

Dienstvereinbarung

zum Umgang mit suchtmittelgefährdeten bzw. suchtmittelauffälligen Beschäftigten

Evangelischer Kirchenbezirk Göppingen

Geltungsbereich: Die Dienstvereinbarung zum Umgang mit suchtmittelgefährdeten bzw. suchtmittelauffälligen Beschäftigten gilt für alle Beschäftigte im Evangelischen Kirchenbezirk Göppingen, deren Dienstgeber diese Dienstvereinbarung unterschrieben haben. Sie stellt eine verbindliche Absprache zwischen Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung des Kirchenbezirks dar.

Funktion: Die Dienstvereinbarung dient zum Einen dazu, suchtmittelauffälligen Beschäftigten frühzeitig und effizient Hilfsmöglichkeiten anzubieten (Gesundheitsförderung als präventiver Aspekt), zum Anderen soll aber auch ein dienstrechtlich konsequentes Handeln ermöglicht werden (dienstrechtlicher Aspekt). Wichtig ist hierbei, ein Höchstmaß an Transparenz und einen sensiblen Umgang mit dieser Thematik zu gewährleisten.

Allgemeine Bestimmungen:

a) Zum Suchtmittelkonsum:

Bezüglich des Umgangs mit Suchtmitteln gelten die gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften (UVV); insbesondere dürfen sich Beschäftigte nicht durch ihren Suchtmittelkonsum in einen Zustand versetzen, durch den sie sich und andere gefährden können. Im Falle dieser durch Alkohol und andere Suchtmittel bedingten Gefährdung dürfen Beschäftigte akut nicht beschäftigt werden.

Bei dienstlichen Veranstaltungen sollen alkoholfreie Getränke vorrangig angeboten werden. Spirituosen und likörhaltige Getränke sind verboten. Angebotene Speisen, die Alkohol beinhalten, müssen gekennzeichnet werden.

Bezüglich des Umgangs mit illegalen Drogen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Psychoaktiv wirkende Medikamente, sowie Medikamente mit Suchtpotential dürfen nur nach Absprache mit dem behandelnden Arzt eingenommen werden.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung weisen auf den gesundheitsgefährdenden Effekt des Nikotinkonsums hin. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Nichtraucherschutz.

b) Zum Handlungsablauf:

Für die Feststellung von suchtmittelbedingten Sicherheitsgefährdungen am Arbeitsplatz sind die unmittelbar Vorgesetzten zuständig.

Beschäftigte, die suchtmittelbedingt eine Sicherheitsgefahr für sich und andere darstellen, sind arbeitsunfähig. Es besteht nach den Unfallverhütungsvorschriften akuter Handlungsbedarf (§38 UVV), ggf. bis zur Entfernung vom Arbeitsplatz. Die Entfernung vom Arbeitsplatz geht auf Kosten der/des Beschäftigten und wird mit der Verrechnung eines Urlaubstages oder Stundenabzug ausgeglichen. Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die/der betroffene Beschäftigte sicher nach Hause gelangt.

Bei einer dienstrechtlichen Entfernung vom Arbeitsplatz haben Beschäftigte das Recht, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzu zu ziehen.

Maßnahmen und Hilfen (Stufenmodell):

§ 1 Beratung bei einer anerkannten Suchtberatungsstelle kann auf eigenen Wunsch der/des Beschäftigten oder auf Veranlassung der/des Vorgesetzten geschehen. Die Beratung kann auch im Rahmen der Arbeitszeit erfolgen.

Beschäftigte, die bei der/dem nächsten Vorgesetzten Anzeichen einer suchtmittelbedingten Erkrankung feststellen, haben jederzeit die Möglichkeit sich an eine(n) andere(n) bzw. höhere(n) Vorgesetzte(n) zu wenden.

§ 2 Die in den Folgeparagrafen beschriebenen Maßnahmen sind anzuwenden

- bei suchtmittelbedingter Verletzung von Dienstpflichten
- wenn aus sonstigem Anlass der Eindruck entsteht, dass Mitarbeitende ihre Arbeitsfähigkeit durch Suchtmittelkonsum gefährden.

§ 3 (Stufe 1) In den Fällen des § 2 ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, ein vertrauliches Gespräch mit der/dem gefährdeten Beschäftigten zu führen und darin sowohl Wege zur Hilfe, als auch die möglichen dienstrechtlichen Konsequenzen (im Sinne dieser Dienstvereinbarung) aufzuzeigen. Die Inhalte des Gesprächs unterliegen der Vertraulichkeit. Es werden nur Ort, Zeitpunkt und Teilnehmende des Gesprächs festgehalten.

§ 4 (Stufe 2) Fällt die/der Beschäftigte weiterhin durch vermutlich mit dem Suchtmittelkonsum in Zusammenhang stehende Dienstpflichtverletzungen auf, so folgt ein Gespräch mit der/dem Betroffenen (längstens nach 6 Wochen), an dem die vorgesetzte Person, der/die Suchtbeauftragte und die Mitarbeitervertretung beteiligt sind. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen, jedoch wird eine Abmahnung für den Fall angekündigt, dass es erneut zu suchtmittelbedingten Auffälligkeiten kommt. Es wird auf die Hilfsangebote

(Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, Suchthelfer/in etc.) hingewiesen. Das Gespräch ist vom Vorgesetzten zu dokumentieren. Die/der Betroffene erhält eine Kopie, die Notiz kommt nicht in die Personalakte.

