

Dienstvereinbarung

über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der MAV Erzbischöfliches Jugendamt der Erzdiözese Bamberg

Vorbemerkung

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Im Einzelnen bezieht sich diese Vereinbarung auf die Schwerpunkte.

- Wesen der Suchterscheinungen
- innerbetriebliche Institutionen und Vorschriften zur Begrenzung von Suchtgefahren
- Hilfsangebote für Suchtmittelgefährdete und -abhängige
- Maßnahmen (einschließlich arbeitsrechtlicher Konsequenzen).

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich der Dienstvereinbarung

Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewußtseins- und/oder verhaltensändernde Drogen und Stoffe.

Der Konsum von Suchtmitteln im privaten Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von dieser Vereinbarung dann berührt, wenn die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt wird.

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der leitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Unberührt von dieser Vereinbarung bleiben

- Maßnahmen aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere des § 38 UVV,
- Maßnahmen des Dienstgebers, die im Einzelfall notwendig sind, um Dritte, Klienten und sonstige Betroffene vor Schaden zu bewahren,
- Maßnahmen des Dienstgebers im Rahmen der Fürsorgepflicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen.

§ 2 Ziele der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung soll

- die Gesundheit der Beschäftigten erhalten,
- die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten,
- den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die Probleme mit Suchtmitteln haben, rechtzeitig geeignete Hilfen anbieten,
- die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
- eine arbeitsrechtliche Gleichbehandlung aller betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Folgen gewährleisten,
- Vorgesetzten und Kollegen/innen suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen für die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben,

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Bemühen um einem verantwortungsbewußten Gebrauch von Genußmitteln und/oder Medikamenten, die bewußtseins- oder verhaltensverändernd wirken, unterstützen oder sie in ihrem Verzicht darauf bestärken,
- den Suchtgefahren am Arbeitsplatz in geeigneter Weise vorbeugen,
- die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb fördern.

§ 3 Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist arbeits- und sozialrechtlich als Krankheit anerkannt. An diesem Grundsatz orientieren sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik. Angemessene Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchterkrankung haben Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen.

Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren und das Verhalten von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten bei Suchtproblemen der Betroffenen als möglicherweise suchtfördernde oder -aufrechterhaltende Ursachen mitzuberücksichtigen (Co-Abhängigkeit - Psychosozialer Ansatz).

Diagnostizierte Suchtmittelgefährdung oder -abhängigkeit bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund (Psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstellen, Fachkliniken und Selbsthilfegruppen).

Mit einem Rückfall nach oder während einer Suchttherapie muß bei Suchterkrankungen gerechnet werden. Er gehört zum Krankheitsbild und wird entsprechend behandelt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für eine suchtmittelfreie Lebensweise entschieden haben, genießen die besondere Unterstützung der Einrichtung.

§ 4 Beratung

Suchtkranke oder suchtgefährdete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können sich vertraulich an einen/eine Suchtberater/in, an ihre/n Vorgesetzte/n oder an die Mitarbeitervertretung wenden.

Um die Gesundheit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zu erhalten oder wiederzuerlangen, werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über mögliche Hilfsmaßnahmen, z.B. das Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle, den Anschluß an eine Selbsthilfegruppe oder die ambulante oder stationäre Behandlung in einer anerkannten Einrichtung beraten und bis zum Beginn, während und nach Abschluß einer Hilfsmaßnahme begleitet.

§ 5 Suchtbeauftragte/r

Zur Beratung und Betreuung suchtkranker oder -gefährdeter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie zur Unterstützung betrieblicher Stellen werden zwei geeignete Personen zu betrieblichen Suchtbeauftragten bestellt. Hierbei soll eine dem internen Mitarbeiterkreis, die andere allerdings "betriebsfremd" sein. Der/die Suchtbeauftragte ist verpflichtet, sich durch eine Schulung auf seine/ihre Aufgaben vorzubereiten.

Die Auswahl geeigneter Mitarbeiter/innen erfolgt einvernehmlich durch die Personalabteilung und die Mitarbeitervertretung.

Der/die Suchtbeauftragte wird zur Wahrnehmung seiner/ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Aufgaben der Suchtbeauftragten sind:

- * Ansprechpartner, Berater und Begleiter für suchtgefährdete und -kranke Mitarbeiter/innen
- * Beratung des Dienstgebers, der Personalabteilung und der Mitarbeitervertretung in Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen,
- * Analyse innerbetrieblicher Risikofaktoren,
- * Planung und Durchführung vorbeugender Maßnahmen, Projekte und Schulungen,
- * Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- * Kooperation mit psycho-sozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jederzeit berechtigt, sich direkt an die/den Suchtbeauftragte/n zu wenden.

