

Dienstvereinbarung

**über den Umgang mit sucht- insbesondere alkoholgefährdeten
Beschäftigten
(DV-Suchtprävention)**

zwischen dem

**Präsidium der Freien Universität Berlin
vertreten durch den Kanzler**

und dem

**Gesamtpersonalrat der Freien Universität Berlin
vertreten durch die Vorsitzende**

Präambel

Der zunehmende Missbrauch von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln ist ein gesellschaftliches Problem, mit dem sich öffentliche und private Arbeitgeber sowie Dienstherrn aufgrund ihrer Fürsorgepflicht und sozialen Verantwortung beschäftigen müssen. Das dauerhafte Missbrauchsverhalten verursacht erhebliche gesundheitliche Schäden, die im Arbeits- wie auch im Privatleben zu starken Beeinträchtigungen der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit führen.

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die Verhütung und Behandlung von Alkohol- und anderen Suchtkrankheiten in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn gehört. Sie verfolgen mit dieser Dienstvereinbarung folgende Ziele:

- Dem Suchtmittelmissbrauch, insbesondere dem Alkohol- und Medikamentenmissbrauch vorzubeugen, ihm zu begegnen und dadurch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten,
- alle Beschäftigten über die Gefahren des Suchtmittelmissbrauchs mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit aufzuklären, den suchtkranken Beschäftigten bei der Überwindung von Suchtkrankheiten durch frühzeitige Hilfsangebote zu helfen und sie bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen,
- die Arbeitssicherheit nach den entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften zu gewährleisten,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept von Dienststelle und Interessenvertretung sicherzustellen.

Mit dieser Dienstvereinbarung soll ein Handlungskonzept im Umgang mit suchtkranken Beschäftigten eingeführt werden. Dieses gibt in einer gestuften Form den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor, wie bei suchtbedingten Auffälligkeiten von Beschäftigten zu verfahren ist und wie Hilfe geleistet werden kann.

Zwischen den die Vereinbarung schließenden Parteien besteht Übereinstimmung, dass bei Fortführung suchtbedingten Fehlverhaltens trotz gegebener Hilfsangebote letztlich eine Kündigung bzw. eine Entfernung aus dem Dienst erfolgen kann.

Geltungsbereich

Die folgende Vereinbarung gilt für die Beschäftigten der Freien Universität Berlin.

Die Universitätsleitung und der Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass der Inhalt der Dienstvereinbarung auf alle an der Freien Universität Berlin Tätigen angewandt werden soll, auch wenn sie nicht vom Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes Berlin erfasst werden.

Sie ist auf Gefahren und Erkrankungen durch alle Suchtmittel anzuwenden. Dargestellt wird die Suchtgefahr am Beispiel der Alkoholsucht, für die ein konkreter Handlungsrahmen in Form eines Stufenplanes vereinbart wird. Für Gefahren und Erkrankungen durch andere Suchtmittel soll der Stufenplan, soweit dies im Einzelfall möglich und geboten erscheint, sinngemäß angewandt werden.

Zielsetzung

Diese Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln vor dem Hintergrund der damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sowie der Gefährdung der eigenen Person und anderer Personen entgegenzuwirken.

Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen sowie unterstützender Hilfsangebote für Beschäftigte und Vorgesetzte.

Alle Beschäftigten mit Personalverantwortung sollen mit dem Ziel geschult werden, rechtzeitig Auffälligkeiten durch riskantes Konsumverhalten zu erkennen, präventiv zu wirken und Kenntnisse der Gesprächsführung zu erwerben, die es den Suchtkranken und -gefährdeten erleichtern, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

Die Freie Universität Berlin wird regelmäßig für alle Beschäftigten Fortbildungsveranstaltungen anbieten.

Auf Empfehlung des Steuerkreises FUNDament Gesundheit, soll die Ausbildung einer kleinen Gruppe nebenamtlicher Suchtkrankenhelferinnen bzw. Suchtkrankenhelfer oder Kollegialer Beraterinnen bzw. Berater mit Unterstützung der Sozialberatung erfolgen. Deren Aufgabenstellung, Einsatzbedingungen und Verantwortlichkeiten werden zu gegebener Zeit als Ergänzung zu dieser Dienstvereinbarung mit dem Personalrat verhandelt.

