

Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtgefahren und Suchtgefährdeten

zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Celle sowie den

Kirchen- und Kapellengemeinden im Kirchenkreis

und der

Mitarbeitervertretung für den Kirchenkreis Celle

Präambel

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern, Suchtmittelmißbrauch und Konsum illegaler Drogen abzuschaffen, den Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfeangebot zu unterbreiten. Hilfe soll auch denen angeboten werden, die unter süchtigem Verhalten, z.B. Eßstörungen, Spiel-, Arbeitssucht u. a. m., leiden.

Dem Arbeitgeber hilft die Dienstvereinbarung, seiner allgemeinen Fürsorgepflicht nachzukommen und die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen seiner Beschäftigten einzufordern.

Vorbeugende Maßnahmen aller Art sollen dem Mißbrauch von Suchtmitteln sowie süchtigem Verhalten entgegenwirken. Die Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen, will allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie in die Hand geben und Vorgesetzte zum Handeln verpflichten.

Bei allen Maßnahmen ist auf das Ehrgefühl und die allgemeine Menschenwürde der Betroffenen Rücksicht zu nehmen.

Vorgesetzten muß klar sein, daß sie in ihrem Bereich für ihre Beschäftigten Vorbildfunktionen haben. Von beiden wird erwartet, daß sie Aufklärung annehmen und weitergeben, andere nicht zum Suchtmittelmißbrauch animieren, Suchtmittelkonsum nicht bagatellisieren und Hilfeangebote annehmen.

Es ist nicht Ziel dieser Vereinbarung, den Genuß von Alkohol und anderer suchtpotenter Mittel grundsätzlich zu unterbinden, sondern ihren Mißbrauch zu verhindern, indem sich einzelne durch den Konsum besagter Mittel in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

1. Geltungsbereich der Dienstvereinbarung und Verantwortlicher für die Durchführung im Kirchenkreis Celle

(Gesundheitsbeauftragter, Pastor/Diakon, Vorgesetzter?...)

2. Verhalten während der Arbeitszeit

Die Beschäftigten dürfen sich durch Alkoholgenuß oder Einnahme anderer Mittel nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Beschäftigte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere zu verrichten, dürfen mit Arbeiten nicht mehr beschäftigt werden.

Der Versicherungsschutz im Rahmen der Unfallversicherung kann ausgeschlossen sein, wenn die Einnahme von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln eindeutig die alleinige Ursache für einen Unfall darstellt.

3. Hilfsangebote

Der Kirchenkreis bietet suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten Hilfe an, um zu vermeiden, daß das Beschäftigungsverhältnis dem Grunde nach gefährdet wird. Alkoholabhängigkeit ist eine anerkannte Krankheit. Andere Suchtkranke und Menschen mit süchtigem Verhalten werden hinsichtlich der arbeits- und dienstrechtlichen Behandlung durch die Dienststellen Kranken im Sinne der RVO gleichgestellt.

Betroffenen sowie deren Kolleginnen und Kollegen wird Beratung angeboten.

Vorgesetzte tragen Verantwortung im Umgang mit suchtkranken Beschäftigten. Sie werden von der Dienststelle in die Lage versetzt, mit fachlicher Unterstützung im Einzelfall konkret zu handeln.

4. Aufgaben der Vorgesetzten

Bei der Abwehr des Suchtmittelmißbrauchs kommt den Vorgesetzten eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind angehalten, mit dazu beizutragen, daß Suchtmittelgefährdeten oder Suchtkranken frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird.

Sie sind auch dafür verantwortlich, daß bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden.

Ziel der Gespräche ist, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, ihr süchtiges Verhalten zu beenden.

Diese sich unter dem Gesichtspunkt der rechtzeitigen Hilfe aus dem Fürsorgegedanken ergebende Aufgabe fällt in erster Linie den unmittelbaren Vorgesetzten zu, die die Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit erleben und denen Auffälligkeiten und Veränderungen im Verhalten auf Dauer nicht verborgen bleiben können.

