

Dienstvereinbarung

Vereinbarung über den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten und abhängigkeitserkrankten Beschäftigten des Kirchenkreises (...) sowie über den Umgang mit Suchtmitteln während der Dienstzeit

Der Kirchenkreisvorstand und die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises (...) schließen im Rahmen des § 37 Mitarbeitervertretungsgesetzes folgende Vereinbarung:

Präambel

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenabhängigkeit führen zu schwerwiegenden gesundheitlichen und sozialen Schädigungen. Nach derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnissen entwickeln sich Abhängigkeitserkrankungen oft schleichend und sind mit Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz verbunden. Insbesondere stoffgebundene Suchterkrankungen stellen ein großes Problem dar, die nicht selten mit dem Vorwurf individueller Schwäche, Willenlosigkeit und Fehlverhalten verbunden sind. Abhängigkeitserkrankungen ziehen schwere körperliche Schädigungen und Suizidgefährdungen nach sich. Von daher muß rechtzeitig und qualifiziert ge- und behandelt werden, um negative Auswirkungen zeitweilig oder dauerhaft aufzuheben.

Alle Beteiligten müssen wissen:

Durch Schweigen oder Herunterspielen von suchtbedingten Ausfällen und Fehlverhalten verlängern sie den Leidensweg suchtkranker Menschen. Sie werden zu "Komplizen".

Da Alkohol- bzw. Medikamentenabhängigkeit chronische Krankheiten sind, die nicht geheilt, sondern durch Abstinenz nur zum Stillstand gebracht werden können, sind Rückfälle sehr häufig. Sie können wichtig sein, um zu Krankheitseinsicht und stabiler Neuorientierung zu führen.

Träger und Mitarbeitervertretung sind sich einig, dass eine adäquate innerbetriebliche Suchtberatung einen sehr entscheidenden, wichtigen Beitrag leistet, um Auswirkungen von Suchtmittelmissbräuchen im betrieblichen Rahmen so weit wie möglich zu bewältigen. Es wird hier ausdrücklich auf die Sucht- und Drogenberatungsstelle (...) hingewiesen. Besonders Führungskräfte tragen eine große Verantwortung in Bezug auf ihre Fürsorge- und Aufsichtspflicht. Die Mitarbeitervertretung soll möglichst in die Beratungsschritte mit eingebunden werden.

Diese Vereinbarung ist für alle Beschäftigten verbindlich. Bei Nichtbeachtung hat jede/r Beschäftigte mit disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen.

Für die Einhaltung dieser Vereinbarung sind der Kirchenkreisvorstand und die Dienststellenleitungen verantwortlich.

Gegenstand und Ziele

Die Dienstvereinbarung regelt den Umgang mit allen suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten. Sie gibt Verhaltensregeln für alle Beteiligten für den Umgang mit Suchtmitteln.

Ziel dieser Regelung ist es,

- mittel- bzw. langfristige Einstellungsveränderungen im Umgang mit Suchtmitteln zu initiieren und den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten oder erkrankten Beschäftigten konstruktiv zur Wahrnehmung ihrer persönlichen und dienstlichen Interessen zu gestalten,
- abhängigkeitsgefährdeten oder kranken Beschäftigten zu helfen und möglichst das Arbeitsverhältnis zu erhalten, wobei die verbindliche Vereinbarung der Nachsorge bzw. des Umgangs mit dem Rückfall von äußerster Wichtigkeit sind,
- eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen,
- einen wichtigen Beitrag zur Arbeitssicherheit zu leisten.

Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Kirchenkreises (...).

Die Dienstvereinbarung bezieht sich primär auf Suchtmittel, die als psychoaktive, chemische Substanzen Rauschwirkungen nach sich ziehen.

Darunter fallen

- Alkohol bzw. alkoholische Getränke,
- ärztlich nicht verordnete Medikamente oder unsachgemäß eingenommene Medikamente mit Suchtpotential,
- jegliche Art von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen.

Suchtmittelgebrauch während der Dienstzeit

Die Einnahme von Suchtmitteln ist während der Dienstzeit untersagt. Die Dienstaussübung unter Wirkung der oben genannten Suchtmittel ist nicht gestattet.

Ausnahmen gelten für Betriebsausflüge und Feste. Weitere Ausnahmen regeln Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung im Einvernehmen.

