

Dienstvereinbarung

**Zwischen dem Ev.-luth. Kindertagesstättenverband
[...]**

- vertreten durch den Verbandsvorstand -

und der

**Mitarbeitervertretung
des Ev.-luth. Kirchenkreises [...]**

wird folgende „Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtfährdeten und abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ abgeschlossen.

Alle männlichen Bezeichnungen gelten in gleicher Weise für die entsprechenden weiblichen Begriffe.

Vorbemerkungen

Kindertagesstättenverband und Mitarbeitervertretung sind sich darin einig, dass die Bekämpfung von Suchtkrankheiten ein wichtiger Teil der Fürsorgepflicht ist. Suchtmittelmissbrauch (z.B. Alkohol, Medikamente, illegale Drogen) ist ein weitverbreitetes Problem. Ca. 7 % der arbeitenden Bevölkerung sind alkoholabhängig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kindertagesstättenverbands sind davon nicht mehr, aber auch nicht weniger betroffen, als die übrige Bevölkerung.

Sucht ist nicht irgendein Fehlverhalten, Schwäche gegen sich selbst oder gar böser Wille, sondern eine Krankheit, die

- meist tödlich verläuft, wenn sie nicht behandelt wird,
- unheilbar ist, den Kranken also sein ganzes weiteres Leben begleiten wird,
- aber wenn rechtzeitig das Richtige getan wird, gestoppt und in ihren Auswirkungen zeitweilig oder dauernd aufgehoben werden kann.

Suchtkrank kann jeder werden!

Diese Vereinbarung und die dazugehörenden Hinweise dienen dazu,

- den Arbeitsplatz zu erhalten und frühzeitig Hilfe anzubieten,
- die Gesundheits- und Unfallgefahren infolge Suchtmittelmissbrauchs zu vermindern,
- alle Betroffenen gleich zu behandeln,
- allen Beteiligten eine Richtlinie zu geben, wie sie sich am zweckmäßigsten verhalten,
- vor allem den Betroffenen, ihrer Umgebung und ihren Vorgesetzten klarzumachen, dass sie krank sind und Hilfe brauchen.

Hilfe ist:

- den Kranken ernst nehmen,
- ein offenes und ehrliches Gespräch,
- Folgen aufzeigen,
- konsequent vorgehen,
- ein konkretes Angebot machen und
- die Wirklichkeit bewusst machen.

Hilfe ist nicht:

- ein Suchtproblem verharmlosen,
- ein Suchtproblem verheimlichen,
- den Betroffenen seine Verachtung spüren lassen oder
- Gleichgültigkeit und so genannte Toleranz.

Erst informieren, dann handeln: Liegen deutliche Störungen der Leistung, Gesundheit und/oder des sozialen Verhaltens vor, die im Zusammenhang mit dem Missbrauch eines Suchtmittels stehen können, soll der Vorgesetzte mit dem Betroffenen darüber sprechen.

Schulungsmaßnahmen dienen zur Verbesserung der Wahrnehmung und sollen den Vorgesetzten unterstützen, Konfliktgespräche mit den Betroffenen erfolgreich zu führen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Ev.-luth. Kindertagesstättenverbands [...].

§ 2 Vorgehen bei erstmaliger Erkrankung (Interventionskette)

1. Erstes Gespräch. Entsteht bei der Kindertagesstättenleitung der Eindruck, dass ein Mitarbeiter der Einrichtung suchtgefährdet ist oder eine Abhängigkeit besteht, führt er mit dem Betroffenen darüber ein vertrauliches Gespräch. Er zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig erläutert er die weiteren Schritte nach dieser Dienstvereinbarung. Über dieses Gespräch bewahrt der Vorgesetzte Stillschweigen; es wird kein Vermerk für die Personalakte gefertigt. Ein zweites Gespräch innerhalb der nächsten sechs bis zwölf Wochen wird fest vereinbart.

2. Zweites Gespräch. Zu dem festgelegten Termin findet das zweite Gespräch statt. Wenn keine positiven Veränderungen festzustellen, nehmen an diesem Gespräch die Kindertagesstättenleitung und die Pädagogische Leitung sowie der Betroffene teil. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens, z.B. ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, dazu bitten. Ein drittes Gespräch innerhalb der nächsten sechs bis zwölf Wochen wird abgesprochen und terminiert.

3. Drittes Gespräch. Zu dem vereinbarten Termin findet das dritte Gespräch statt. Sind noch immer keine positiven Veränderungen festzustellen, nehmen an diesem Gespräch auf Veranlassung des unmittelbaren Vorgesetzten neben diesem der Betroffene, der nächst höhere Vorgesetzte, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung und weitere Personen wie z.B. Familienangehörige oder eine andere Person des Vertrauens des Betroffenen teil.

