung der Techniken in Form von Rollenspielen:

- o Grundlegende Techniken zur Ansprache und Gesprächsführung
- o Angemessenen Umgang bei aggressivem Verhalten der Betroffenen.

2.5. Besondere Schulungsinhalte (Schwerpunkte) für das Modul B

Implementierung des Sozialkonzepts im Unternehmen

- o Schaffung der strukturellen Voraussetzungen
 - Planung der nötigen personellen Ressourcen zur Umsetzung des Sozialkonzepts vor Ort
 - Bereitstellung erforderlicher Materialien (z.B. Formulare zur Dokumentation der Maßnahmen zum Spielerschutz)
- o Darstellung der Kommunikationswege im Unternehmen bezüglich Spielerschutz, Sozialkonzept, Ermöglichen von Feedback der Service-Kräfte etc.
- o Maßnahmen zur Qualitätssicherung
- o Umsetzung, Bewertung und Optimierung des Sozialkonzepts