

**1. Änderung der
Dienstvereinbarung
zur Suchtprävention und Suchthilfe vom 15.11.2016**

zwischen der

Universität Göttingen/ der Universitätsmedizin Göttingen, Personalrat der Universität Göttingen/Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen

Diese Dienstvereinbarung wird im Rubrum, in den Paragraphen 11, Abs. 6, 12 Abs. 1 sowie in der Anlage 1 zu § 11 geändert (gelb markiert). Die geänderte Dienstvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I in Kraft. Sie wird wie folgt neu gefasst:

**Dienstvereinbarung
zur Suchtprävention und Suchthilfe**

zwischen der

**Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts,
vertreten durch den Präsidenten,**

und dem

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen

sowie der

**Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts Universitätsmedizin Göttingen,
vertreten durch den Vorstand,**

und dem

Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen

Präambel

Die Georg-August-Universität Göttingen und die Universitätsmedizin Göttingen haben im Rahmen ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz und ihrer Fürsorgepflicht für die Beschäftigten Suchtprävention und Suchthilfe als Teil ihres jeweiligen Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert.

Durch Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz können Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Die Vermeidung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Zur Unterstützung und als Handlungsrahmen für alle Beteiligten wird zwischen dem Präsidium bzw. dem Vorstand der UMG und den Personalvertretungen diese Dienstvereinbarung geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts (Universität und UMG).

§ 2 Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - dem Missbrauch von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen und entgegenzuwirken,
 - die Arbeitssicherheit zu verbessern,
 - suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig Hilfe anzubieten,
 - für alle Beschäftigten ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen,
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten der Dienststellen.

§ 3 Gebrauch, Ausschank und Abgabe von Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol und Medikamenten wird erwartet.
- (2) Der Konsum illegaler Drogen und neuer psychoaktiver Substanzen (NPS) ist verboten.
- (3) Bezüglich des Rauchens von Tabak und des Gebrauchs von E-Zigaretten wird auf das Rauchverbot in den Gebäuden der Universität und UMG hingewiesen. Es gilt zudem die jeweilige Hausordnung.
- (4) Der Konsum alkoholischer Getränke ist während der Dienstzeit / in der Dienststelle nicht erlaubt. Seltene Ausnahmen hiervon bedürfen der Zustimmung der Leitung der Einrichtung.
- (5) Zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol und Nikotin unterbleibt im Verantwortungsbereich der Universität und der Universitätsmedizin die Abgabe von alkoholischen Getränken und Tabakwaren.

§ 4 Arbeitsschutz

- (1) Gemäß § 7 (2) der DGUV¹ Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ dürfen Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden. Zudem dürfen Beschäftigte sich nach § 15 (2) nicht durch

¹ DGUV = Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen psychoaktiven Substanzen in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Zu beachten ist, dass auch bei sachgemäßem Umgang mit ärztlich verordneten Medikamenten die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sein kann.

- (2) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere psychoaktive Substanzen wird folgendes Vorgehen vereinbart:
 - a) Bei Verdacht, dass ein/e Beschäftigte/r unter Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen steht, muss die Führungskraft entscheiden, ob die/der Beschäftigte ohne Gefahr für sich oder andere ihre/seine Tätigkeit fortsetzen kann. Führungskräfte sind auch angehalten, entsprechenden Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
 - b) Die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, richtet sich nach der allgemeinen Lebenserfahrung der Führungskraft und dem sogenannten "Beweis des ersten Anscheins".
 - c) Die Führungskraft sollte mindestens eine weitere Person hinzuziehen (Beweishilfe).
 - d) Der oder die Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Alkoholtest oder bei anderen Suchtmitteln einem geeigneten Nachweisverfahren zu unterziehen. Die Untersuchung kann auch beim Betriebsärztlichen Dienst durchgeführt werden.
 - e) Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, organisiert die Führungskraft bei Bedarf den sicheren Heimtransport. Ggf. hierfür entstehende Mehrkosten trägt die Dienststelle.
- (3) Bei wiederholten Vorfällen oder Unfällen ist der oder die Beschäftigte in der Regel umzusetzen, wenn an dem bisherigen Arbeitsplatz die Gefährdung der Beschäftigten und Dritter zu befürchten ist.