Missbrauch von Suchtmitteln

Als Missbrauch von Suchtmitteln gelten im Folgenden die Einnahme aller künstlichen und natürlichen Drogen (z.B. Alkohol, Medikamente etc.) in einer Weise, die zu einer Gefährdung führt und die ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben beeinträchtigt. Beschäftigte dürfen weder in einem solchen Zustand zur Arbeit erscheinen noch sich während der Arbeitszeit in einen solchen Zustand versetzen.

Auf Alkohol und sonstige Rauschmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Insbesondere bei Feierlichkeiten sollte auf ein größeres alkoholfreies Getränkeangebot geachtet werden. Die Vorgesetzten übernehmen bei diesen Anlässen eine nicht zu unterschätzende präventiv wirkende Vorbildfunktion.

Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit

Sind Beschäftigte nach Ansicht ihrer Vorgesetzten infolge ihres riskanten Konsums von Suchtmitteln nicht im Stande, die übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit schriftlich fest zu halten und sind die Beschäftigten auf sicherem Wege nach Hause zu bringen. Die anfallenden Kosten tragen die jeweiligen Beschäftigten. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

Führungskräfte haben auf die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften zu achten. Sie tragen Mitverantwortung und haben ihre Fürsorgepflicht konsequent wahrzunehmen, um bei Auffälligkeiten rechtzeitig die notwendigen Schritte einleiten zu können (GUV-VA1 § 7 Abs. 2 i. d. jeweils gelt. Fassung). Nur so kann Betroffenen oder Gefährdeten geholfen werden.

Unmittelbarkeit / Stufenplan (Anlage 1)

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach bekannt werden von riskantem Verhalten beim Konsum von Suchtmitteln bzw. bei Erkennen einer dienstlichen Beeinträchtigung, insbesondere bei Feststellung einer Arbeits- bzw. Dienstpflichtverletzung (im Folgenden "Pflichtverletzung" genannt), die möglicherweise im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol oder anderen Suchtmitteln steht, Maßnahmen auf der Grundlage des in der Anlage aufgeführten Stufenplanes einzuleiten.

Über die Gespräche in den einzelnen Stufen wird ein Gesprächsprotokoll angefertigt. Das Protokoll darf, wenn weitere Gespräche gemäß Stufenplan nötig sind, in den nächsten Gesprächen verwendet werden. Protokolle werden in der Stufe 1 und 2 vertraulich und verschlossen bei der bzw. dem Vorgesetzten aufbewahrt. In den Stufen 3 bis 5 wird das Gesprächsprotokoll bzw. werden Gesprächsprotokolle Bestandteil der Personalakte in der Personalabteilung. Betroffene erhalten eine Kopie. Nach zwei Jahren werden Gesprächsprotokolle vernichtet, wenn keine weiteren Pflichtverletzungen eingetreten sind.

Wenn die Stufe 1 innerhalb eines Jahres nicht überschritten wird, wird das Gesprächsprotokoll nach Ablauf eines Jahres durch die Vorgesetzten an die betroffenen Beschäftigten ausgehändigt.

Zur Beachtung: Der Personalrat, die Sozialberatung, die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenbeauftragte können generell zu jedem Gespräch, welches während der Arbeitszeit erfolgen soll, von betroffenen Beschäftigten zur Unterstützung hinzugezogen werden.

Alle Teilnehmer an den Gesprächen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Maßnahmen

Über die festgestellten Auffälligkeiten ist unmittelbar nach Wiederherstellung der Arbeits-/ Dienstfähigkeit mit den Betroffenen das Gespräch zu suchen. Ihnen ist zu vermitteln, dass sie ihr Konsumverhalten hinsichtlich der Einnahme von Suchtmitteln verändern müssen, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Die Maßnahmen folgen dem Stufenplan. Den Betroffenen ist ein Exemplar der DV auszuhändigen.

