

Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention

Zwischen dem Vorstand des Caritasverbandes für das Bistum Magdeburg e.V., vertreten durch den Diözesan-Caritasdirektor (im Folgenden Dienstgeber genannt) und der Mitarbeitervertretung (im Folgenden MAV genannt) wird folgende Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention abgeschlossen:

§ 1

Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Genuss- und Suchtmitteln entstehen. Genuss- und Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, psychotrop wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe. Auf andere suchtfähnliche Problemstellungen, wie Nikotinabhängigkeit, Essstörungen und exzessives Glücksspielverhalten ist diese Dienstvereinbarung ebenfalls anzuwenden. Der Konsum von Genuss- und Suchtmitteln oder das Suchtverhalten im privaten Bereich der MitarbeiterInnen (im Folgenden MA genannt) ist nur insofern Gegenstand dieser Dienstvereinbarung, als er die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt.

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der leitenden MitarbeiterInnen.

§ 2

Ziele der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung soll für Suchtgefahren am Arbeitsplatz sensibilisieren, Suchtgefahren vorbeugen und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Genuss- und Suchtmitteln entstehen, regeln.

Sie soll:

- die MA bei einem verantwortungsbewussten Gebrauch von Genussmitteln und psychotrop wirksamen Medikamenten unterstützen,
- den MA und den Arbeitsbereichen, die Probleme mit Suchtmitteln haben, rechtzeitig geeignete Hilfen anbieten,
- die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken MA mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
- Vorgesetzten und KollegInnen suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen für die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben,
- eine Gleichbehandlung aller betroffenen MA hinsichtlich der Hilfeangebote und arbeitsrechtlichen Folgen gewährleisten,
- die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und
- die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöhen.

§ 3

Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Danach richten sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik aus. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen. Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren, z. B. Konflikte im Arbeitsbereich, psychischer und physischer Stress, betriebliche Einstellungen und Sitten zum Suchtmittelgebrauch und das Verhalten der Kollegen und Kolleginnen und der Vorgesetzten bei Suchtmittelproblemen (Co-Abhängigkeit) als suchtfördernde bzw. aufrechterhaltende Bedingungen einzubeziehen. Dieses bedeutet einen ganzheitlichen psychosozialen Ansatz. Die Suchtmittelgefährdung und -abhängigkeit bedarf einer Diagnose und einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund. Suchtkranke MA sind zeitweise unfähig zur Abstinenz vom Suchtmittel. Dies ist hinsichtlich der Unfallverhütungsvorschriften zu berücksichtigen. Das Ziel einer Suchtbehandlung ist immer die lebenslange Abstinenz vom Suchtmittel. MA, die sich zu einer suchtmittelfreien Lebensweise entschieden haben, genießen daher die Unterstützung des Dienstgebers. Ein Rückfall nach oder während einer Suchttherapie gehört zum Krankheitsbild und wird daher entsprechend behandelt.

§ 4

Arbeitskreis Suchtprävention, Suchtbeauftragte/r

Mitglieder des Arbeitskreises Suchtprävention werden für ihre Teilnahme an Sitzungen freigestellt.

Der Dienstgeber und die MAV bestimmen einvernehmlich eine/n Suchtbeauftragte/n. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre. Der/die Suchtbeauftragte wird im notwendigen Umfang für diese Tätigkeit freigestellt und unterliegt der Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.

Der/die Suchtbeauftragte beruft den Arbeitskreis Suchtprävention ein, leitet ihn und vertritt diesen gegenüber dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber anderen Stellen. In den Arbeitskreis Suchtprävention entsenden der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung jeweils eine/n Vertreter/in.

Aufgaben des Arbeitskreises Sucht sind insbesondere:

- Beratung des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen,
- Analyse der innerbetrieblichen Risikofaktoren (vgl. § 8),
- Planung und Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen, von Projekten und Schulungen (vgl. §§ 5 und 6),
- Kooperation mit Facheinrichtungen zur Beratung und Therapie Suchtkranker,
- Erstellung eines Tätigkeitsberichtes (jährlich) und
- Überwachung und Weiterentwicklung dieser Vereinbarung.

Der Arbeitskreis Suchtprävention hat ein Vorschlagsrecht gegenüber der Mitarbeitervertretung und gegenüber dem Dienstgeber. Die Durchführung von Maßnahmen erfolgt durch den Dienstgeber in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung.

Der Arbeitskreis Suchtprävention tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.

§ 5

Prävention

Die MitarbeiterInnen sollen durch den Arbeitskreis Suchtprävention systematisch und fortlaufend über die Suchtproblematik und ihre Hintergründe informiert werden.

Jede/r Mitarbeiter/in erhält eine Kopie der Dienstvereinbarung. Die Dienstvereinbarung wird von dem/der Suchtbeauftragten den MitarbeiterInnen auf einer Mitarbeiterversammlung vorgestellt und erläutert.

