

**Dienstvereinbarung
zur Suchtprävention
beim Landratsamt Waldshut**

Das Landratsamt Waldshut (Arbeitgeber), vertreten durch Herrn Landrat Dr. Martin Kistler, und der Personalrat, vertreten durch die Personalratsvorsitzende Frau Marietta Heyn, schließen auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes folgende

DIENSTVEREINBARUNG:

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention beim Landratsamt Waldshut

Inhalt

Präambel	- 3 -
§ 1 Geltungsbereich	- 4 -
§ 2 Ziele	- 4 -
§ 3 Zuständigkeit und Steuerung	- 4 -
§ 4 Verantwortlichkeiten	- 5 -
§ 5 Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen	- 5 -
§ 6 Umgang mit Suchtmitteln	- 5 -
§ 7 Information und Schulung	- 6 -
§ 8 Verfahren bei Auffälligkeiten	- 6 -
§ 9 Akute suchtmittelbedingte Auffälligkeit am Arbeitsplatz	- 7 -
§ 10 Rückfälle	- 8 -
§ 11 Dokumentation, Vertraulichkeit und Datenschutz	- 8 -
§ 12 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen	- 8 -
§ 13 Geltungsdauer und salvatorische Klausel	- 8 -
§ 14 Ausfertigung	- 9 -

Präambel

Suchtprävention und Suchthilfe sind beim Landratsamt Waldshut im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) als Teil der gesundheitsorientierten Führung zu verstehen. Die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (Pflichten des Arbeitgebers und der Mitarbeitenden) sowie des Gesundheitsschutzes sind uns ein wichtiges Anliegen.

Sucht ist eine Abhängigkeitserkrankung, die Menschen aller Bevölkerungsschichten betrifft und in allen beruflichen Bereichen sowie Hierarchieebenen der Arbeitswelt auftreten kann. Neben der Prävention spielt bei Auffälligkeiten eine frühzeitige und konsequente Intervention am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. Sie trägt zur Vorbeugung bzw. zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen bei.

Mit der Dienstvereinbarung wird ebenso co-abhängigem Verhalten begegnet. Gefährdete Kolleginnen und Kollegen zu schützen, indem weggeschaut und das Verhalten toleriert wird, vergrößert die Gefährdung, verfestigt Suchterkrankungen und verhindert, dass adäquate Hilfe rechtzeitig geleistet werden kann. Frühzeitiges Ansprechen der Betroffenen und die Unterstützung bei der Suche nach fachkundigen Hilfsmöglichkeiten sind deshalb erste Schritte.

Alle Beschäftigten¹ werden grundsätzlich aufgefordert, während der Arbeitszeit wahrgenommene Auffälligkeiten, die mit Suchtverhalten zusammenhängen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen bzw. die jeweiligen Vorgesetzten oder ein Mitglied des Personalrates zu informieren. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, sich Rat bei der Fachstelle Sucht des Baden-Württembergischen Landesverbands für Prävention und Rehabilitation gGmbH (bwlv) in Waldshut einzuholen. Die Betroffenen sollen frühzeitig auf die Möglichkeit externer Unterstützung hingewiesen werden.

Vorgesetzte übernehmen mit ihrer Aufgabe eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten, das schließt bei suchtgefährdeten bzw. suchtabhängigen Beschäftigten eine frühzeitige und konsequente Unterstützung zur eigenverantwortlichen Änderung ihrer problematischen Verhaltensmuster mit ein. Als praktische Hilfestellung wird in dieser Dienstvereinbarung ein Interventionsleitfaden festgelegt und zur Verfügung gestellt.

Die vorliegende Dienstvereinbarung wurde gemeinsam mit dem Personalrat erarbeitet.

