



BISTUM FULDA

Dienstvereinbarung

„Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeitern“

zwischen dem

Caritasverband für die Diözese Fulda e. V., Wilhelmstraße 2, 36037 Fulda

vertreten durch den Vorstand

und der

Gesamtmitarbeitervertretung des Caritasverbandes der Diözese Fulda e. V.

vertreten durch den Vorsitzenden Franz J. Meyer

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 Ordnung auf die Schwerpunkte:

- Wesen der Suchterscheinungen,
- innerbetriebliche Institutionen und Vorschriften zur Begrenzung von Suchtgefahren,
- Maßnahmen (einschließlich arbeitsrechtlicher Konsequenzen).

Für jede Einrichtung des Caritasverbandes für die Diözese Fulda e. V. ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie ein Betriebsarzt vorhanden.

§ 1

Geltungsbereich der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung für die beim Caritasverband für die Diözese Fulda e. V. tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 2

Gegenstand der Dienstvereinbarung

Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol und andere bewusstseins- und/oder verhaltensändernde Drogen und Stoffe. Beinhaltet sind außerdem Stoff ungebundene Süchte wie z. B. Spielsucht, Internetsucht.

Der Konsum von Suchtmitteln im privaten Bereich der Mitarbeitenden wird von dieser Vereinbarung nur dann berührt, wenn die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung beeinträchtigt wird.

Unberührt von dieser Vereinbarung bleiben:

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

§ 3

Ziele der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung soll

- die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten,
- über Suchterkrankungen- und gefahren informieren,
- zum Verständnis von Suchterkrankungen bei den Mitarbeitern beitragen,
- Suchtgefährdeten und -kranken ein möglichst frühzeitiges Hilfsangebot unterbreiten,
- Vorgesetzten und Kollegen suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen für die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sicherstellen, einschließlich arbeitsrechtlicher Gleichbehandlung und Folgen,
- einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken.

§ 4

Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln gilt arbeits- und sozialrechtlich als Krankheit.

An diesem Grundsatz orientieren sich alle Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik. Angemessene Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchterkrankung haben zunächst Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen.

Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren und das Verhalten von Mitarbeitern und Vorgesetzten bei den Suchtproblemen der Betroffenen als möglicherweise suchtfördernde oder die Sucht aufrechterhaltende Bedingungen zu berücksichtigen (Co-Abhängigkeit, psychosozialer Ansatz).

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

§ 5

Beratung

Suchtkranke oder suchtgefährdete Mitarbeiter können sich vertraulich an ihren direkten Vorgesetzten oder an die Mitarbeitervertretung der jeweiligen Einrichtung wenden. Der direkte Vorgesetzte ergibt sich aus der Stellenbeschreibung. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten oder wiederzuerlangen, werden diese Mitarbeiter 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 betreut. Eine Schulung findet statt. Als Grundlage der Beratung und Betreuung dienen die Grundsätze dieser Vereinbarung.

§ 6

Aufklärung, Fortbildung und Prävention

Die Mitarbeiterschaft in jeder Einrichtung des DiCV Fulda e. V. ist über die Suchtproblematik, deren Hintergründe und Behandlung zu informieren. Die Dienstvereinbarung ist in geeigneter Form zu veröffentlichen und zusätzlich mit dem/der Beauftragten für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt in jeder Einrichtung zu beraten.

§ 7

Gebrauch von Suchtmitteln

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

Darüber hinaus haben die Mitarbeiter an allen Arbeitsplätzen und in allen Tätigkeitsbereichen darauf zu achten, dass sie während der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unter dem Einfluss von Suchtmitteln stehen.

§ 8

Überblick über Beratung, Betreuung und Maßnahmen

Wendet sich ein Mitarbeiter wegen einer etwaigen Suchterkrankung an einen Vorgesetzten, stellt ein Vorgesetzter bei einem Mitarbeiter oder ein Mitarbeiter bei einem Mitarbeiter die Vernachlässigung seiner Dienstpflichten infolge von Suchtmittelgebrauch fest, führen der direkte Vorgesetzte und der gefährdete Mitarbeiter ein erstes Gespräch. Die direkten Vorgesetzten sind bei einem konkreten Fall in ihrem Verantwortungsbereich zu einem frühzeitigen Eingreifen verpflichtet. Verletzungen der Fürsorgepflicht gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern und Bewohnern können dienstrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

