

## **Anlage 1 zur Dienstvereinbarung: Stufenplan**

### **1. Gespräch: "Vier-Augen-Gespräch"**

**Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte/r.**

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder Verstoß dagegen haben unmittelbare Vorgesetzte 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,
- ⇒ Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Soziale Ansprechpartnerin/-partner) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatungsstellen)
- ⇒ Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten,
- ⇒ Vereinbarung von Konsequenzen, Hinweis auf den Stufenplan,
- ⇒ Vereinbarung der Fortsetzung dieses Gesprächs in spätestens 8 Wochen, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben. Über dieses Gespräch wird, wenn keine positive Verhaltensänderung erkennbar ist, eine Protokollnotiz angefertigt und eine Frist für ein Gespräch im größeren Kreis (siehe 2. Gespräch) festgelegt.

Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte. Datum und Inhalt des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und verbleiben bei der/dem Vorgesetzten. Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie kommt es zu keinen weiteren Folgen.

### **2. Gespräch**

**Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r, AB Personal, ein/e Vertreter/in des Personalrats und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung. Auf Wunsch der/des Betroffenen: die/der soziale Ansprechpartner/in**

Ist es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen, die in Zusammenhang mit einem Suchtmittelmissbrauch oder süchtigem Verhalten gedeutet werden, findet jetzt ein Personalgespräch mit folgenden Inhalten statt:

- ⇒ Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- ⇒ Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erneut aufzeigen,
- ⇒ Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Soziale Ansprechpartner/in) und externe Hilfen (Suchtberatung, Psychosoziale Beratung usw.),
- ⇒ Abschluss einer Vereinbarung mit der/dem Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten (spätestens innerhalb von zwei Wochen) incl. einer Auflage zur Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung durch den AB Personal,
- ⇒ Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen,
- ⇒ Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten,
- ⇒ Ankündigung der Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten, Hinweis auf Stufenplan.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den am Gespräch Beteiligten unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung. Die/der unmittelbare Vorgesetzte hat zu prüfen, ob die/der Betroffene die Vereinbarung einhält. Sie/er hat über weitere Auffälligkeiten bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung unverzüglich den AB Personal zu unterrichten. Der Zeitraum hierfür soll sich längstens über 6 Monate erstrecken. Im Falle von Auffälligkeiten bzw. der Nichteinhaltung der Vereinbarung trifft der gleiche Personenkreis zeitnah zum 3. Gespräch zusammen. Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie kommt es zu keinen weiteren Folgen.

### **3. Gespräch**

**Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r, AB Personal, ein/e Vertreter/in des Personalrats und bei Schwerbehinderten die**

## **Schwerbehindertenvertretung. Auf Wunsch der/des Betroffenen: die/der soziale Ansprechpartner/in**

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten und nimmt die/der Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, wird vom AB Personal eine Abmahnung erteilt bzw. ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Hierüber ist die/der Beschäftigte in einem Gespräch mit folgenden Inhalten zu unterrichten:

- ⇒ Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche,
- ⇒ Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erneut aufzeigen,
- ⇒ Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle für Mitarbeiter) und externe Hilfen (Suchtberatung, Psychosoziale Beratung usw.),
- ⇒ Abschluss einer Vereinbarung mit der/dem Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten (spätestens innerhalb von zwei Wochen) incl. einer Auflage zur Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarung,
- ⇒ Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.

Wenn der oder die Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Minderleistung auf einer Suchterkrankung beruht, wird sie/er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. Therapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert. Spielt nach Aussagen der/des Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach ihrer/seiner Aussage eine Suchterkrankung nicht vor, wird auf die Konsequenzen bei weiterer Auffälligkeit hingewiesen. Bei Beamten und Beamtinnen wird auf disziplinarrechtliche Konsequenzen hingewiesen.

Nach 8 Wochen trifft der gleiche Personenkreis zum 4. Gespräch zusammen.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie kommt es zu keinen weiteren Folgen.

## **4. Gespräch**

### **Beteiligte: wie im dritten Gespräch**

Kommt es innerhalb von vier Wochen nach der ersten Abmahnung erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und nimmt der oder die Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, wird vom AB Personal eine zweite Abmahnung erteilt bzw. das Disziplinarverfahren fortgesetzt. Hierüber wird die/der Betroffene in einem Gespräch unterrichtet:

- ⇒ Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Gesprächs,
- ⇒ Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- ⇒ schriftliche Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann.

Die/der 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 krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft der/des Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, wird nach der Benehmensherstellung mit der jeweiligen Personalvertretung eine zweite Abmahnung ausgesprochen. Bei Beamten und Beamtinnen werden die entsprechenden disziplinarrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.

Personelle Konsequenzen können darüber hinaus im Einzelfalle zusätzlich sein: Umsetzung, Änderungskündigung, Herabgruppierung, Gehaltskürzung, besondere Auflagen, individuelles Alkoholverbot. Nach 8 Wochen trifft der gleiche Personenkreis zum 5. Gespräch zusammen.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie kommt es zu keinen weiteren Folgen.

## **5. Gespräch**

### **Beteiligte: wie im vierten Gespräch**

Ändert der oder die Beschäftigte sein bzw. ihr Verhalten innerhalb von vier Wochen nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, erfolgt die Mitteilung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und es wird über das Angebot einer Wiedereingliederung im letzten Gespräch des Stufenplans informiert:

- ⇒ Die Dienststelle leitet die Kündigung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrates ein. Bei Beamtinnen/Beamten wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst fortgeführt.