§ 5 (Stufe 3). Bei Nichtannahme dieses Hilfsangebotes oder Ausbleiben einer positiven Verhaltensänderung findet nach längstens 6 Wochen (bei Auffälligkeit früher) ein drittes Gespräch in gleicher Besetzung wie in § 4 statt.

Es wird festgestellt, dass die betroffene Person bisher nichts unternommen oder verändert hat. Es wird eine schriftliche Abmahnung erteilt. Es erfolgt das erneute Hilfeangebot mit der Vorgabe, die Annahme der Hilfe der/dem Vorgesetzten jeweils schriftlich zu bescheinigen. Erfolgt die Beratung oder Behandlung in der Dienstzeit, so ist die betroffene Person unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen. Die Inhalte des Gesprächs sind schriftlich zu dokumentieren (s. § 4 letzter Satz).

Kommt es zu keinerlei weiteren suchtmittelbedingten Auffälligkeiten in der Folgezeit, so sind die Unterlagen nach Ablauf von 2 Jahren zu vernichten.

§ 6 (Stufe 4) Ergeben sich jedoch weitere suchtmittelbedingte Dienstpflichtverletzungen in der Folgezeit, so führt der Dienstgeber ein weiteres Gespräch unter Beteiligung der in § 4 genannten Personen. Die betroffene Person erhält eine zweite und letzte schriftliche Abmahnung durch den Dienstgeber. Die krankheitsbedingte Kündigung wird für den Fall weiterer suchtmittelbedingter Auffälligkeiten angekündigt.

Kommt es zu keinerlei weiteren suchtmittelbedingten Auffälligkeiten in der Folgezeit, so sind die Unterlagen nach Ablauf von 2 Jahren zu vernichten.

§ 7 (Stufe 5) Bei Ablehnung des Hilfsangebotes und/oder weiteren Auffälligkeiten erfolgt nach Ablauf von 3 Wochen ein erneutes Gespräch in gleicher Besetzung mit zeitgleicher Kündigung. Hier sind die individualrechtlichen Bestimmungen (z.B. besonderer Kündigungsschutz) zu beachten. Die Kündigung unterliegt den Bestimmungen des MVG.

In das Kündigungsschreiben wird ein Vermerk darüber aufgenommen, dass der/dem Beschäftigten binnen eines Jahres nach seiner Entlassung eine Wiedereinstellung ermöglicht werden kann, wenn sie/er sich unmittelbar nach der Kündigung in eine Behandlung begibt, diese regulär abschließt und im Falle ihrer/seiner Wiederbewerbung eine geeignete Stelle zur Verfügung steht. Diese Zusicherung gilt nicht nach einer zweiten Kündigung. Die Mitarbeitervertretung ist auch in diesem Falle einzubeziehen.

§ 8 Bei einer erneuten suchtmittelbedingten Auffälligkeit innerhalb von zwei Jahren nach abgeschlossener Behandlung und daraus resultierender Dienstpflichtverletzung wird das Stufenprogramm ab **Stufe 3** erneut begonnen. Bei einer erneuten suchtmittelbedingten Auffälligkeit über zwei Jahre nach einer abgeschlossenen Behandlung beginnt das Stufenprogramm bei **Stufe 1**.

§ 9 (Wiedereingliederung). Nach einer regulär beendeten Therapie sind der/dem Betroffenen Rückkehrgespräche anzubieten. Diese dienen unter anderem dazu, suchtfördernde Bedingungen im Betrieb zu erkennen und abstinenzhaltende Bedingungen auszubauen. In der Regel sollen innerhalb von 12 Monaten drei Gespräche stattfinden. Inhalte dieser Gespräche sind u.a. die Informationsvermittlung über außerdienstliche Nachsorgeangebote (z.B. Nachsorge in den Suchtberatungsstellen bzw. Selbsthilfegruppen), Klärung möglicher Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und die Information über die Regelungen der Dienstvereinbarung im Falle einer Rückfälligkeit mit Dienstpflichtverletzung.

§ 10 Hinweise auf eine Abhängigkeit werden zwei Jahre nach dem regulären Abschluss einer Suchtrehabilitation aus der Personalakte entfernt. In der Personalakte ist der mit der Suchtmittelproblematik in Verbindung stehende Schriftwechsel gesondert zu kennzeichnen und unterliegt nicht der allgemeinen Akteneinsicht. Akteneinsicht haben nur die Verfahrensbeteiligten.

Begleitende Maßnahmen:

§ 11 Vorgesetzte sollen durch geeignete Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf die Dienstvereinbarung fortgebildet werden.

§ 12 Beschäftigte, die sich für eine Ausbildung zum betrieblichen Suchtkrankenhelfer interessieren, sind besonders zu fördern. Die Kosten dieser Ausbildung werden auf Antrag vom Kirchenbezirk Göppingen übernommen.

Inkrafttreten und Kündigung:

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Die Kündigungsfrist richtet sich nach §36 Abs.4 MVG und beträgt 3 Monate zum Ende eines Monats. Im Falle einer Kündigung ist von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung auf eine neue Vereinbarung hinzuwirken.

Datum:

Göppingen, _____

Unterschriften:

Dienstgeber

Mitarbeitervertretung (Vorsitzende)