

Dienstvereinbarung Suchtmittel am Arbeitsplatz

**Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn,
dieser vertreten durch den Kirchenkreisvorstand,**

und

**der Mitarbeitendenvertretung im Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn
wird folgende Dienstvereinbarung zu „Suchtmittel am Arbeitsplatz“ geschlossen:**

§ 1 Grundsätze

Suchtmittel wie Alkohol, suchtfördernde Medikamente und illegale Drogen schädigen die seelische und körperliche Gesundheit der MitarbeiterInnen, verändern die Leistungsfähigkeit und führen zu erhöhter Unfallgefahr. Suchtmittelprobleme haben wesentliche Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Arbeitssicherheit, Produktivität und Arbeitsabläufe. Eine Suchtmittelabhängigkeit wird als Krankheit angesehen, die medizinische und psychosoziale Hilfe erforderlich macht.

Im Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn, seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen ist der Gebrauch von Suchtmitteln (Alkohol, suchtfördernden Medikamenten und illegalen Drogen) im Dienst grundsätzlich nicht gestattet.

In den Einrichtungen ist jeglicher Suchtmittelkonsum untersagt. Das bedeutet auch, dass ein Suchtmittelkonsum vor Dienstbeginn und in den Dienstpausen ein Verstoß gegen die oben genannten Grundsätze darstellt. Der Antritt zur Arbeit ist unter dem Einfluss von Alkohol und anderen Rauschmitteln nicht gestattet.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung "Suchtmittel am Arbeitsplatz" gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹ im Kirchenkreis, seinen Kirchengemeinden und Einrichtungen. Sie gilt ebenso für die Zivildienstleistenden, Praktikanten und Honorarkräfte. Die Dienstvereinbarung bezieht sich auf Alkohol, nicht verschriebene suchtfördernde Medikamente und illegale Drogen jeder Art.

§ 3 Ziel der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung "Suchtmittel am Arbeitsplatz" soll

- Hilfen für die Mitarbeiter bei der Bewältigung von Problemen aus der Gefährdung oder Abhängigkeit von Suchtmitteln festlegen,
- suchtfährdeten und suchtkranken Mitarbeiter durch Informationen, Begleitung, Beratung und Therapiemöglichkeit Hilfe geben,
- den Ablauf der arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei suchtbedingten Auffälligkeiten der Mitarbeiter in einem Stufenplan regeln (Hilfeangebote und ggf. disziplinarische Maßnahmen),
- dazu beitragen, im Vorfeld durch Aufklärung, Information und Fortbildung über Sucht und Suchterkrankung Hilfe für alle Mitarbeiterinnen zu geben.

¹ Im Folgenden Mitarbeiter genannt.

§ 4 Ansprechpartner

Im Kirchenkreis Gifhorn besteht die Fachstelle für Sucht und Suchtprävention. Die Fachstelle

- führt Beratungen durch
- gibt Informationsmaterial aus
- organisiert Präventionsveranstaltungen

Die Fachstelle steht beratend zur Seite bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung. Ansprechpartner sind die jeweiligen Einrichtungsleiter und Vorgesetzte.

§ 5 Verfahren bei akuter Beeinträchtigung durch Suchtmittelgebrauch

- (1) Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Alkohol, Drogen, anderen berauschenden Mitteln oder Medikamenten ohne ärztliche Indikation ist nicht erlaubt, da sich Beschäftigte dadurch selbst oder andere gefährden können oder in der qualitativen und quantitativen Erfüllung ihrer Arbeitsverpflichtungen beeinträchtigt werden.
- (2) Vorgesetzte tragen die Verantwortung für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und können ggf. für Sicherheitsrisiken und Unfallgefahren, die sich aus der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit einzelner Beschäftigter ergeben, zur Rechenschaft gezogen werden.
- (3) Beschäftigte, die den unter Absatz 1 genannten Anforderungen zuwiderhandeln, dürfen mit Arbeiten nicht betraut werden.
- (4) Vorgesetzte sind gehalten, Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- (5) Stellt der Vorgesetzte einen Verstoß gegen das Konsumverbot fest oder hat er den Verdacht, dass ein Mitarbeiter das Nüchternheitsgebot nicht einhält, muss er einschreiten. Er ist gehalten, eine sorgfältige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit vorzunehmen und zu entscheiden, ob das Verlassen der Dienststelle zu veranlassen ist.
- (6) Die Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters orientiert sich an einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Augenscheins“), an der allgemeinen Lebenserfahrung des Vorgesetzten sowie an einer möglichen Gefährdungslage am Arbeitsplatz.
- (7) Der oder die Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person zur Feststellung der Beeinträchtigung hinzu (Beweishilfe).
- (8) Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Stunden zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen oder bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Der/die Beschäftigte ist hierauf von dem/der Vorgesetzten hinzuweisen.
- (9) Wird der Mitarbeiter nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg und organisiert ggf. eine Begleitperson und ein Beförderungsmittel. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges oder eines Fahrrades ist zu unterbinden. Die Beförderungskosten werden der/dem Beschäftigten in Rechnung gestellt.
- (10) Ist die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden in seiner/ihrer Arbeits- bzw. Dienstleistung gehindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