¹ Im Sinne des § 4 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg in der jeweils gültigen Fassung.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung ist bei Gefährdung durch Suchtmittel, z.B. Alkohol, illegale Drogen und andere berauschende Mittel, Medikamente, sowie bei auftretenden suchtmähnlichen Verhaltensweisen² anzuwenden. Keine Anwendung findet sie grundsätzlich bei koffein-, teein- und nikotinhaltigen Substanzen sowie ärztlich verordneten Medikamenten.
- (2) Regelungen zum Rauchen werden im Landesnichtraucherschutzgesetz (LNRSchR) getroffen, welches im Landratsamt Waldshut Geltung hat. Leiden die Arbeitsergebnisse unter der Nikotinsucht einer/eines Beschäftigten, sollte die/der Vorgesetzte dies in einem Gespräch mit der/dem Beschäftigten ansprechen und auf Hilfsangebote zur Raucherentwöhnung hinweisen.
- (3) Bei der Einnahme von Medikamenten sind die entsprechenden Hinweise auf Einschränkungen, die für die Arbeit und die Teilnahme am Straßenverkehr bedeutsam sind, zu beachten.
- (4) Diese Dienstvereinbarung regelt die internen Maßnahmen zur Suchtprävention und den internen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Sie gilt für alle Beschäftigten des Landratsamts Waldshut, seiner Außenstellen und Einrichtungen sowie der Eigenbetriebe, für die der Personalrat des Landratsamts Waldshut zuständig ist.

§ 2 Ziele

Die Dienstvereinbarung verfolgt folgende Ziele:

- dem Suchtmittelmissbrauch vorzubeugen und diesen zu verhindern sowie dessen Folgen entgegen zu wirken, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und gegebenenfalls wiederherzustellen;
- die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz zu gewährleisten;
- den Suchtmittelgefährdeten und Suchtkranken frühzeitig Hilfsangebote zu unterbreiten und sie im Verhaltensänderungs- und Genesungsprozess zu unterstützen sowie deren Gleichbehandlung durch eine einheitliche und verbindliche Vorgehensweise sicherzustellen;
- die Personalverantwortlichen zu sensibilisieren, zu qualifizieren und mit Handlungsleitlinien zur Prävention und zur Intervention zu unterstützen.

§ 3 Zuständigkeit und Steuerung

- (1) Die Steuerung und Weiterentwicklung der Suchtprävention erfolgt im Landratsamt Waldshut durch eine Arbeitsgruppe, die sich wie folgt zusammensetzt:
 - Haupt- und Personalamt
 - Personalrat
 - Kommunale/r Suchtbeauftragte/r in ihrer/seiner Funktion als interne Ansprechperson für Suchtfragen

² Zum Beispiel: Spielsucht, Internetsucht, Medienabhängigkeit, Esssucht, Arbeitszwang, Kaufzwang, usw.

Die Arbeitsgruppe tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Kalenderjahr.

- (2) Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, Ziele, Inhalte und Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention zu evaluieren und weiterzuentwickeln.
- (3) Eine Vertreterin/ein Vertreter der Arbeitsgruppe ist ständiges Mitglied des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

§ 4 Verantwortlichkeiten

- (1) Vorgesetzte tragen sowohl die Verantwortung für den Arbeitsschutz, als auch für eine sachgerechte Intervention bei suchtbedingten Auffälligkeiten. Sie unterstützen auffällig gewordene Beschäftigte auf dem Weg zur Übernahme von Eigenverantwortung sowie bei der Annahme fachgerechter Hilfe. Sie werden für diese Aufgaben geschult und können auf die Beratung durch entsprechende Fachleute (siehe § 5) zurückgreifen.
- (2) Alle Beschäftigten haben zu berücksichtigen, dass sie sich durch den Konsum von Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (§ 15 Abs. 2 und Abs. 3 Unfallverhütungsvorschrift GUV-V A1). Darauf ist im Rahmen der Arbeitsschutzunterweisung hinzuweisen.