§ 5 Information der Beschäftigten sowie Schulungen

- (1) Die Beschäftigten erhalten regelmäßig Schulungsangebote über Suchtgefahren und zu den Gefahren des Missbrauchs von psychoaktiven Substanzen.
- (2) Die Führungskräfte sollen über Grundsätze der Gesprächsführung mit suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult werden.

§ 6 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in einer Organisationseinheit oder einer Beschäftigungsgruppe verstärkt Suchtmittelmissbrauch und / oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Beschäftigten, Führungskräften, der Einrichtung für Suchtprävention und Suchthilfe sowie dem Betriebsärztlichen Dienst überprüft, ob ein Zusammenhang mit der Arbeitssituation bestehen kann. Ziel ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation festzulegen und umzusetzen.

§ 7 Arbeitskreis "Suchtprävention und Suchthilfe"

- (1) Dem Arbeitskreis obliegt die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Planung der betrieblichen Suchthilfe.
- (2) Dem Arbeitskreis gehören an:
 - je ein Vertreter/eine Vertreterin der Dienststellenleitungen Universität und Universitätsmedizin,
 - je ein Vertreter/eine Vertreterin der Personalräte Universität und Universitätsmedizin,
 - ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin der Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe,
 - ein Vertreter/eine Vertreterin des Betriebsärztlichen Dienstes.

Weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden.

§ 8 Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe

- (1) Es besteht eine Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe. Sie ist hauptamtlich mit einer Suchtberaterin / einem Suchtberater besetzt.
- (2) Die Einrichtung arbeitet auf der Grundlage entsprechend der aktuellen Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS).
- (3) Die Suchtberatung arbeitet in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie ist über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Personen außerhalb der Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe zur Verschwiegenheit verpflichtet. Gesetzliche Sonderregelungen bleiben unberührt.
- (4) Für Beratungen werden geeignete Räume zur Verfügung gestellt.
- (5) Der/dem Suchtberater/in ist die Möglichkeit der fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.

§ 9 Aufgaben der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe

- (1) Die Suchtberaterin / der Suchtberater organisiert in Abstimmung mit dem Arbeitskreis die präventiven Maßnahmen, ist in der Information über Suchtgefährdung und -erkrankung tätig und unterbreitet Vorschläge zur Gesundheitsförderung und zur Beseitigung von (in der Arbeit liegenden) Ursachen eines erhöhten Suchtmittelkonsums.
- (2) Ihre/seine Aufgabe umfasst die Prävention und die Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung. Es ist ihre/seine Aufgabe, Hilfsangebote zu unterbreiten, Unterstützung zu gewähren und Führungskräfte zu beraten. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die betriebliche Hilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur betrieblichen Suchthilfe. Sie/er berät Beschäftigte bei Suchtgefährdung oder Problemen in ihrem Umfeld. Sie/er kooperiert hierzu mit den Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region.
- (3) Sie/er berät und unterstützt die Führungskräfte bei der Einleitung von Maßnahmen nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung.

§ 10 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

- (1) Die frühzeitige und konsequente Intervention bei Auffälligkeiten gehört zu den wirksamsten Maßnahmen im Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Mit zunehmender Dauer des riskanten und gefährdenden Konsums und Verhaltens können sich negative Auswirkungen in allen Lebensbereichen zeigen. Unterstützend wirkt, Beschäftigte, die im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch nahe liegt, auf ihr Verhalten anzusprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinzuweisen.
- (2) Liegen Führungskräften Hinweise auf einen Suchtmittelmissbrauch bei Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen und ihnen aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können. Insbesondere soll auf die betriebliche Suchthilfe verwiesen werden. Auch die Führungskräfte erhalten für ihre Aufgaben Unterstützung durch die betriebliche Suchtberatung.