Stufe 1	<p>In einem ersten Gespräch zwischen Betroffenen und direktem Vorgesetzten</p> <ul style="list-style-type: none"> • werden die Leistungs- und Verhaltensauffälligkeiten am Arbeitsplatz festgestellt, • wird die Situation des Betroffenen aus Unternehmenssicht beschrieben und die dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Beibehaltung des Verhaltens aufgezeigt, • wird Unterstützung zugesichert und über Kontaktstellen und Hilfeangebote informiert, • wird die deutliche Empfehlung des Besuchs einer Suchttherapie und die Kontrolle des Verhaltens während der Arbeitszeit ausgesprochen, • die MAV wird über dieses erste Gespräch informiert.
Stufe 2	<p>Tritt nach vier Wochen keine merkliche Verbesserung des Verhaltens ein, werden folgende Maßnahmen ergriffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gespräch zwischen Betroffenen und direktem Vorgesetzten. • Gegebenenfalls Entzug von Aufgaben. • Unverzögliche Aufnahme und Nachweis einer Beratung bei einer psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchterkrankungen. • Vermerk in der Personalakte.
Stufe 3	<p>Lässt der Betroffene keine Verhaltensveränderungen erkennen, lehnt oder bricht die Therapie ab, so kann nach einem weiteren Gespräch zwischen dem Betroffenen, dem direkten Vorgesetzten, der Einrichtungsleitung und einem Verantwortlichen der Mitarbeitervertretung eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung erfolgen. Verzögerungen bzw. Wartezeiten, die der Betroffene nicht beeinflussen kann, sind zu beachten.</p>
Stufe 4	<p>Können weiterhin keine positiven Verhaltensänderungen festgestellt werden oder lehnt der Betroffene auch nach der Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab oder bricht er eine ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig ab, kann das Arbeitsverhältnis durch den Dienstgeber gekündigt werden. Nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie und nachgewiesener Heilung wird eine Wiedereinstellung wohlwollend überprüft.</p>

§ 9**Nachsorge**

Hat ein Mitarbeiter in ungekündigtem Arbeitsverhältnis eine Therapiemaßnahme abgeschlossen, führt der unmittelbare Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein gemeinsames Gespräch mit dem Ziel, den abstinenten Betroffenen bei der Wiedereingliederung in den Betrieb zu begleiten und zu unterstützen.

Die Betroffenen werden zur regelmäßigen Teilnahme an Hilfsangeboten und Selbsthilfegruppen aufgefordert.

§ 10**Rückfall**

Bei Rückfall einer erfolgreichen Therapie oder sonstigen Hilfsmaßnahmen wird individuell, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, entschieden, welche Maßnahmen getroffen werden.

In der Regel setzen Maßnahmen mit einem Gespräch nach § 8, Stufe 2 dieser Dienstvereinbarung ein.

§ 11**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 konkret benannte Dritte weitergegeben werden.

§ 12**Entfernung von Personalaktendaten**

Nach Ablauf von einem Jahr (ohne Auffälligkeiten) sind sämtliche, den Suchtmittelgebrauch betreffende, Unterlagen aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Der betroffene Mitarbeiter wird hierüber unterrichtet.

§ 13**Mitwirkung der MAV**

Die rechtzeitige und korrekte Mitwirkung der Mitarbeitervertretung im Rahmen dieser Dienstvereinbarung ist sicherzustellen. Die Mitarbeitervertretung hat dabei insbesondere zu prüfen, ob die einzelnen Stufen dieser Dienstvereinbarung korrekt eingehalten werden bzw. wurden.

§ 14**Inkrafttreten und Ersetzung bisheriger Dienstvereinbarungen**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag ihres Inkrafttretens an die Stelle gleichlautender Dienstvereinbarungen, die ggf. bereits in einzelnen Einrichtungen des Caritasverbandes für die Diözese Fulda e. V. abgeschlossen worden sind.

§ 15**Schlussbestimmungen**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Eine Kündigung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende möglich. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Soweit einzelne Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt.

Fulda, den 07. Mai 2015



Dr. Markus Juchacz
Diözesan-Caritasdirektor




Malte Crome
Vorstand



Franz J. Meyer
Vorsitzender GMAV

Anlage zur Dienstvereinbarung

„Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeitern“

A. Idealtypischer Ablauf von Maßnahmen und Hilfsangeboten für Suchtmittel Gefährdete und Abhängige

1. Stufe

- a) Stellt der direkte Vorgesetzte (oder Kollegen) fest, dass ein Mitarbeiter seine Dienstpflichten infolge Suchtmittelgebrauchs vernachlässigt oder nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt, muss darüber ein erstes Gespräch mit dem Betroffenen geführt werden.

Dieses Gespräch führt der direkte Vorgesetzte mit dem Betroffenen. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Mitarbeitervertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen werden.