§ 6 Stufenplan

Dem Stufenplan können ein oder mehrere Fürsorge- und Klärungsgespräche im Rahmen von Personalgesprächen zwischen betroffenen Mitarbeitern und Vorgesetzten vorausgehen, wenn es bereits zu unspezifischen Auffälligkeiten kommt. Sie haben präventiven Charakter und unterliegen nicht der Verbindlichkeit eines Stufenplanes.

Bei einer konkreten Auffälligkeit bzw. Nachweis eines Suchtmittelmissbrauches findet das erste Gespräch und der Einstieg in den Stufenplan statt.

In Stufenplangesprächen sind immer anzusprechen:

- die aktuelle Stufe des Stufenplanes,
- die Vernachlässigungen der dienstvertraglichen Pflichten,
- die Störungen am Arbeitsplatz,
- die Verbindung des Gebrauchs von Suchtmitteln und/oder suchtbedingtem Verhalten
- und das Hilfeangebot.

Stufengespräche stellen eine besondere Verbindlichkeit für alle Beteiligten dar.

6.1. Erstes Gespräch

Anlass: Sind dem Vorgesetzten bei einem Mitarbeiter mehrfach verschiedene Fakten von Verletzungen der Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag im Zusammenhang und mit dem Verdacht eines möglichen Suchtproblems aufgefallen (Alkoholfahne, unentschuldigtes Fehlen, Unzuverlässigkeiten, starke Leistungsschwankungen o.ä.) führt er mit dem Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch (Vier-Augen-Gespräch).

Inhalt: Der Vorgesetzte äußert die Vermutung, dass die Probleme suchtmittelbedingt sind, stellt die Verhaltensauffälligkeiten in einem Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum, schildert die Fakten und klärt den Sachverhalt. Der Vorgesetzte kann auch schon Informationen zu Suchthilfeangeboten geben. Das Gespräch bleibt vertraulich. Es werden keine Sanktionen ausgesprochen, sondern lediglich eine Aufforderung zur Verhaltensänderung. Der Vorgesetzte notiert die Fakten und das Ergebnis des Gespräches auf dem dafür vorgesehenen Formblatt. Dieses verbleibt beim Vorgesetzten oder dem betrieblichen Suchtberater. Er kündigt nach zwei Monaten ein Wiederholungsgespräch an.

Das erste Gespräch ist der Einstieg in den Stufenplan.

Teilnehmer: Mitarbeiter, Vorgesetzter,
auf Wunsch des Betroffenen: MAV, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Mitarbeitern

6.2. Zweites Gespräch

Anlass: Es ist erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der dienstvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen. Der Vorgesetzte führt ein erneutes Gespräch.

Inhalt: Die neuen Fakten sind zu benennen und auf den Inhalt des vorausgegangenen Gesprächs ist Bezug zu nehmen. Der Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten ist erneut aufzuzeigen. Es werden Hinweise auf innerbetriebliche und externe Hilfeangebote gegeben (Fachstelle für Sucht und Suchtprävention, Diakonisches Werk Gifhorn, Selbsthilfegruppe).

Die Aufforderung zu einer Beratung erfolgt. Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten und ein Wiederholungsgespräch mit einer möglichen schriftlichen Abmahnung werden angekündigt. Das Gespräch wird schriftlich festgehalten (Formblatt) und die Gesprächsnotiz dem Personalservice zugeleitet. Auf die Fortsetzung im Rahmen des Stufenplanes wird hingewiesen.

Teilnehmer: Mitarbeiter, Vorgesetzter,
auf Wunsch des Betroffenen: MAV, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Mitarbeitern

6.3. Drittes Gespräch

Anlass: Es ist erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der dienstvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen. Beim Mitarbeiter ist keine positive Veränderung eingetreten und er hat keine Hilfe angenommen.

Inhalt: Die neuen Fakten sind zu benennen und auf den Inhalt der vorausgegangenen Gespräche ist Bezug zu nehmen. Der Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten ist erneut aufzuzeigen. Es werden wiederum Hinweise auf Hilfeangebote gegeben.

Es erfolgt die Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.