5. Schulung

Teil der Führungsaufgabe von Vorgesetzten und an verantwortlicher Stelle tätigen Beschäftigten ist, eine kollegial-kritische Einstellung aller Beschäftigten zur Suchtgefährdung zu erreichen. Der Schulung kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Sie soll nicht nur Wissen vermitteln, sondern vor allem die persönliche Handlungskompetenz des einzelnen für seine Führungsaufgabe stärken.

Die inhaltliche Konzeption von Schulungen ist von der psychosozialen Beratungsstelle des Kirchenkreises Celle, ggf. in Kooperation mit der MAV und den Verantwortlichen für die Durchführung der Dienstvereinbarung, zu entwickeln.

Grundschulungen sollen nach mindestens drei Jahren aufgefrischt bzw. vertieft werden.

6. Prävention und Aufklärung

Die Beschäftigten werden durch die Dienststelle - mit Unterstützung der o.e. Beratungsstelle - über die Gefahr von Suchtmitteln und süchtigem Verhalten und den davon ausgehenden gesundheitlichen und sozialen Gefährdungen sowie deren Folgen aufgeklärt.

Durch die Aufklärung sollen die Beschäftigten zu einem umsichtigen Umgang mit Suchtmitteln angeregt werden und Einsicht in die Notwendigkeit konsequenten Handelns Suchtkranken gegenüber erhalten.

7. Verhalten in akuten Situationen

Stellt der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte aufgrund von Arbeits- und Lebenserfahrung Anzeichen dafür fest, daß Beschäftigte im Zusammenhang mit Suchtmitteln Verhaltensauffälligkeiten zeigen, gehört es im Rahmen der Fürsorgepflicht zu den Aufgaben der unmittelbaren Vorgesetzten, dafür zu sorgen, daß die Betroffenen sich selbst und andere nicht gefährden.

- Die unmittelbaren Vorgesetzten sind befugt, einen bzw. eine durch Suchtmittel beeinträchtigte/n Beschäftigte/n nach Hause zu schicken.
- Es wird empfohlen, hierbei eine Fachkraft (Arzt, Therapeut) oder eine andere Person hinzuzuziehen.

- Die unmittelbaren Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, daß die betroffene Person auf dem Heimweg andere Verkehrsteilnehmende und sich selbst nicht gefährdet.
- Die Heimfahrt kann z.B. in der Weise geschehen, daß die betroffene Person, je nach Zustand, in einem Taxi oder öffentlichen Verkehrsmittel, evtl. mit Begleitperson, nach Hause gebracht wird.
- Für die Betroffenen besteht kein Vergütungsanspruch.
- Die Kosten für den Transport tragen die Betroffenen.
- Es ist den unmittelbaren Vorgesetzten nicht gestattet, gegen den Willen der betroffenen Person die Fahrzeugschlüssel an sich zu nehmen.
- Die unmittelbaren Vorgesetzten sind berechtigt, die Polizei zu Hilfe zu holen, wenn Berauschte das Fahrzeug selber fahren wollen.

8. Maßnahmen und Hilfsangebote für Beschäftigte mit Suchtproblemen

1. Gespräch

Kommt es bei einer oder einem Beschäftigten zu Fehlverhalten am Arbeitsplatz und ist dabei vermutlich ein Suchtmittel im Spiel, so ist die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte aus ihrer bzw. seiner Fürsorgepflicht heraus angehalten, ein vertrauliches Gespräch mit der bzw. dem betroffenen Beschäftigten zu führen, in dem

- die konkreten Auffälligkeiten angesprochen werden,
- deutlich gemacht wird, daß das Fehlverhalten im Zusammenhang mit dem Mißbrauch von Suchtmitteln vermutet wird,
- die Aufforderung erfolgt, das Verhalten zu ändern und den arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten wieder in vollem Umfang nachzukommen (deutlicher Hinweis, in welcher Hinsicht positive Veränderungen gewünscht werden),
- darauf hingewiesen wird, daß verstärkt auf ihr bzw. sein Arbeitsverhalten geachtet wird und
- die Möglichkeit aufgezeigt wird, bei Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen fachkundige Informationen oder gezielte Beratungshilfe einzuholen.