§ 11 Stufenplan

- (1) Entsteht bei unmittelbaren Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelge- oder -missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem Stufenplan (Anlage 1) vorzugehen.
- (2) Das Gespräch der 1. Stufe ist ein Vier-Augen-Gespräch zwischen der Führungskraft und der/dem Beschäftigten. Die Gespräche ab der 2. Stufe werden von einer Führungskraft in Abstimmung mit der Personalabteilung initiiert und geleitet. Hierzu sollte sie im Vorfeld die Beratung der betrieblichen Suchtberatung in Anspruch nehmen.
- (3) Die Teilnehmenden klären zunächst, in welcher Stufe das Gespräch stattfindet.
- (4) Datum und Ergebnis der Gespräche ab Stufe 2 werden schriftlich festgehalten. Die Protokollführung liegt in der Verantwortung der Führungskraft. Allen Beteiligten wird eine Kopie des Protokolls ausgehändigt.
- (5) Bei Vorfällen oder bei Notwendigkeiten werden die Gespräche in kürzeren Zeitabständen terminiert.
- (6) Von dem in der Anlage abgebildeten Verlauf des Stufenplans kann im individuellen Einzelfall nach den jeweiligen Erfordernissen im Einvernehmen zwischen Dienststelle, Personalrat, Betriebsärztlichen Dienst und Suchtbeauftragten abgewichen werden.

§ 12 Rückkehr an den Arbeitsplatz

- (1) Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme wird ein weiteres Gespräch entsprechend dem Stufenplan durchgeführt, um Unterstützungsmaßnahmen und Erfordernisse für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu vereinbaren. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit erforderlich und möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch des oder der Beschäftigten nehmen auch Kollegen und Kolleginnen an diesem Gespräch teil.
- (2) Über die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz hinaus kann ein Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 SGB IX bestehen und/oder dieses von dem/der Beschäftigten gewünscht werden. Für den Fall, dass Stufenplan und das BEM-Verfahren parallel laufen, wird festgestellt, dass der Stufenplan vorrangig ist.
- (3) Bei einer Kündigung wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs wird der / dem Betroffenen eine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt, wenn innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis der erfolgreiche Abschluss einer Entziehungsbehandlung nachgewiesen wird und sie / er zum Zeitpunkt der vorzunehmenden Einstellung nach der Beurteilung des Betriebsärztlichen Dienstes als abstinent anzusehen ist. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, insbesondere nicht auf den alten Arbeitsplatz.

§ 13 Rückfall

Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Beschäftigte wieder durch suchtmittelbedingtes Verhalten und durch Dienstpflichtverletzungen auf, so berät sich der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis und stellt Einvernehmen über das weitere Vorgehen her.

§ 14 Vertraulichkeit / Tilgung

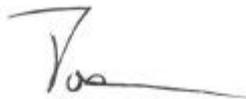
- (1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln.
- (2) Für die Tilgung von Vermerken in der Personalakte gilt in der Regel ein Zeitraum von 3 Jahren. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten. Für die Tilgung ist zuverlässig Sorge zu tragen.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I in Kraft.
- (3) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Durchführbarkeit oder Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung soll diejenige durchführbare oder wirksame Regelung treten, die dem möglichst nahe kommt, was die Vertragsparteien mit der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigten.
- (4) Diese Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei schriftlich mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Alle Parteien bemühen sich in diesem Fall innerhalb eines halben Jahres eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Bereits laufende Verfahren und neu auftretende Fälle werden analog der zuletzt gültigen Dienstvereinbarung weitergeführt. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.