Der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfeangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine angemessene Bedenkzeit, in der Regel 14 Tage.

Im Gespräch wird deutlich gemacht, dass bei Ablehnung dieses Hilfeangebotes unmittelbar nach der Bedenkzeit konkrete arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Diese können u.a. die Entbindung von dienstlichen Funktionen, eine Änderungskündigung oder eine Abmahnung sein. Ein viertes Gespräch innerhalb der nächsten sechs bis zwölf Wochen wird abgesprochen und terminiert.

4. Bedenkzeitgespräch. Nach 14 Tagen findet das "Bedenkzeitgespräch" zwischen Kindertagesstättenleitung, Pädagogischer Leitung, Betriebswirtschaftlicher Geschäftsführung und Betroffenen statt. Sind keine positiven Veränderungen festzustellen, trifft die zuständige Stelle, die unter Nummer 3 beschrieben und dem Betroffenen angedrohten Konsequenzen.

Sofern sich der Betroffene für die Annahme von Hilfeangeboten entscheidet, wird er aufgefordert, die Wahrnehmung von Hilfeangeboten innerhalb weiterer 14 Tage gegenüber der Pädagogischen Leitung nachzuweisen.

5. Viertes Gespräch. Zu dem im dritten Gespräch vereinbarten Termin findet ein viertes Gespräch statt. Sind noch immer keine positiven Veränderungen festzustellen und/oder lehnt der Betroffene weiterhin alle Hilfeangebote ab, wird mit den gleichen Teilnehmern wie bei dem Gespräch nach Nummer 3 zzgl. Betriebswirtschaftlicher Geschäftsführung ein erneutes Gespräch geführt. Bei Verweigerung der Mitarbeit kann eine weitere Abmahnung ausgesprochen werden. Es werden zum letzten Mal konkrete Hilfeangebote ausgesprochen.

6. Erfolglosigkeit. Ist festzustellen, dass auch nach weiteren 14 Tagen alle Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, werden die weiteren rechtlich möglichen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen. Darüber hinaus bestehende andere arbeitsrechtliche Konsequenzen aus dem Verhalten des Betroffenen bleiben unberührt.

§ 3 Vorgehen bei Rückfall

Fällt der Betroffene am Arbeitsplatz erneut wegen Suchtmittelmissbrauchs auf, wird unter Beteiligung der in § 2 Nummer 2 genannten Personen mit ihm ein Gespräch geführt, um ihn zu erneuter Heilbehandlung zu bewegen. Das Gespräch wird aktenkundig gemacht, ein weiteres Gespräch wird abgesprochen und terminiert. Im Weiteren wird nach § 2 Nummer 3 ff vorgegangen.

§ 4 Wiedereingliederung

Abstinente lebende Suchtkranke werden, so weit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag der Kindertagesstätte - vor allem nach stationären Therapien - unterstützt. Ihnen wird ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten so weit dies aus dienstlichen Gründen möglich ist.

§ 5 Einrichtung eines „Arbeitskreises Sucht“

Der Kindertagesstättenverband nimmt zur Kenntnis, dass im Ev.-luth. Kirchenkreis [...] ein „Arbeitskreis Sucht“ eingerichtet wird. Dieser Arbeitskreis besteht aus Vertretern verschiedener Dienststellen, der Mitarbeitervertretung, des Kirchenamts, der Einrichtungsleitungen, der Fachstelle für Sucht und Suchtprävention und betroffenen Kollegen.

Aufgabe dieses Arbeitskreises ist es, Ansprechpartner für alle Mitarbeiter zum Thema "Suchtprobleme" zu sein. Darüber hinaus organisiert und führt der Arbeitskreis Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeitende zum Thema Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz durch.

§ 6 Schulung der Vorgesetzten

Alle Vorgesetzten werden systematisch über Abhängigkeitserkrankungen und über den Umgang mit Betroffenen geschult. Diese Schulung ist von besonderer Bedeutung, weil die verantwortlichen Vorgesetzten immer wieder sachbezogene Gespräche mit Betroffenen führen müssen.

§ 7 Personalakten

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchterkrankung des Betroffenen anfällt, wird nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften aus den Personalakten entfernt.

§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer und Anlagen

Dieser Beschluss tritt am (...) in Kraft. Sie kann von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Die „Hinweise zur Anwendung“ sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

[Ort], _____ 2017

[Ort], _____ 2017

Für den
Kindertagesstättenverband:

Für die
Mitarbeitervertretung:

Vorsitzende/r des Kindertagesstättenverbands

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

L.S.