Das Datum des Gespräches wird von der bzw. dem Vorgesetzten notiert; weitere Aufzeichnungen erfolgen nicht. Es wird dem Betroffenen Vertraulichkeit des Gespräches zugesichert.

Für ein Folgegespräch in ca. acht Wochen wird ein Termin vereinbart. Positive Verhaltensänderungen werden dem oder der Betroffenen entsprechend mitgeteilt.

2. Gespräch

Kommt es weiterhin zu Pflichtverletzungen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis und/oder kommt es zu weiteren negativen Auffälligkeiten, so führen die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte, ein Vertreter der zuständigen Mitarbeitervertretung und eine suchtherapeutische Fachkraft ein zweites Gespräch mit der bzw. dem Betroffenen, in dem

- konkrete Auffälligkeiten angesprochen werden,
- ein konkreter Hinweis auf bestehende Suchtgefahr erfolgt,
- sie bzw. er aufgefordert wird, einen Termin bei einer Suchtberatungsstelle oder Selbsthilfegruppe wahrzunehmen,
- Adressen von Suchtberatungsstellen und Selbsthilfegruppen ausgehändigt werden,
- ggf. Begleitung zum Erstgespräch bei einer Beratungsstelle oder Selbsthilfegruppe angeboten wird und
- ihr bzw. ihm bei unverändertem Verhalten die dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt werden.

Auch dieses Gespräch erfolgt vertraulich und hat keine weiteren personellen Konsequenzen, sofern es nicht zu weiteren Gesprächen nach dieser Dienstvereinbarung kommt. Es gibt erneut eine feste Terminvereinbarung für ein weiteres Gespräch in ca. sechs Wochen.

Bei weiteren Verfehlungen führt der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte Kritikgespräche. Bei positiver Verhaltensänderung wird der bzw. dem Betroffenen dieses entsprechend mitgeteilt. Das Arbeitsverhalten wird weiterhin besonders beobachtet.

Es erfolgt ein Hinweis darauf, daß das Gespräch protokolliert, aber nicht in die Personalakte aufgenommen wird.

3. Gespräch

Kann die bzw. der Betroffene nicht nachweisen, daß sie bzw. er Therapieangebote für sich in Anspruch genommen hat, und/oder kommt es weiterhin zu Pflichtverletzungen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis und/oder kommt es zu weiteren negativen Auffälligkeiten, so führen der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte, ein Vertreter der zuständigen MAV, ein Vertreter der Personalabteilung, eine suchtherapeutische Fachkraft und ggf. eine weitere Person des Vertrauens ein drittes Gespräch mit der bzw. dem Betroffenen, in dem

- ein konkreter Hinweis gegeben wird, daß der Arbeitgeber weiteres Fehlverhalten oder Minderleistung nicht dulden wird.
- Über dieses Gespräch wird eine ausführliche Aktennotiz angefertigt; die Termine der vorangegangenen Gespräche werden ebenfalls in einer Aktennotiz festgehalten.

- Es erfolgt eine konkrete Aufforderung, zu Beratungen in eine Beratungsstelle zu gehen und die Annahme von Hilfsangeboten innerhalb von zwei Wochen schriftlich nachzuweisen.
- Eine Abmahnung wird erteilt.
Beamtinnen und Beamte wird mit aller Entschiedenheit verdeutlicht, daß bei Nichtannahme eines konkreten Hilfsangebotes innerhalb von vier Wochen dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden können.
- Es wird ein weiterer Gesprächstermin in ca. vier Wochen vereinbart.
- Bei weiteren Verfehlungen führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte Kritikgespräche.
- Das Arbeitsverhalten obliegt weiterhin der besonderen Beobachtung.
- Bei positiver Verhaltensänderung wird ihr bzw. ihm dies entsprechend mitgeteilt.
- Werden die Hilfs- und Therapieangebote in Anspruch genommen und tritt eine positive Verhaltensänderung ein, sind die Unterlagen nach einem Jahr zu vernichten. Abmahnungen sind in der Regel nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen.