Göttingen, den 16.12.2021

Für die Georg-August-Universität Göttingen



Prof. Dr. Metin Tolan
Präsident

Für den Personalrat der Georg-August-Universität



Carsten Dolle
Vorsitzender des Personalrats

Für die Universitätsmedizin Göttingen

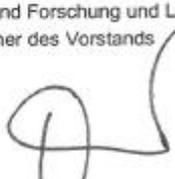


Prof. Dr. Wolfgang Brück
Vorstand Forschung und Lehre
Sprecher des Vorstands

Für den Personalrat der Universitätsmedizin



Erdmuthe Bach-Reinert
Vorsitzende des Personalrats



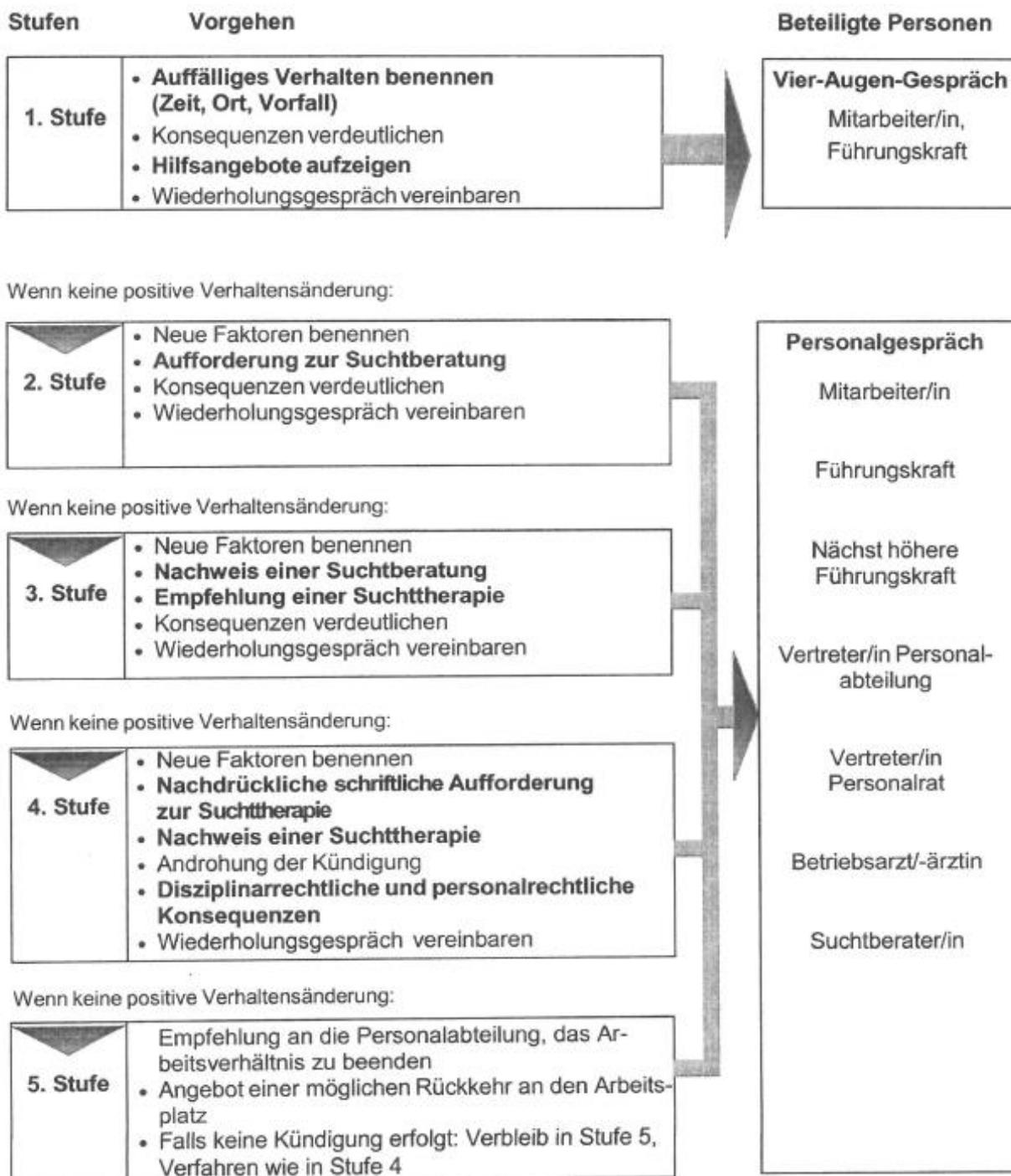
Prof. Dr. Lorenz Trümper
Vorstand Krankenversorgung



Jens Finke
Vorstand Wirtschaftsführung und Administration

Dienstvereinbarung Sucht: Stufenplan

Anlage 1 zu § 11 der Dienstvereinbarung



Gespräch der 1. Stufe: "Vier-Augen-Gespräch"

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare Führungskraft.

