

Erneute alkohol- oder suchtmittelspezifische Auffälligkeit bzw. Nichterfüllung einer der Auflagen und Vereinbarungen

Stufe 3 „Konfrontationsgespräch“	
Teilnehmende:	unmittelbarer/e Vorgesetzter/e (z.B. Schichtführer/in) <ul style="list-style-type: none">+ betroffener/e Arbeitnehmer/in+ Betriebsrat+ Geschäftsführung oder Personalleitung+ ev. Arbeitsmediziner/in
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none">o Benennen der neuen Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächso Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingten Verhalten erneut aufzeigeno Festlegen, welche konkreten Verhaltensveränderungen erwartet werden und Aufforderung, Fehlleistungen und -verhalten abzustelleno Hinweis auf das bestehende Konsumverbot und Vereinbarung zur absoluten Nüchternheit während der Arbeitszeito Dringende Aufforderung, sich von einer internen Ansprechperson (z. B. Arbeitsmediziner/in) über mögliche Gefährdungen informieren zu lassen und eine externe Beratung aufzusuchen und den Besuch mittels Bestätigungen nachzuweiseno Eine interne Ansprechperson nimmt, mit Einverständnis des/der Betroffenen, Kontakt zu einer Beratungs- bzw. Therapieeinrichtung aufo Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs binnen 2 Monaten und Hinweis auf die Beobachtung der weiteren Entwicklung des Verhaltens in nächster Zeito Ankündigung von Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten und Hinweis auf den Stufenplan
Schriftliche Vereinbarung für den Personalakt:	<ul style="list-style-type: none">o Schriftliche Abmahnung aufgrund des vorliegenden Fehlverhaltens bzw. der Schlechtleistung sofern die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegeno Vereinbarung zur absoluten Nüchternheit während der Arbeitszeito keine kurzfristige Gewährung von Urlaub oder Zeitausgleich ohne triftigen Grund (optional)o Krankenstandsbescheinigungen ab dem ersten Krankenstandstag. Nur persönliche Krankmeldung wird akzeptiert (z.B. durch persönliche telefonische Kontaktaufnahme) optionalo Aufforderung zur Aufnahme einer externen Beratung bzw. Therapie samt Nachweiso bei Minderjährigen – Information der Eltern über die Inhalte der schriftlichen Vereinbarung (Abklärung)
Vorgesetzter/e:	weitere Beobachtung und Dokumentation von Arbeits- und Leistungsverhalten (Weiterführung des Protokolls)

Bei positiver Veränderung binnen 2 Monaten:

- o Rückmeldegespräch Vorgesetzte/r + ev. Betriebsrat mit betroffenem/r Arbeitnehmer/in
- o positive Rückmeldung hinsichtlich Veränderungen an den/die Arbeitnehmer/in
- o Beendigung mit Hinweis der weiteren Beobachtung und der Thematisierung im MA-Gespräch
- o schriftliche Vereinbarungen bleibt für zwei Jahren aufrecht

Bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen und erneuter/fortgesetzter Auffälligkeit:

- o Ankündigung eines Gesprächs der Stufe 4 unter Einbeziehung der Personalabteilung
- o Ankündigung von weiteren disziplinarischen Konsequenzen und der Möglichkeit einer Auflösung des Dienstverhältnisses