§ 5 Ansprechpersonen und Fachberatungsstellen

- (1) Der betriebsärztliche Dienst steht allen Beschäftigten bei Fragen zur Vorbeugung, Behandlung und Rehabilitation von Suchtproblemen zur Verfügung. Beratung und Betreuung unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.
- (2) Darüber hinaus stehen die/der Kommunale Suchtbeauftragte sowie die Fachstelle Sucht des bwlV in Waldshut als Ansprechpersonen für Suchtfragen zur Verfügung.
- (3) Die/der Kommunale Suchtbeauftragte berät als interne Ansprechperson auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung. Die Aufgaben umfassen
 - die Prävention, u.a. Information der Beschäftigten, Vorbeugung des riskanten Konsums, Bereitstellung von Materialien, Beteiligung an Aktions- und Gesundheitstagen,
 - die allgemeine Information und Beratung der Mitarbeitenden sowie der Vorgesetzten zum Interventionsablauf und zur Erläuterung möglicher Hilfsangebote sowie Zugangswege.
- (4) Das Haupt- und Personalamt und der Personalrat stehen als allgemeine Ansprechpersonen allen Beschäftigten zur Verfügung und leiten ggfs. an die in Abs. 1-3 genannten Fachstellen weiter.

§ 6 Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Der Konsum von Suchtmitteln während der Dienstzeit sowie die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Suchtmitteln ist grundsätzlich

untersagt. Der Konsum von illegalen Suchtmitteln ist bereits durch das Betäubungsmittelgesetz geregelt und auch im Landratsamt Waldshut ohne Ausnahme verboten.

- (2) Ausgenommen vom Alkoholverbot sind Veranstaltungen in der Dienststelle, auch aus privatem Anlass (z.B. Geburtstag, Dienstjubiläen, Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft, etc.). Hier sind jedoch immer auch alkoholfreie Getränke anzubieten.
- (3) Findet ausnahmsweise der Konsum von Alkohol während eines besonderen Anlasses statt (siehe Abs. 2), muss dies verantwortungsvoll erfolgen. Die Arbeitssicherheit darf nicht beeinträchtigt werden. Auf die Einhaltung der geltenden Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Straßenverkehrsgesetzes wird ausdrücklich hingewiesen.
- (4) Auf die Verwendung von Alkohol bei der Zubereitung von Speisen soll generell verzichtet werden. Sofern dennoch Alkohol Verwendung findet, ist deutlich darauf hinzuweisen und eine alkoholfreie Alternativspeise anzubieten.
- (5) In dienststelleneigenen Verkaufseinrichtungen (z.B. Kantine, Getränkeautomaten, andere Verkaufsstellen) ist der Verkauf von Alkohol und Tabakwaren während der Dienst-/Arbeitszeiten untersagt. Bei betrieblichen Veranstaltungen ist der Verkauf und Ausschank von Alkohol in den Kantinen im verantwortungsvollen Maß gestattet.

§ 7 Information und Schulung

- (1) Das Haupt- und Personalamt informiert im Intranet unter der Rubrik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Thema Suchtprävention. Dort ist die Dienstvereinbarung eingestellt und die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind benannt. Sofern die Beschäftigten keinen Zugang zum Intranet haben, informiert die zuständige Dienststelle entsprechend.
- (2) Alle Führungskräfte sind verpflichtet an Veranstaltungen über Zweck und Inhalt (z.B. Anwendung des Interventionsleitfadens – Anlage 1) dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.

§ 8 Verfahren bei Auffälligkeiten

- (1) Die Führungskräfte sind dazu verpflichtet, bei Auffälligkeiten die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter anzusprechen.
- (2) Das **Fürsorgegespräch** ist ein erstes Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten/Fehlleistungen am Arbeitsplatz, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen können. Es umfasst die Rückspiegelung der wahrgenommenen Veränderungen und der Übermittlung eines sachgerechten Hilfeangebots. Ziel ist die Förderung der Verantwortung und Veränderungsmotivation.