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder Verstoß dagegen haben unmittelbare Führungskräfte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall,
- Besorgnis ausdrücken, dass der/die Beschäftigte Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat und einen vermuteten Zusammenhang mit Suchtproblem aussprechen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle für Beschäftigte der Universität und der Universitätsmedizin) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatungsstellen),
- Aufzeigen der Erwartungen der Führungskraft an das weitere Arbeitsverhalten,
- Ankündigung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan,
- Vereinbarung der Fortsetzung dieses Gesprächs in 6 Wochen sowie eines Gesprächs nach weiteren 6 Wochen, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.

Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Datum und Inhalt des Gesprächs sollten schriftlich festgehalten werden und verbleiben bei der Führungskraft. Bei positiver Verhaltensänderung innerhalb dieser 12 Wochen kommt es zu keinen weiteren Folgen.

Kommt es zu keiner Verhaltensänderung, unterrichtet die Führungskraft die Personalabteilung über die Situation.

Gespräch der 2. Stufe

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare Führungskraft, ggf. nächsthöhere Führungskraft, je ein/e Vertreter oder Vertreterin der jeweiligen Personalvertretung und Personalabteilung, Betriebsärztlicher Dienst, Suchtberater oder Suchtberaterin und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung.

- Ist es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen, findet ein Personalgespräch mit folgenden Inhalten statt:
- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle, Betriebsärztlicher Dienst) und externe Hilfen (Suchtberatung, Psychosoziale Beratung usw.),
- **Aufforderung, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen,**
- Ankündigung der Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten, Hinweis auf Stufenplan.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

Gespräch der 3. Stufe

Beteiligte: wie im Gespräch der 2. Stufe

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche,
- Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle, Betriebsärztlicher Dienst) und externe Hilfen (Suchtberatung, Schuldnerberatung und andere psychosoziale Beratungsstellen),
- Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen **und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.**
- **Empfehlung einer Suchttherapie**
- Wenn der oder die Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Minderleistung auf einer Suchterkrankung beruht, wird er oder sie **aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. Therapie zu begeben.** Hierfür wird Unterstützung zugesichert.

Spielt nach Aussagen des oder der Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach seiner oder ihrer Aussage eine Suchterkrankung nicht vor, wird auf die Konsequenzen bei weiterer Auffälligkeit hingewiesen. Die Voraussetzungen für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen sind in diesem Fall erfüllt. Bei Beamten und Beamtinnen wird auf disziplinarrechtliche Konsequenzen hingewiesen.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

Gespräch der 4. Stufe

Beteiligte: wie im dritten Gespräch

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und nimmt der oder die Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, findet das Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Gesprächs,
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Angebot von innerbetrieblicher Hilfe,
- **Nachdrückliche schriftliche Aufforderung**, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich **unmittelbar** in Beratung oder Therapie zu begeben, **und den Nachweis zu erbringen, dass eine Suchttherapie stattgefunden hat**
- Der oder die Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen,
 - dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen,
 - dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist,

- dass ohne Therapie eine Kündigung erfolgen kann.
- Liegt nach Auskunft des oder der Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, wird ggf. nach der Benehmensherstellung mit der jeweiligen Personalvertretung eine (zweite) Abmahnung ausgesprochen. Bei Beamten und Beamtinnen werden die entsprechenden disziplinarrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.

Personalrechtliche Konsequenzen können darüber hinaus im Einzelfalle zusätzlich sein: Umsetzung, Änderungskündigung, Herabgruppierung, Gehaltskürzung, besondere Auflagen.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

Gespräch der 5. Stufe

Beteiligte: wie im dritten und vierten Gespräch

Ändert der oder die Beschäftigte sein bzw. ihr Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und/oder ist keine Besserung zu erwarten, erfolgt die Mitteilung über die beabsichtigte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, und es wird über das Angebot einer möglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz (§ 12) informiert.

Die Dienststelle entscheidet über die empfohlene Kündigung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrates. Bei Beamten und Beamtinnen wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst fortgeführt. **Falls das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, können die Gespräche in der Stufe 5 fortgesetzt werden, es wird jedoch wie in der Stufe 4 verfahren.**