Mitglied des Kindertagesstättenverbands

HINWEISE ZUR ANWENDUNG

der „Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“

Vorbemerkung

Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von den ab Schritt 2 vorgesehenen arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen je nach Notwendigkeit des Einzelfalls unverzüglich ergriffen werden (siehe Unfallverhütungsvorschrift).

Hinweis zu § 2 Nummer 1 (Erstes Gespräch)

Wichtig in diesem ersten Gespräch ist es, dass die Kindertagesstättenleitung den Betroffenen auf die Auffälligkeiten anspricht, die sie oder Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (Arbeitsleistung und Auswirkung auf die nähere Arbeitsumgebung). Sie legt dar, dass sie einen Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und dem Suchtmittelkonsum sieht, auch wenn der Mitarbeiter den Konsum und dessen Auswirkungen bestreitet. Sie erklärt ihm, dass die Schwierigkeiten zu einer Suchterkrankung führen können. Schwerpunkt des Gesprächs soll die Information über Hilfsmöglichkeiten sein.

Hinweis zu § 2 Nummer 2 (Zweites Gespräch)

Dem Betroffenen muss eindringlich klargemacht werden, dass wahrscheinlich eine Suchtmittelabhängigkeit sein Verhalten bestimmt, da sonst eine Änderung eingetreten wäre. Der Betroffene wird darauf aufmerksam gemacht, dass das Gespräch aktenkundig gemacht wird. Durch die Einbeziehung der Pädagogischen Leitung und einer Vertrauensperson wird dem Betroffenen deutlich gemacht: "Jetzt wird es für mich ernst, aber es gibt eine Chance!"

Hinweis zu § 2 Nummer 3 (Drittes Gespräch)

Jeder muss dem Betroffenen aus seiner Sicht offen und ehrlich, aber ohne ihn zu verurteilen, sagen, was er bei ihm an Arbeitsausfällen und persönlichem Fehlverhalten erlebt. Es geht darum, dem Betroffenen eindeutig und nachdrücklich seine Problematik bewusst zu machen, damit er endlich Hilfe annimmt.

Die Gesprächsteilnehmer müssen wissen: Jedes Verschweigen oder Herunterspielen von suchtmittelbedingten Ausfällen und Fehlverhalten macht sie selbst zum "Komplizen". Weil sie den Suchtmittelmissbrauch decken, verlängern sie den Leidensweg des Betroffenen. Am Schluss dieses Schritts wird dem Betroffenen ein Hilfeangebot gemacht, z.B. Beratungsstelle, Fachklinik oder Selbsthilfegruppe. Es wird ihm eine 14tägige Bedenkzeit zur Annahme des Hilfsangebots eingeräumt.

Hinweis zu § 2 Nummer 5 (Viertes Gespräch)

In diesem letzten Gespräch muss dem Betroffenen unmissverständlich klargemacht werden, dass es für ihn nur noch zwei Möglichkeiten gibt:

Entweder eine Therapie zu beginnen oder die Entlassung! Dieses letzte Gespräch sollte ähnlich wie in § 2 Abs. 3 durchgeführt werden. Der Betroffene will erfahrungsgemäß seinen Arbeitsplatz nicht verlieren, auch wenn er so tut, als ob es ihm nichts ausmache. Des-

halb kann das entschlossene und konsequente Auftreten der Gesprächspartner sehr nützlich sein. Das Gespräch muss nach dem Motto geführt werden: "Wenn du nichts tust, können und wollen wir auch nichts mehr für dich tun!" Dem Betroffenen wird klargemacht, dass er für sein Handeln letztlich selbst die Verantwortung trägt.

Hinweis zu § 2 Nummer 6 (Erfolglosigkeit)

In das Kündigungsschreiben wird ein Vermerk darüber aufgenommen, dass der Mitarbeiter sich nach abgeschlossener Behandlung wieder bewerben kann. Bewirbt sich ein entlassener Mitarbeiter nach erfolgreich abgeschlossener Behandlung um Wiedereinstellung, wird seine Bewerbung bevorzugt berücksichtigt.

Hinweis zu § 4

Ein Rückfall kann im Heilungsprozess des Suchtkranken eine wichtige therapeutische Funktion haben. Der Betroffene kann nicht glauben, dass das, was er in der Heilbehandlung gelernt hat, auch für ihn zutrifft. Dieser Rückfall kann schon während der Heilbehandlung, aber auch Monate oder Jahre danach eintreten.