Abstinenzunterbrechung

Beim wieder Auftreten von Auffälligkeiten im Fall einer Abstinenzunterbrechung kann das weitere Verfahren nach einer Einzelfallprüfung in der jeweils erreichten oder nächstfolgenden Stufe des Stufenplanes weitergeführt werden. In der Regel wird davon ausgegangen, dass die im Stufenplan aufgeführten Zeitabschnitte eingehalten werden.

Sofern bereits ein Verfahren wegen Pflichtverletzung läuft und die Sucht erst zu einem späteren Zeitpunkt bekannt wird, wird ebenfalls nicht mit der Stufe 1 begonnen. Die zur Anwendung zu bringende Einstiegsstufe wird zwischen Personalabteilung und Personalrat festgelegt.

Für Beamtinnen und Beamte gelten hiervon abweichend die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. D.h., es wird erneut ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein eingeleitetes Verfahren erweitert.

Kündigung und Wiedereinstellung (gilt nicht für Beamtinnen bzw. Beamte)

Muss eine Kündigung ausgesprochen werden, wird in das Kündigungsschreiben ein Vermerk aufgenommen, dass die Freie Universität Berlin nach einer einjährigen abstinenten Bewährungszeit im Anschluss an eine erfolgreiche Behandlung – in Abstimmung mit dem vertrauensärztlichen Dienst (Vorlage des Abschlussberichts der Behandlung, eingehende Untersuchung, ggf. Einholung von Laborwerten) – eine Wiedereingliederung der Beschäftigten im Rahmen geeigneter freier und besetzbarer Stellen unterstützt.

Diese Fürsorgemaßnahme wird bei erneuter suchtbedingter Kündigung nicht nochmals angeboten.

Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligen und sind für den Regelfall verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen können die zuständigen Vorgesetzten – in Abstimmung mit der Abteilung Personal- und Finanzwesen – aufgrund eines besonders erhöhten Gefährdungspotentials der Dienstkraft an ihrem Arbeitsplatz für sich und andere nach Durchführung einer Güterabwägung von einzelnen aufgeführten Stufeninterventionen abweichen. Die Personalvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung sind ggf. umgehend zu unterrichten.

Unterstützung

Allen Beschäftigten mit Personalverantwortung wird empfohlen, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Universitätsleitung und der Gesamtpersonalrat sind sich darüber einig, dass die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen als wichtig angesehen wird.

Bei Bedarf vermittelt das Weiterbildungszentrum für dieses Thema ausgebildete Coaches. Für Beschäftigte mit Personalverantwortung werden entsprechende Schulungsveranstaltungen angeboten.

Für alle Beschäftigten werden regelmäßig Schulungsveranstaltungen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung der Freien Universität Berlin angeboten.

Beratungshinweise und Hilfsangebote erhalten interessierte oder betroffene Beschäftigte über den Arbeitskreis (AK) Suchtprävention, den betriebsärztlichen Dienst, die Sozialberatung oder das Intranet der Freien Universität Berlin (siehe Hinweise Anlage 1- Stufe 1).

Arbeitskreis Suchtprävention

Der Arbeitskreis trifft sich halbjährlich zum Erfahrungsaustausch und wird ggf. erforderliche Änderungen dieser Dienstvereinbarung in die Wege leiten.

Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus der Sozialberatung, der Abteilung Personal- und Finanzwesen, dem Gesamtpersonalrat, dem Personalrat Dahlem, dem Personalrat der ZE BGBM, dem Vertreter der Schwerbehinderten, dem Betriebsärztlichen Dienst, der Dienststelle für Arbeitssicherheit und der Frauenbeauftragten.

Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt nach Veröffentlichung im Personalblatt der Freien Universität Berlin in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende von einer der Vertragsparteien gekündigt werden, erstmals jedoch zum Jahresende 2009. Andernfalls verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Kalenderjahr.