Verfahren bei Suchtmittelmissbrauch

Bei Dienstbeeinträchtigung durch Suchtmittelmissbrauch vor oder während der Dienstzeit ist der/die Beschäftigte durch den direkten Vorgesetzten aufzufordern, den Arbeitsplatz zu verlassen und wird ggf. per Taxi mit einer Begleitperson nach Hause geschickt. Entstehende Kosten gehen zu Lasten des/der Betroffenen.

Da ein Verstoß gegen die Dienstvereinbarung vorliegt, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Vergütung.

Die Verantwortung für die Maßnahme liegt bei dem/der direkten Vorgesetzten.
Der/die Beschäftigte kann den Vorwurf des Mißbrauchs von Suchtmitteln durch eine sofortige ärztliche Kontrolle entkräften.

Schulungsmaßnahmen

Die in Personalverantwortung tätigen Angestellten und Vorgesetzten werden systematisch zur Thematik der Gesundheitsförderung und Prävention von Abhängigkeitsgefährdungen und -erkrankungen geschult.

Unfallgefahr durch Alkohol- oder sonstigen Rauschmittelmissbrauch

Die Sicherheit am Arbeitsplatz darf nicht durch Rauschmittelmissbrauch gefährdet werden. Für alle Beschäftigten ist deswegen § 38 der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" maßgeblich. Danach gilt für die dienstliche Tätigkeit folgendes: "Kein Mitarbeiter darf sich durch Alkohol in einen Zustand versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden könnte. Mitarbeiter, die durch Alkohol oder andere berauschende Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden."

Vorgehensweise bei Auffälligkeiten

Phase 1

Ergeben sich Anhaltspunkte, die auf eine Abhängigkeitsgefährdung eines/r Beschäftigten schließen lassen, so ist es die Aufgabe des/r Vorgesetzten, ein erstes ausführliches Gespräch zu führen.

In dem ersten Gespräch werden gegenüber dem/der Betroffenen die Auffälligkeiten im Einzelnen dargestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass diese im Zusammenhang mit Alkoholmissbrauch gesehen werden.

Der/die Betroffene wird aufgefordert, ihr Verhalten zu ändern. Er/sie erhält den Hinweis, dass die unmittelbaren Vorgesetzten künftig verstärkt auf das Verhalten des/der Betroffenen achten werden. Diesem/dieser wird außerdem empfohlen, sich an eine Beratungsstelle für Suchtkranke und -gefährdete zu wenden.

Das erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen außerhalb des Bereiches weitergegeben, noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

Sind keine weiteren Auffälligkeiten zu beobachten, erfolgt aus Fürsorgepflicht nach ca. drei Monaten ein abschließendes Gespräch.

Phase 2

Ist im Verhalten des/der Betroffenen innerhalb von sechs Wochen keine positive Veränderung festzustellen oder kommt es innerhalb eines längeren Zeitraumes wiederholt zu suchtbedingten Auffälligkeiten, so folgt ein weiteres Gespräch.

An diesem Gespräch nehmen teil:

der/die Vorgesetzte,

der/die nächsthöhere Vorgesetzte,

ein Mitglied der Mitarbeitervertretung oder eine Vertrauensperson.

Von Seiten der Vorgesetzten wird ein Protokoll über das Gespräch angefertigt. Dem/der Betroffenen werden die Auffälligkeiten im Einzelnen dargestellt, und sie werden aufgefordert, innerhalb von vierzehn Tagen einen Gesprächstermin in einer Beratungsstelle für Suchtkranke und -gefährdete zu vereinbaren und ggf. eine/n Ärztin/Arzt zu konsultieren. Es wird ein Termin festgesetzt, bis zu dem eine Rückmeldung darüber an die vorgesetzte Dienststelle erfolgt, ob diese Termine stattgefunden haben. Die weiteren im Phasenmodell vorgesehenen Maßnahmen werden erläutert.

Sind keine weiteren Auffälligkeiten zu beobachten, erfolgt aus Fürsorgepflicht nach ca. drei Monaten ein abschließendes Gespräch.

Phase 3

Ist im Verhalten des/der Betroffenen am Arbeitsplatz nach weiteren sechs Wochen noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet ein weiteres Gespräch mit dem Personenkreis der Phase 2 statt.