Das Fürsorgegespräch soll der Situationsverfestigung entgegenwirken. Ziel dessen ist es, den Betroffenen zu signalisieren, dass sie auf Wunsch Unterstützung bei persönlichen, gesundheitlichen oder sozialen Problemen, die am Arbeitsplatz sichtbar geworden sind, erhalten können.

- (3) Bei Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtem Verhalten tritt ein festgelegter **Stufenplan** in Kraft (Anlage 1). Ziel der Intervention ist eine Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens. Die angesprochenen Beschäftigten erhalten ein Hilfeangebot, um sich frühzeitig intern oder extern über Gefährdungen zu informieren und beraten zu lassen. Ihnen wird empfohlen therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn die Veränderung ihres Verhaltens aus eigener Kraft nicht gelingt, z.B. bei Suchtgefährdung oder einer Abhängigkeitserkrankung.

Ändert die/der Beschäftigte ihr/sein auffälliges Verhalten, trotz der vorangegangenen Gespräche nicht und weigert sich auch weiterhin Hilfsangebote anzunehmen, hat dies zur Folge, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen, bis hin zur **Kündigung**, ergriffen bzw. disziplinarrechtliche Entscheidungen herbeigeführt werden.

- (4) Die Stufengespräche ab Stufe 3 werden vom jeweils beteiligten Personenkreis ohne die betroffene Person vorbereitet. Es wird insbesondere abgestimmt, wie die Auffälligkeiten zu bewerten sind, welche Konsequenzen gezogen, welche Hilfsangebote und weiteren Auflagen gemacht und welche Sanktionen ggf. ausgesprochen werden sollen. Es wird außerdem die Rollenverteilung für die Gesprächsführung festgelegt.

§ 9 Akute suchtmittelbedingte Auffälligkeit am Arbeitsplatz

- (1) Liegt der Hinweis gegenüber Beschäftigten vor, dass sie durch den Konsum von Suchtmitteln oder aufgrund der Auswirkungen suchtbedingter Verhaltensweisen³ nicht in der Lage sind, die ihnen übertragenen Arbeiten ohne Gefahr für sich und andere oder Ansehensverlust des Landratsamts Waldshut auszuführen, dürfen sie ihre Tätigkeit nicht antreten oder fortführen (vgl. § 7 BGV und § 7 Abs. 2 GUV-V A1).
- (2) Die unmittelbaren Vorgesetzten treffen die Entscheidung darüber, ob die/der Beschäftigte ihren/seinen Arbeitsplatz zu verlassen hat und stützen sich dabei ausschließlich auf Beobachtungen des Verhaltens der/des Betroffenen. Ein Test ist hierfür nicht erforderlich. Die betroffene Person muss gegebenenfalls nach Hause gebracht werden (z.B. von Kollegen oder mit dem Taxi). Der Fehltag der betroffenen Person ist als Krankheitstag einzureichen.
- (3) Wenn möglich zieht die/der Vorgesetzte eine weitere geeignete Person aus Beweisgründen hinzu und informiert unverzüglich den Personalrat.
- (4) Die Betroffenen werden auf die Möglichkeit hingewiesen, einen Test zur Entkräftigung des vorliegenden Verdachts zu erbringen (z.B. Alkohol- oder Drogentest).
- (5) Die unmittelbare Führungskraft führt zeitnah in den folgenden Tagen das erste Stufengespräch nach dem Interventionsleitfaden (Anlage 1) mit der/dem betreffenden Beschäftigten. Über den Vorfall fertigt der unmittelbare Vorgesetzte einen Vermerk und lässt ihn auf dem Dienstweg in einem fest verschlossenen Umschlag der personalverwaltenden Stelle, als Mehrfertigung der/dem Beschäftigten, zukommen.

³ Zum Beispiel: Überlanges Arbeiten bei Arbeitssucht, mangelnde Konzentrationsfähigkeit bei Magersucht, Erpressbarkeit bei pathologischen Spielen, Übermüdung bei Medienabhängigkeit.