§ 6 Aufklärung und Prävention

Die Mitarbeiterschaft ist systematisch und fortlaufend über die Suchtproblematik, deren Hintergründe und Behandlung zu informieren. Alle Einrichtungen, die Mitarbeitervertretung sowie die Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung erhalten ein Exemplar dieser Dienstvereinbarung. Die Dienstvereinbarung ist auf der Mitarbeiter/innenversammlung vorzustellen und zu erläutern.

§ 7 Fortbildung

Die Vertreter/innen des Dienstgebers sind im Hinblick auf die Anwendung dieser Dienstvereinbarung zu schulen.

§ 8 Gebrauch von Suchtmitteln

Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte sind zur genauen Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere des § 38 UVV, verpflichtet. Der Wortlaut dieser Vorschrift (§ 38 UVV) ist dieser Dienstvereinbarung als Anlage beigelegt.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Arbeitsplätzen und in allen Tätigkeitsbereichen gehalten, darauf zu achten, daß sie während der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unter dem Einfluß von Suchtmitteln stehen.

§ 9 Beseitigung innerbetrieblicher Ursachen

Gehäufte Gebrauch von Suchtmitteln oder Medikamenten in bestimmten Bereichen wird mit den Betroffenen, ihren Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten gemeinsam besprochen. Es werden Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen erörtert und nach Zustimmung der Mitarbeitervertretung umgesetzt.

Alkoholische Getränke dürfen in normalen Einrichtungen bzw. den üblichen Arbeitsräumen und während der Arbeit weder verkauft noch konsumiert werden.

Für besondere Gelegenheiten (Betriebsfeiern, Jubiläen) ist die ausdrückliche Genehmigung des Jugendamtsleiters notwendig.

§ 10 Maßnahmen und Hilfsangebote für Suchtmittelgefährdete und -abhängige

1. Stufe

- a) Stellt der/die unmittelbar Vorgesetzte fest, daß ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin seine/ihre Dienstpflichten infolge Suchtmittelgebrauches vernachlässigt oder nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt, führt er/sie darüber mit dem/der Betroffenen ein erstes Gespräch. Zuvor muß allerdings der/die Vorgesetzte mit einem/r Suchtbeauftragten Rücksprache nehmen.
- b) In diesem Gespräch werden die Leistungs- oder Verhaltensauffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, daß ein Zusammenhang mit dem Suchtmittelmißbrauch vermutet wird.
Der/die Betroffene wird aufgefordert, sein/ihr Verhalten zu ändern. Er/sie wird darauf hingewiesen, daß der/die unmittelbare Dienstvorgesetzte künftig verstärkt das Arbeitsverhalten beobachten und darüber Tagebuch führen wird. Dieses Tagebuch ist über alle Stufen des Planes zu führen. Ein weiteres Gespräch mit dem/der Betroffenen wird nach spätestens 2 Monaten vereinbart.
Der/die Betroffene wird aufgefordert, sich hinsichtlich einer genauen Diagnose des Abhängigkeitsverhaltens an eine Beratungsstelle für Suchterkrankungen zu wenden. Dabei wird Hilfe und Unterstützung durch die/den Dienstvorgesetzte/n zugesichert. Der/die Betroffene wird ferner darauf hingewiesen, daß dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen werden, wenn kein Gebrauch von dem Hilfsangebot gemacht wird und keine positiven Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten eintreten sollten.
- c) Dieses erste rechtliche Gespräch mit dem/der direkten Vorgesetzten hat noch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Weder dürfen Informationen darüber an Dritte weitergegeben werden, noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

2. Stufe

- a) Ist im Verhalten des/der Betroffenen keine positive Veränderung feststellbar, führt der/die unmittelbare Vorgesetzte spätestens nach 2 Monaten ein weiteres Gespräch mit ihm/ihr. An diesem Gespräch nimmt ein von der/dem Betroffenen ausgewählte/r Suchtbeauftragte/r teil.
- b) Dem/der Betroffenen werden die weiteren vorgesehenen Maßnahmen erläutert. Er /sie wird aufgefordert, binnen einer Woche einen Beratungstermin bei einer psycho-sozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchterkrankungen zu vereinbaren.
- c) Der/die Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an. Diesen Vermerk leitet er/sie mit einer Kopie des Tagebuchs und gegebenenfalls einer schriftlichen Stellungnahme des/der Betroffenen an die Personalabteilung zur Aufnahme in die Personalakte weiter. Der/die Betroffene erhält eine Kopie des Vermerkes. Falls keine Maßnahmen nach Stufe 3 getroffen werden müssen, unterliegt der Vermerk innerhalb von 2 Jahren der Tilgung.