Der/die Betroffene wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen. Er/sie erhält eine Woche Bedenkzeit. Im Gespräch wird angekündigt, dass bei Ablehnung des Hilfsangebotes unmittelbar nach Ablauf der Bedenkzeit konkrete arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Bei Arbeiterinnen und Arbeitern sowie bei Angestellten wird im Rahmen einer ersten Abmahnung die Kündigung in Aussicht gestellt, bei Beamtinnen und Beamten die Einleitung des Disziplinarverfahrens.

Über das Gespräch wird ein Protokoll gefertigt, das in die Personalakte aufgenommen wird.

Sind keine weiteren Auffälligkeiten zu beobachten, erfolgt aus Fürsorgepflicht nach ca. drei Monaten ein abschließendes Gespräch.

Phase 4

Wird nach spätestens drei Wochen festgestellt, dass die bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind (der/die Betroffene hat keinerlei eigene therapeutische Aktivitäten entwickelt; es ist nicht gelungen, eine Behandlungsbereitschaft zu wecken; er/sie lehnt alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab; Dienstpflichtverletzungen haben sich fortgesetzt), so findet ein viertes Gespräch statt.

Dem/der Betroffenen werden nochmals die Konsequenzen deutlich gemacht und die Kündigung ausgesprochen. Falls spätestens zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden und damit erkennbar ist, dass Krankheitseinsicht und somit die Aussicht besteht, dass der Weg zur Abstinenz gefunden werden kann, erfolgt die Rücknahme der Kündigung.

Es wird die Wiedereinstellung auf den früheren oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz für den Fall zugesichert, dass innerhalb eines Jahres eine stabile Abstinenz erreicht wurde. Dies muß durch geeignete Maßnahmen von dem Betroffenen nachgewiesen werden.

Sind keine weiteren Auffälligkeiten zu beobachten, erfolgt aus Fürsorgepflicht nach ca. drei Monaten ein abschließendes Gespräch.

Vorgehen bei Rückfall

Fällt der/die Betroffene vor Ablauf eines Jahres oder nach Abschluss einer Therapiemaßnahme wieder wegen einer suchtbedingten Dienstpflichtverletzung auf, greift das Verfahren ab Phase 3. Fällt der/die Betroffene nach einem Jahr oder später wegen einer suchtbedingten Dienstverletzung auf, so wird unter Beteiligung der in Phase 2 genannten Personen ein Gespräch geführt mit dem Ziel, er/sie zu erneuten therapeutischen Maßnahmen zu bewegen.

Wiedereingliederung

Abstinent lebende Suchtkranke werden, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb - vor allem nach stationären Therapien - unterstützt. Ihnen wird ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten. Sie werden nicht an Arbeitsplätzen mit Lösungsmitteln beschäftigt, deren Dämpfe süchtig machen. Abstinent lebende Suchtkranke haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die Abhängigkeit binnen fünf Jahren aus der Personalakte entfernt werden.

Geltungsdauer und Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung tritt am (...) in Kraft.

Sie gilt für den Bereich der Mitarbeiterschaft des Kirchenkreises (...) und der im Kirchenkreis (...) angesiedelten Kirchengemeinden, die sich dieser Dienstvereinbarung angeschlossen haben.

Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

(...), den (...)

Der Kirchenkreisvorstand

Die Mitarbeitervertretung

-Vorsitzender-

-Vorsitzender-

Anlage

Anzeichen für Alkoholabhängigkeit

- Unpünktlichkeit
- Leistungsminderung bzw. -schwankung
- Häufige Kurzfehlzeiten
- Konzentrationsschwäche
- Heimliches Trinken
- Vorratshaltung
- Leugnen des Trinkens und Bagatellisieren der Trinkmenge
- Emotionale Labilität von Zerknirschtheit bis Aggression
- Gereiztheit, Streitsucht

- Auffällige Unauffälligkeit
- Schlechte Gesamtkonstitution
- Mangelndes Durchhaltevermögen
- Trinken bereits vor oder kurz nach Arbeitsbeginn,
- Entzugserscheinungen wie Zittern und Schwitzen
- Gleichgültigkeit gegenüber der eigenen Person und der Umwelt
- Präsenz bei allen Gelegenheiten, zu denen Alkohol getrunken wird
- Vermeidung von Gesprächen über Alkohol
- Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum
- Gedächtnislücken
- Selbstüberschätzung
- Finanzielle Sorgen
- Überdurchschnittliche Unfallbeteiligung