4. Gespräch

Kommt es weiterhin zu Pflichtverletzungen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis und/oder kommt es zu weiteren negativen Auffälligkeiten, und/oder wird die Möglichkeit einer Behandlung nicht wahrgenommen, so führen die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte, ein Vertreter der zuständigen Mitarbeitervertretung, ein Vertreter der Personalabteilung, eine suchttherapeutische Fachkraft, und ggf. eine weitere Person des Vertrauens, ein viertes Gespräch mit der bzw. dem Betroffenen, in dem

- die/der Betroffene ultimativ dazu aufgefordert wird, sich unverzüglich in Behandlung zu begeben. Ein Nachweis der Bemühungen um einen Therapieplatz ist innerhalb einer Woche vorzulegen.
- Eine zweite Abmahnung wird erteilt.
Bei Beamten/Beamtinnen wird die Einleitung eines Disziplinarverfahrens angekündigt.
- Die Dienststelle veranlaßt alles Notwendige, um die Aufnahme in die Therapie zu beschleunigen.

9. Kündigung/Entlassung

Kommt die bzw. der Betroffene den Aufforderungen nicht nach, wird ihr/ihm fristgerecht gekündigt. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist eine außerordentliche Kündigung nicht auszuschließen.

Bei Beamtinnen und Beamten beginnt der bzw. die Dienstvorgesetzte mit der disziplinarrechtlichen Vorermittlung bzw. mit der Einleitung des Disziplinarverfahrens.

10. Wiedereinstellung

Können Betroffene binnen eines Jahres nach ihrer Entlassung zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich der Arbeitgeber bei vorliegender Bewerbung sie wieder einzustellen.

11. Wiedereingliederung

Der Wiedereingliederung nach erfolgreicher Therapie geht eine Beratung der Beschäftigten mit der Personalabteilung, der örtlichen MAV, den unmittelbaren Vorgesetzten und der suchttherapeutischen Fachkraft über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus.

In Absprache mit den Betroffenen wird dem Kollegenkreis vor Wiederaufnahme der Arbeit ein gemeinsames Gespräch angeboten.

Vorrang hat das Prinzip, Betroffene in ihre alten Arbeitsplätze zu integrieren. Sie werden nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt, wo sie Materialien mit Suchtpotentialen (z.B. ausdämpfende Lösungsmittel) ausgesetzt sind.

Bei Medikamentenabhängigen werden vor Dienstantritt mit der örtlichen Mitarbeitervertretung, den unmittelbaren Vorgesetzten und der Personalabteilung Regelungen vereinbart, die den Umgang mit dem suchtauslösenden Medikament am Arbeitsplatz in den ersten sechs Monaten verhindern sollen.

Ein Einsatz im Nachtdienst soll in dieser Zeit vermieden werden.

Dem Betroffenen ist die Teilnahme an einer Nachsorgemaßnahme zu ermöglichen.

12. Rückfall

Der Rückfall gilt nach heutiger Erfahrung und Auffassung von Fachleuten als Bestandteil einer Suchterkrankung.

Es muß sofort gehandelt werden; die Betroffenen müssen konsequent zu fachkundiger Beratung bzw. Behandlung bewegt werden.

Bei Vorliegen eines Rückfalls wird unter Beteiligung der unter Punkt 2 des Stufenplanes genannten Personen ein Gespräch mit den Betroffenen geführt. Wird daraufhin der Rückfall nicht sofort durch fachkundige Beratung bzw. Behandlung gestoppt und die Krankheit damit zum Stillstand gebracht, wird der Stufenplan fortgeführt.

13. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem heutigen Tage in Kraft. Sie ist mit einer Frist von drei Monaten kündbar.

Bei Kündigung im Stufenverfahren befindliche Einzelfälle werden auf der Grundlage der Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Die Vertragsparteien gehen davon aus, daß auch mittelfristig ein Bedarf für Suchtprävention besteht. Sie sind sich darüber einig, daß nach Kündigung der Dienstvereinbarung Verhandlungen aufgenommen werden, die das Ziel einer neuen Dienstvereinbarung verfolgen.

Celle, d. 26. Nov. 1997

Der KKV

Celle, d. 3.12. 1997

Die Mitarbeitervertretung