§ 10 Rückfälle

Kommt es nach einer Behandlung lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der/des Beschäftigten, und kommt es in der Folge erneut zur Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, so wird sofort wieder nach dem Stufenplan interveniert.

Bei einer erneuten Auffälligkeit nach mindestens einjähriger Unauffälligkeit beginnt das Verfahren erneut bei Stufe 1 des Stufenplans (1. Gespräch).

Bei erneuten Auffälligkeiten innerhalb von 12 Monaten geht das Verfahren auf der Stufe des letzten Gesprächs entsprechend dem Interventionsleitfaden weiter.

§ 11 Dokumentation, Vertraulichkeit und Datenschutz

- (1) Die am Interventionsverfahren beteiligten direkten Vorgesetzten haben die Gespräche im Rahmen des Interventionsverfahrens zu dokumentieren. Die betroffene Person erhält eine Kopie der Dokumentation.
- (2) Alle am Interventionsverfahren Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. Auskünfte an nicht am Verfahren beteiligte Dritte dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis der/des betroffenen Beschäftigten erfolgen.
- (3) Bei schriftlichen Aufzeichnungen, die in Interventions- und Beratungsprozessen im Rahmen dieser Dienstvereinbarung entstehen und personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten (nach den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbes. der DS-GVO und dem LDSG). Bei dieser Dienstvereinbarung handelt es sich um eine Kollektivvereinbarung im Sinne des Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO. In Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 c) der EU-DSGVO erlaubt sie die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen ihres Anwendungsbereichs.
- (4) Nach erfolgreichem Abschluss einer Behandlung oder bei sonstiger Beendigung des Verfahrens sind alle Aufzeichnungen dem Haupt- und Personalamt in einem verschlossenen Umschlag zur gesonderten Aufbewahrung (in diesem verschlossenen Umschlag) in der Personalakte oder einer separaten Akte/Hilfsakte zu übergeben.
- (5) Sofern in einem Zeitraum von drei Jahren keine erneuten Auffälligkeiten auftreten, wird der gesamte Vorgang automatisch getilgt. Die beamtenrechtlichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt.

§ 12 Vorrang von Rechtsvorschriften und tariflichen Regelungen

Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

§ 13 Geltungsdauer und salvatorische Klausel


- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 15.10.2018 in Kraft und kann von jeder Seite mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Laufende Verfahren sind auf Grundlage der gekündigten Dienstvereinbarung zu Ende zu führen. Diese Dienstvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

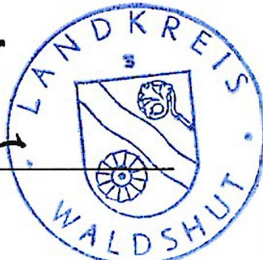
- (2) Die Dienstanweisung über ein Alkoholverbot vom 27.07.2017 wird durch diese Dienstvereinbarung aufgehoben.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung und ihrer Anlagen nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.
- (4) Unklarheiten im Zusammenhang mit dieser Dienstvereinbarung werden vom Landrat im Einvernehmen mit dem Personalrat geregelt. Gleiches gilt für eventuelle Regelungslücken.

§ 14 Ausfertigung

Diese Dienstvereinbarung wird zweifach ausgefertigt. Je ein Exemplar erhalten das Haupt- und Personalamt und der Personalrat.