§ 6 Fortbildung

MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktionen werden durch den Arbeitskreis Suchtprävention für die Anwendung der Dienstvereinbarung und für den innerbetrieblichen Umgang mit Suchtgefahren und Suchtproblemen geschult.

§ 7 Gebrauch von Suchtmitteln

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

Die Einnahme von psychotrop wirksamen Medikamenten sollte nur auf ärztliche Veranlassung erfolgen. Der Konsum illegaler Drogen ist verboten. Der § 38 UVV ist entsprechend anzuwenden.

Bei innerbetrieblichen Feiern oder Einladungen sind immer alkoholfreie Getränke als erstes und vorrangig anzubieten.

§ 8 Beseitigung von innerbetrieblichen Ursachen

Missbrauch von Suchtmitteln in einzelnen Arbeitsbereichen wird vom Arbeitskreis Suchtprävention mit den Betroffenen gemeinsam überprüft. Gemeinsam mit diesen werden Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen besprochen und nach Zustimmung durch die MAV beseitigt.

§ 9 Maßnahmen und Hilfeangebote für Suchtmittelgefährdete und -abhängige

Der 6-Stufen-Plan

1. Stufe

- A: Stellt der/die unmittelbare Vorgesetzte fest oder wird er/sie von MitarbeiterInnen darauf hingewiesen, dass ein/e Beschäftigte/r die Arbeits- und Dienstpflichten suchtbedingt vernachlässigt oder nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt, führt er/sie hierüber mit dem/der Betroffenen ein **erstes** Gespräch.
- B: In diesem Gespräch werden die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit einem Suchtmittelmiss-

brauch vermutet wird. Der/die Betroffene wird aufgefordert, sein/ihr Verhalten zu ändern. Er/sie erhält den Hinweis, dass der/die unmittelbare Vorgesetzte künftig verstärkt auf das Arbeitsverhalten achten wird und hierüber Tagebuch führen wird. Es wird mitgeteilt, dass nach spätestens zwei Monaten ein weiteres Gespräch durchgeführt wird.

Der/die Betroffene wird aufgefordert, hinsichtlich einer genauen Diagnose des möglichen Abhängigkeitsverhaltens sich an eine Beratungsstelle für Suchtkranke oder an einen in Suchtfragen speziell geschulten Arzt zu wenden. Hilfe und Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n wird zugesichert.

Der/die Betroffene wird darauf hingewiesen, dass arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen von der Personalverwaltung ergriffen werden müssen, wenn von den Hilfeangeboten kein Gebrauch gemacht wird und keine positiven Veränderungen im Arbeitsverhalten eintreten.

- C: Das erste vertrauliche Gespräch mit dem/der direkten Vorgesetzten hat noch keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierfür Informationen an andere Stellen weitergegeben, noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

2. Stufe

- A: Ist im Verhalten keine positive Veränderung festzustellen, führt der/die unmittelbare Vorgesetzte spätestens nach zwei Monaten ein weiteres Gespräch. An diesem Gespräch nimmt ein Mitglied des Arbeitskreises Suchtprävention teil.
- B: Nach Erläuterung der weiteren, in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen, wird der/die Betroffene nochmals aufgefordert, **innerhalb einer Woche** einen Gesprächstermin bei einer Beratungsstelle für Suchtkranke oder einem in Suchtfragen speziell geschulten Arzt zu vereinbaren. Über das Arbeitsverhalten wird über alle Stufen hinweg das Tagebuch weitergeführt.
- C: Dem/der Vorgesetzten ist unverzüglich eine Bescheinigung über das stattgefundene Beratungsgespräch in der Beratungsstelle oder bei dem Arzt vorzulegen.
- D: Der/die Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an. Dieser Vermerk wird mit einer Kopie des Tagebuches und ggf. mit der schriftlichen Stellungnahme des/der Betroffenen an die Personalverwaltung zur Aufnahme in die Personalakte weitergeleitet. Der Vermerk unterliegt der Tilgung innerhalb von zwei Jahren, wenn nicht Maßnahmen nach Stufe 3 getroffen werden müssen. **Der/die Betroffene erhält eine Kopie des Vermerkes.**

3. Stufe

- A: Ist im Verhalten keine positive Änderung festzustellen oder hat der/die Betroffene nicht innerhalb von spätestens zwei Monaten, vom Zeitpunkt des letzten Gespräches, eine Therapie aufgenommen, führt der/die unmittelbare Vorgesetzte ein drittes Gespräch, an dem zusätzlich zu dem Mitglied des Arbeitskreises Suchtprävention, ein/e Mitarbeiter/in der Personalverwaltung **und ein/e Vertreter/in der MAV** teilnimmt. Dieser Personenkreis kann um andere Personen erweitert werden, wie zum Beispiel Familienangehörige und/oder eine/n Mitarbeiter/in einer Beratungsstelle.
- B: Nach Erläuterung der weiteren, in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen, wird der/die Betroffene nochmals aufgefordert, sich sofort einer ambulanten oder stationären Therapie zu unterziehen. In diesem Gespräch werden zugleich konkrete arbeits-

bzw. dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt. Lehnt der/die Betroffene ab, sich einer Therapie zu unterziehen, wird er/sie von der Personalverwaltung abgemahnt.