Wenn der Betroffene darlegt, dass ein Suchtmittelproblem vorliegt, wird für die Suchtberatung oder -behandlung Unterstützung zugesichert. (Wenn während der einzelnen Hilfebausteine erneute Auffälligkeiten auftreten, darf es keine Stufenplanerhöhung geben) Wenn der Betroffene deutlich macht, dass Suchtmittelgebrauch keine Rolle spielt, so ist die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt.

Die Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten werden angekündigt. Als personelle Konsequenz wird eine schriftliche Abmahnung erteilt.

Teilnehmer: Mitarbeiter, Vorgesetzter, Personalabteilung,
auf Wunsch des Betroffenen: MAV, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Mitarbeitern

6.4. Viertes Gespräch

Anlass: Es ist erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der dienstvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen. Beim Mitarbeiter ist keine positive Veränderung eingetreten und er hat keine Hilfe angenommen.

Inhalt: Die neuen Fakten sind zu benennen und auf den Inhalt der vorausgegangenen Gespräche ist Bezug zu nehmen. Der Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten ist erneut aufzuzeigen. Es werden Hinweise auf Hilfeangebote gegeben.

Es wird eine schriftliche Aufforderung erteilt, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann.

Der Mitarbeiter wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen, die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist und ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft des Mitarbeiters eine Suchterkrankung nicht vor, wird eine zweite Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen ausgesprochen. Nur der betroffene Mitarbeiter selbst kann die Kündigung verhindern, indem er Hilfe annimmt, seine seelische und körperliche Gesundheit wiederherstellt und den dienstvertraglichen Verpflichtungen nachkommt.

Teilnehmer: Mitarbeiter, Vorgesetzter, Personalabteilung,
auf Wunsch des Betroffenen: MAV, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Mitarbeitern

6.5. Fünftes Gespräch

Anlass: Es ist erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der dienstvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen. Der Mitarbeiter hat sein Verhalten nicht geändert, insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und es ist keine Besserung zu erwarten.

Inhalt: Es wird festgestellt, dass die Kündigung infolge der suchtmittelbedingten Auffälligkeiten und Fakten des Mitarbeiters unumgänglich ist. Der Dienstgeber spricht die Kündigung unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzes aus. Das Gespräch dient somit der Einleitung der Kündigung.

Teilnehmer: Mitarbeiter, Vorgesetzter, Personalabteilung, MAV, Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Mitarbeitern

§ 7 Schweigepflicht

Das Strafgesetzbuch sieht für Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter und Angehörige anderer helfender Berufe im § 203 vor, dass Inhalte von Hilfestellungen und Informationen über Hilfestellungen grundsätzlich nur mit Einverständnis des Betroffenen weitergegeben werden dürfen.

§ 8 Verfahren bei Rückfall

Ist der Stufenplan wegen eingetretener Besserung des Mitarbeiters abgebrochen worden und wird der Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten rückfällig, so tritt der Stufenplan an derselben Stelle wieder in Kraft.

§ 9 Eintragung in die Personalakte


Eintragungen in die Personalakte, die gemäß dem Stufenplan erfolgt sind, werden auf Antrag des abstinente lebenden Betroffenen frühestens nach zwei Jahren nach Aufnahme der letzten Eintragung entfernt.

§ 10 Inkrafttreten/Geltungsdauer

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt am 01. Mai 2023 in Kraft und ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich kündbar. Im Fall der Kündigung gilt diese bis zur Vereinbarung einer neuen Dienstvereinbarung fort.
- (2) Die Dienstvereinbarung wird den Mitarbeitern und insbesondere den Dienststellenleitungen in geeigneter Weise bekannt gemacht.


Gifhorn, den 21.03.2023

Kirchenkreisvorstand
Als Bevollmächtigte


.....
(Roßmann, Amtsleitung)



Die Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretung
im Kirchenkreis Gifhorn

.....
(Petzold, Vorsitzende der
Mitarbeitendenvertretung)

Ev.-luth. Kirchenkreis Gifhorn

Formblatt zu § 6

1. 2. 3. 4. 5. Stufenplangespräch *)Nichtzutreffendes streichen

Mit Frau/Herrn _____

Einrichtung _____

wurde am _____

ein Gespräch auf der Grundlage der Dienstvereinbarung "Suchtmittel am Arbeitsplatz" geführt.

Anlass:

.....
.....
.....

Gesprächsteilnehmer:

.....

Vereinbarung/Hilfeangebote/Auflagen:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bemerkungen:

.....
.....

_____, den _____

Vorgesetzte*r

Mitarbeiter*in

Zur Ablage beim Vorgesetzten;
Ablage ab dem 3.Gespräch bei Personalabteilung