Waldshut-Tiengen, den 10.10.18


Dr. Martin Kistler
-Landrat-



Waldshut-Tiengen, den 12.10.18


Marietta Heyn
-Personalratsvorsitzende-

Anlage 1: Interventionsleitfaden

	Anlass	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Arbeitsrechtliche Konsequenzen
Fürsorgegespräch	Erste Auffälligkeiten/ Fehlleistungen	Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r	<ul style="list-style-type: none"> • Rückspiegelung der wahrgenommenen Veränderungen, Auffälligkeiten aufzeigen • Hinweis auf Konsequenzen, Ziele vereinbaren, Hilfsangebote aufzeigen • Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen* 	keine
Klärungs-gespräch	wiederholte Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten	Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r	<ul style="list-style-type: none"> • Fakten benennen, Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten aufzeigen • Hilfsangebote benennen • Weitere Schritte vereinbaren • Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen* 	keine

Stufenplan				
Stufe 1	Vernachlässigung arbeitsvertraglicher und/oder dienstlicher Pflichten, Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln	Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r	<ul style="list-style-type: none"> • Fakten benennen • Suchtproblem ansprechen, Fehlverhalten benennen, Pflichtverletzung aufzeigen • Hinweis auf Konsequenzen • Erwartungen benennen • Hilfsangebote aufzeigen • Ziele vereinbaren • Rückmeldegespräch in 8-10 Wochen* 	keine
Stufe 2	Erneute Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten	Betroffene Person, unmittelbare/r und nächst höhere/r Vorgesetzte/r, ggf. auf Wunsch der betroffenen Person Vertreter der Fachstelle Sucht und/oder Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> • Benennen neuer Fakten • Erneut Hilfsangebote (evtl. durch die Fachstelle Sucht) aufzeigen • Konsequenzen und Erwartungen aufzeigen • Ziele vereinbaren • Auflage zum Therapienachweis • Rückmeldegespräch nach max. 4 Wochen* 	keine

Anlage 1: Interventionsleitfaden

Stufe 3	Erneute Vernachlässigung sowie Nichterfüllung der Auflagen	Betroffene Person, unmittelbare/r und nächst höhere/r Vorgesetzte/r, ggf. auf Wunsch der betroffenen Person Vertreter der Fachstelle Sucht und/oder Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> • Benennen neuer Fakten und Hilfsangebote • klare Auflagen und deutliches Aufzeigen von Konsequenzen • Ankündigung einer ersten schriftlichen Abmahnung/ beamtenrechtlicher Konsequenz • Rückmeldegespräch in 6-8 Wochen* 	Ankündigung einer Abmahnung bzw. beamtenrechtlicher Konsequenz
Stufe 4	Erneute Vernachlässigung sowie Nichterfüllung der Auflagen	Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, Personalabteilung, ggf. Personalrat auf Wunsch der betroffenen Person	<ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung der Inhalte des dritten Gespräches (Stufe 3) • klare Auflagen und deutliches Aufzeigen von Konsequenzen • Erste schriftliche Abmahnung/beamtenrechtliche Konsequenz • Rückmeldegespräch in 4 Wochen* 	Abmahnung bzw. beamtenrechtliche Konsequenz
Stufe 5	Keine Änderung des Verhaltens, weiterhin Verstöße gegen arbeitsvertraglichen Pflichten- keine Besserung zu erwarten	Betroffene Person, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, Personalabteilung, ggf. Personalrat auf Wunsch der betroffenen Person	<ul style="list-style-type: none"> • Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf das bisherige Verfahren (Gespräche von Stufe 1-4) • Auflage zur unverzüglichen Aufnahme einer spezifischen Therapiemaßnahme – verbindliche Zusage innerhalb einer Woche • Vom Haupt- und Personalamt erfolgt eine zweite schriftliche Abmahnung – bei nicht Befolgung Information über Kündigung/Disziplinarverfahren • Wenn keine Besserung → Kündigung/ Einleitung Disziplinarverfahren • Ggf. Informationen zu den Bedingungen einer Wiedereinstellung • Rückmeldegespräch in 4 Wochen* 	Zweite Abmahnung bzw. Einleitung der Kündigung/ Disziplinarverfahren

Hinweis: Bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung informieren und ggf. hinzuziehen.

* Das Folgegespräch sollte stattfinden, auch wenn es zwischenzeitlich keinen Anlass zur Beanstandung gegeben hat, dann ist die Verhaltensänderung zu würdigen und die Intervention zu beenden.