Berlin, den

Peter Lange
Kanzler der Freien Universität Berlin

Petra Botschafter
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Anlage 1

Stufe 1 bei auftretender Pflichtverletzung

Vertrauliches Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen, insbesondere mit folgendem Inhalt:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und dem Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf eventuelle Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Dienstvereinbarung aushändigen
- Dem/ der Betroffenen sind konkrete Beratungsmöglichkeiten und Hilfeangebote (z.B. durch AK Suchtprävention, gesundheitliche Beratung durch den Betriebsärztlichen Dienst, Kontaktaufnahme mit der Sozialberatung, Benennung von Selbsthilfegruppen –Anonyme Alkoholiker, Guttempler, Kreuzbund, Blaues Kreuz, o.a. - , Hinweis auf das Institut für Suchtprävention, auf die Landesstelle Berlin für Suchtfragen e.V., Hinweis auf spezielle Krankenhäuser, in denen Spezialbehandlungen für Alkoholranke und Suchtabhängige möglich sind) zu eröffnen.

(Entsprechende Veröffentlichungen von Anlaufstellen sind in der Personalabteilung, bei den Interessenvertretungen und beim AK Suchtprävention erhältlich. Außerdem finden sich im Internetauftritt der Freien Universität Berlin entsprechende Hinweise unter www.fu-berlin/gesundheit.de.)

- Rückmeldegespräch zeitnah, spätestens nach 6 - 8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei positiver Verhaltensänderung

Stufe 2 bei erneuter Pflichtverletzung

Vertrauliches Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen unter Hinzuziehung von Beauftragten des AK Suchtprävention (gedacht sind: Sozialberatung, Betriebsärztlicher Dienst oder Interessenvertretung). Dieses Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden.

Das Gespräch beinhaltet insbesondere:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und dem Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangenes Gespräch
- Hinweis auf eventuelle Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Wiederholung der im ersten Gespräch genannten Hilfsangebote
- Belehrung über mögliche gesundheitliche Folgen durch den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Ankündigung arbeits-/dienstrechtlicher Maßnahmen (z.B. Wegfall der Vergütung bei erforderlicher Nichtbeschäftigung, Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes, evt. mündliche Ermahnung aussprechen)
- Rückmeldegespräch zeitnah, spätestens nach 6 - 8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei positiver Verhaltensänderung

Stufe 3 bei erneuter/wiederholter Pflichtverletzung

Gespräch zwischen Vorgesetzten, Betroffenen, der Personalabteilung und des Personalrates, der Sozialberatung, ggf. der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Das Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten/wiederholten Pflichtverletzung stattfinden; der Betriebsärztliche Dienst kann hinzugezogen werden.

Gegenstand des Gespräches ist insbesondere:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und dem Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangene Gespräche
- Belehrung über mögliche gesundheitliche Folgen durch den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Anwendung arbeits-/dienstrechtlicher Maßnahmen (z.B. Wegfall der Vergütung bei erforderlicher Nichtbeschäftigung, Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes, Abmahnung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens)
- gemeinsame Festlegung über die Teilnahme des Betroffenen an einer Therapie und Nutzung anderer Hilfsangebote sowie das Treffen von Festlegungen hinsichtlich der Teilnahmekontrolle. Mit den Betroffenen ist festzulegen, auf welche Weise sie ihre Teilnahme dokumentieren.
- Information über die Folgen der Nichteinhaltung der vereinbarten Festlegung
- Rückmeldegespräch zeitnah, spätestens nach 6 - 8 Wochen vereinbaren, entsprechende Würdigung bei pos. Verhaltensänderung und weitere vierteljährliche Rückmeldegespräche für die Dauer eines Jahres.

Erfolgt keine Änderung des Verhaltens seitens der Betroffenen, ergehen bei erneuten Pflichtverletzungen arbeits-/dienstrechtliche Maßnahmen, ohne dass die Stufen 4 - 5 anzuwenden sind.