- b) In diesem Gespräch werden die Leistungs- und Verhaltensauffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit dem Suchtmittelmissbrauch vermutet wird.

Der Betroffene wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Er wird darauf hingewiesen, dass der unmittelbare Dienstvorgesetzte künftig verstärkt das Arbeitsverhalten beobachten wird. Ein weiteres Gespräch mit dem Betroffenen wird nach spätestens vier Wochen vereinbart.

Dem Betroffenen wird dringend empfohlen, sich hinsichtlich einer genauen Diagnose des Abhängigkeitsverhaltens an eine Beratungsstelle für Suchterkrankungen zu wenden. Dabei wird Hilfe und Unterstützung durch den Dienstvorgesetzten zugesichert.

Der Betroffene wird ferner darauf hingewiesen, dass dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen werden, wenn keine positiven Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten eintreten sollten.

- c) Dieses erste Gespräch mit dem 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 Betroffenen keine positive Veränderung feststellbar, führt der direkte Vorgesetzte spätestens nach vier Arbeitswochen ein weiteres Gespräch mit ihm. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Mitarbeitervertretung zu diesem Gespräch hinzugezogen werden.

- b) Spätestens jetzt muss erwogen werden, dem Betroffenen Aufgaben zu entziehen bzw. einzuschränken, so es sich um entsprechende Aufgaben mit hoher menschlicher/wirtschaftlicher Verantwortung handelt.

- c) Dem Betroffenen werden die weiteren vorgesehenen Maßnahmen erläutert. Er wird aufgefordert, binnen einer Woche einen Beratungstermin bei einer psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchterkrankungen zu vereinbaren.
- d) Der Betroffene hat dem direkten Vorgesetzten unverzüglich eine Bescheinigung über das stattgefundene Gespräch vorzulegen.
- e) Der direkte Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an. Diesen Vermerk leitet er gegebenenfalls mit einer schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen an die Einrichtungsleitung zur Aufnahme in die Personalakte weiter. Dies begründet die Einbindung der Mitarbeitervertretung ab dieser Stufe. Der Betroffene erhält eine Kopie des Vermerks. Falls keine Maßnahmen nach Stufe 3 getroffen werden müssen, unterliegt der Vermerk innerhalb von einem Jahr der Tilgung, der Betroffene und die Mitarbeitervertretung wird darüber schriftlich informiert.

3. Stufe

Hat der Betroffene nicht spätestens innerhalb von 2 Wochen nach dem Gespräch nach Stufe 2 eine ambulante oder stationäre Therapie terminlich vereinbart und verändert er auch sein Verhalten während dieser Frist nicht in positiver Weise, erfolgt ein drittes Gespräch mit dem Betroffenen.

Dieses Gespräch führt die Einrichtungsleitung zusammen mit dem direkten Vorgesetzten und einem Verantwortlichen der Mitarbeitervertretung. Dabei kann bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung erfolgen.

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

4. Stufe

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

Bei einer erheblichen Gefährdung Dritter oder des Betriebsablaufs durch die Suchterkrankung des Betroffenen kann im Einzelfall eine Abweichung vom vorgeschriebenen Verfahren erfolgen.

Wurde aufgrund dieser Dienstvereinbarung das Dienstverhältnis gekündigt, so wird nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie und nachweislichem Erfolg eine Wiedereinstellung wohlwollend überprüft und eine erneute Beschäftigung vorrangig behandelt. Die Mitarbeitervertretung ist in die entsprechenden Überlegungen mit einzubeziehen.

Die Zeiten für die Vermittlung und Besuch der Beratungsstelle wird für den betroffenen Mitarbeiter als Arbeitszeit bewertet, sofern der Besuch in die Arbeitszeit fällt. Darüber hinaus gilt § 10 Abs. 2 lit. h, AT, AVR.

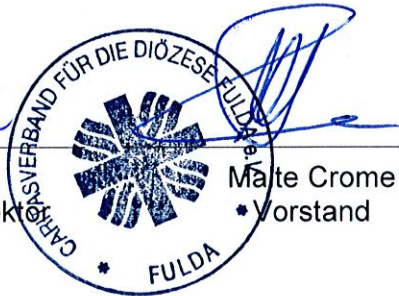
B. § 38 der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) lautet:

„(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 und andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht mehr beschäftigt werden.“

Fulda, den 07. Mai 2015


Dr. Markus Juch
Diözesan-Caritasdirektor




Malte Crome
• Vorstand


Franz J. Meyer
Vorsitzender GMAV