- C: Der/die Betroffene wird schriftlich aufgefordert, unverzüglich die Aufnahme einer ambulanten oder stationären Behandlung schriftlich über seine/n unmittelbare/n Vorgesetzte/n der Personalverwaltung anzuzeigen.
- D: Über das Gespräch wird ein Vermerk analog der 2. Stufe, Abs. D gefertigt.

4. Stufe

- A: Nimmt der/die Betroffene nicht spätestens innerhalb eines Monats, ab dem Zeitpunkt des dritten Gespräches gemessen, eine ambulante oder stationäre Therapie auf und verändert er/sie auch sein/ihr Verhalten innerhalb dieser Frist nicht in positiver Weise, so führt nunmehr die Personalverwaltung zusammen mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten, **einem Mitglied der MAV** und einem Mitglied des Arbeitskreises Suchtprävention ein viertes Gespräch durch. Die Personalverwaltung kündigt die Beendigung des Dienstverhältnisses für den Fall der weiteren Ablehnung der Hilfeangebote an.
- B: Ändert sich das Verhalten innerhalb des nächsten Monats nicht, erfolgt eine zweite Abmahnung.

5. Stufe

Lehnt der/die Betroffene trotz zweiter Abmahnung die angebotenen Hilfemaßnahmen ab oder beendet er/sie eine begründete ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig und ändert er/sie sein Verhalten nicht kurzfristig, **wird das Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt.**

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

6. Stufe

Nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie wird die Möglichkeit einer Wiedereinstellung in Aussicht gestellt. **Über die Form der Wiederbesetzung der freigewordenen Stelle wird im Einvernehmen mit der MAV entschieden.**

§ 10 Rückfall

Ein Rückfall nach einer ambulanten oder stationären Therapie ist bei dem Krankheitsbild der Suchtmittelabhängigkeit nicht untypisch. Ein Rückfall wird als Neuerkrankung gewertet und die Maßnahmen des § 9 entsprechend angewendet.

§ 11 Nachsorge

Nach Abschluss einer Therapie führen der/die unmittelbare Vorgesetzte und ein Mitglied des Arbeitskreises Suchtprävention mit dem/der Betroffenen ein Gespräch. Ziel dieses Gespräches ist es, die Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. Der/die Vorgesetzte soll dafür Sorge tragen, dass der/die Betroffene nach einer ambulanten oder stationären Behandlung wieder voll im KollegInnenkreis integriert wird.

§ 12 Schweigepflicht

Beteiligte an den Gesprächen mit den Suchtkranken oder Suchtgefährdeten haben stets die Schweigepflicht zu wahren (§ 5.1 AVR). Sie dürfen nur mit Einverständnis der Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfestellungen an Dritte weitergeben.

§ 13 Sonstige Regelungen

Die Unfallverhütungsvorschriften und sonstige arbeitsrechtliche und andere gesetzliche Regelungen sind unbeschadet dieser Dienstvereinbarung zu beachten.

§ 14 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am 1. März 2002 in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, frühestens nach Ablauf eines Jahres.

Magdeburg, den 19.2.2002



.....
Franz Peter Jorgol
Diözesan-Caritasdirektor



.....
Orleze
Mitarbeitervertretung
im Diözesan-Caritasverband

Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention

Ergänzung zum § 7 – Gebrauch von Suchtmitteln

Wortlaut zum § 38 Unfallverhütungsvorschrift (UVV):

Genuss von Alkohol

§ 38

- (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 beschäftigt werden.

Zu § 38 Abs. 1:

Durchführungsanweisung:

Diese Forderung gestattet eine auf die betrieblichen Gegebenheiten bezogene praxisnahe Regelung in jedem Einzelfall. Sie gestattet auch, bei der Beurteilung einer Gefährdung unter Berücksichtigung der Eigenart des Betriebes und der ausgeübten Tätigkeit strenge Maßstäbe anzulegen. Der Konsum von Spirituosen lässt in der Regel eine Gefährdung vermuten. Betriebliche Verbote, die jeglichen Genuss von alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit und der Arbeitspausen untersagen, können nach Vereinbarung zwischen Unternehmer und Betriebsvertretung ausgesprochen werden.

Zu § 38 Abs. 2:

Durchführungsanweisung:

Das Beschäftigungsverbot zwingt nicht zur Entfernung aus dem Betrieb. Ob die Entfernung vertretbar ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Aus: Unfallverhütungsvorschrift, Allgemeine Vorschriften, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Oktober 1991