Stufe 4 bei erneuter/fortgesetzter Pflichtverletzung und Nichteinhaltung oder Erfolglosigkeit der in Stufe 3 getroffenen Vereinbarung

Gespräch zwischen Vorgesetzten, Betroffenen, der Sozialberatung, der Personalabteilung, des Personalrats, dem Betriebsärztlichen Dienst, ggf. der Frauenbeauftragten, ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Das Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten/fortgesetzten Pflichtverletzung stattfinden. Inhalt des Gespräches soll insbesondere sein:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und dem Konsum von Alkohol/ Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangene Gespräche und die getroffene Vereinbarung
- Abmahnung aufgrund der Pflichtverletzung unter Androhung der Kündigung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. Erweiterung des laufenden Verfahrens
- Aufrechterhalten der Hilfsangebote

Stufe 5 bei erneuter/weiterer Pflichtverletzung

Gespräch zwischen Vorgesetzten, Betroffenen, der Personalabteilung, des Personalrats, ggf. der Frauenbeauftragten, ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

- Benennung der Pflichtverletzung
- die Personalabteilung prüft die Einleitung des Kündigungsverfahrens
- bei Beamtinnen/ Beamten Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. Erweiterung eines laufenden Verfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst bzw. Aberkennung der Versorgungsbezüge

**Stufeninterventionen Sucht
- Checkliste für alle Beteiligten -**

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenz
1	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz/ Pflichtverletzung	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r	Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren und Beratungsmöglichkeiten und Hilfeangebote unterbreiten Dienstvereinbarung aushändigen Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen vereinbaren Vorgesetzte/r verfasst für sich einen Gesprächsvermerk	Gesprächsvermerk durch Vorgesetzten (wird Stufe 1 nicht überschritten, Aushändigung des Protokolls durch den Vorgesetzten an die/den Beschäftigten nach Ablauf eines Jahres)
2	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz/ erneute Pflichtverletzung	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r AK Suchtprävention	Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Hinweis auf erstes Gespräch, Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren, Hilfeangebote wiederholen Belehrung über mögliche gesundheitliche Folgen Arbeits-/dienstrechtliche Konsequenzen und Leistungskontrollen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen (evtl. mündliche Ermahnung) Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen vereinbaren	Gesprächsvermerk durch Vorgesetzten Evtl. mündliche Ermahnung
3	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage/ erneute Pflichtverletzung	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Sozialberatung Personalrat ggf. SBV ggf. Frauenbeauftr. Personalabt.	Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Hinweis auf letzte Gespräche, Stellungnahme anhören Positive Würdigung bei Verhaltensänderung, Hilfeangebote wiederholen Auflage: Ambulante Therapie als Minimalauflage mit zeitnahe Nachweis über die regelmäßigen Besuche an die Personalabteilung Einleitung dienst-/arbeitsrechtlicher Konsequenzen Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen u. weitere vierteljährliche Gespräche für die Dauer eines Jahres vereinbaren	Gesprächsvermerk durch Personalabteilung <u>Ang./Arb.:</u> Erste Abmahnung, evtl. Wegfall der Vergütung/ des Lohns, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes <u>Beamte:</u> Einleitung eines Disziplinarverfahrens
4	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage/ erneute Pflichtverletzung	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Sozialberatung Personalrat ggf. SBV ggf. Frauenbeauftr. Personalabt. BÄD	Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Hinweis auf letzte Gespräche, Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren Aufrechterhalten der Hilfeangebote arbeits-/dienstrechtliche Maßnahmen unter Androhung der Kündigung bzw. Entfernung aus dem Dienst	Gesprächsvermerk durch Personalabt.: <u>Ang./ Arb.:</u> Weitere Abmahnung mit Kündigungsandrohung <u>Beamte:</u> Einleitung eines weiteren Disziplinarverfahrens bzw. Erweiterung des eingeleiteten Disziplinarverfahrens
5	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage/ erneute Pflichtverletzung	Vorgesetzte/r Beschäftigte/r Personalrat Personalabt. ggf. SBV ggf. Frauenbeauftr.	Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Sucht als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören Einleitung des Kündigungsverfahrens bzw. bei Beamten: Entfernung aus dem Dienst bzw. Aberkennung der Versorgungsbezüge verdeutlichen	Kündigung / Entfernung der/des Beschäftigten aus dem Dienst