3. Stufe

- a) Ist im Verhalten des/der Betroffenen keine positive Veränderung feststellbar oder hat er/sie nicht spätestens innerhalb von 2 Monaten nach dem psycho-sozialen Beratungsgespräch nach Stufe 2 b) eine Therapie aufgenommen, führt der/die unmittelbare Vorgesetzte ein drittes Gespräch mit dem/der Betroffenen, an dem

zusätzlich neben einem Suchtbeauftragten ein/e Sachbearbeiter/in der Personalabteilung teilnimmt. Ferner kann der Teilnehmerkreis mit Einverständnis des/der Betroffenen um weitere Personen erweitert werden, z.B. Familienmitglieder oder Mitarbeiter/innen einer psycho-sozialen Beratungsstelle.

- b) Nach Erläuterung der weiteren Maßnahmen des Stufenplans wird der/die Betroffene nochmals eindringlich aufgefordert, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie zu unterziehen. Es werden die konkreten arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt.
- c) Der/die Betroffene wird aufgefordert, die Aufnahme einer ambulanten oder stationären Therapie unverzüglich dem/der unmittelbaren Vorgesetzten anzuzeigen. Der/die Vorgesetzte informiert die Personalabteilung über die Aufnahme oder Nichtaufnahme einer Therapie. Weigert sich der/die Betroffene, eine Therapie aufzunehmen, erfolgt eine arbeitsrechtliche Ermahnung, deren Protokoll zur Personalakte zu nehmen ist.
- d) Über das Gespräch wird ein Vermerk entsprechend Stufe 2 d) gefertigt.

4. Stufe

Nimmt der/die Betroffene nicht spätestens innerhalb eines Monats nach dem Gespräch nach Stufe 3 a) eine ambulante oder stationäre Therapie auf und verändert er/sie auch sein/ihr Verhalten während dieser Frist nicht in positiver Weise, erfolgt ein viertes Gespräch mit dem/der Betroffenen.

Dieses Gespräch führt die Leitung der Personalabteilung zusammen mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten und einem/r Suchtbeauftragten. Dabei erfolgt bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung.

Das gleiche gilt, wenn eine begonnene Therapie vorzeitig abgebrochen wird.

5. Stufe

Können weiterhin keine positiven Verhaltensänderungen festgestellt werden oder lehnt der/die Betroffene auch nach der Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab oder bricht er/sie eine zweite ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig ab, kann das Arbeitsverhältnis durch den Dienstgeber gekündigt werden.

Die rechtzeitige und korrekte Anhörung der Mitarbeitervertretung ist sicherzustellen. Die Mitarbeitervertretung hat dabei insbesondere zu prüfen, ob die einzelnen Stufen dieser Dienstvereinbarung korrekt eingehalten worden sind. Entsprechende Nachweise sind der Mitarbeitervertretung mit der Kündigungsabsicht zuzuleiten.

Nach erfolgreichem Abschluß einer längerfristigen Therapie und nachgewiesener Heilung wird eine Wiedereinstellung wohlwollend überprüft.

§ 11 Nachsorge

Hat ein/eine Mitarbeiter/Mitarbeiterin in ungekündigtem Arbeitsverhältnis eine Therapiemaßnahme abgeschlossen, führen der/die unmittelbare Vorgesetzte und ein Suchtbeauftragter mit dem/der Betroffenen Gespräche. Ziel der Gespräche ist die Wiedereingliederung des/der abstinent lebenden Betroffenen, seine/ihre Begleitung und Unterstützung. Der/die Vorgesetzte trägt dafür Sorge, daß der/die Betroffene nach Möglichkeit wieder voll in den Kreis der Kolleginnen und Kollegen integriert wird und in seinen/ihren Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert und unterstützt wird.

§ 12 Rückfall

Ein Rückfall nach Abschluß einer ambulanten/stationären Therapie gehört zum Krankheitsbild der Suchtmittelabhängigkeit. Er wird wie eine Neuerkrankung gewertet. Die Maßnahmen des Stufenplanes werden ab Stufe 3. a) erneut durchgeführt.

§ 13 Schweigepflicht

Beteiligte an den Gesprächen mit dem/der betroffenen Suchtkranken oder Suchtgefährdeten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Nur mit ausdrücklichem Einverständnis des/der Betroffenen dürfen Gesprächsinhalte an Dritte weitergegeben werden.

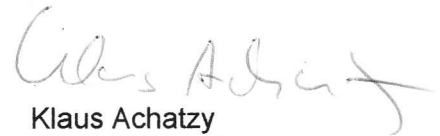
§ 14 Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung wird rückwirkend zum 01.01.2003 unbefristet abgeschlossen.

Bamberg, den 24.10.2003



Michael Endres
Leiter des Erzbischöflichen Jugendamtes



Klaus Achatzy
MAV-Vorsitzender

Anlage:

§ 38 der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) lautet:

"(1) Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuß nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(2) Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht mehr beschäftigt werden".