

Dienstvereinbarung

zwischen

dem Ev.-luth. Stadtkirchenverband Hannover

und der Mitarbeitervertretung

des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover

Vereinbarung über den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten und abhängigkeitserkrankten Beschäftigten des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover und den Umgang mit Suchtmitteln während der Dienstzeit

Präambel

Durch diese Dienstvereinbarung wird der Erkenntnis Rechnung getragen, dass Suchtmittelabhängigkeit eine Krankheit ist, deren Verhütung ein wichtiges Anliegen der Dienstgemeinschaft ist. In besonderer Fürsorge steht dabei der Dienstgeber. Abhängigkeit von Suchtmitteln und Spiel- und Esssucht sind Krankheiten mit schweren psychischen, sozialen und zumeist auch physischen Folgen. Sie bedürfen frühzeitig angemessener und fachkundiger Behandlung. Sie kommen in allen gesellschaftlichen Schichten, bei allen Altersstufen und in jedem Milieu vor und sind nicht Ausdruck von Charakter- und Willensschwäche.

Ein Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch gefährdet die Gesundheit und das Leben jedes Betroffenen und erhöht die Risiken für weitere Mitarbeitende. Die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft verbieten einen sich selbst oder andere gefährdenden Alkoholkonsum und untersagen dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des alkoholisierten Mitarbeitenden im Betrieb. Auch aufgrund der arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerseitigen Treuepflicht dürfen sich Mitarbeitende nicht in einen alkoholisierten Zustand versetzen, da sie in diesem Fall ihre Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten oder sich oder andere gefährden können.

Eine bestehende Suchtmittelabhängigkeit ist als Krankheit anerkannt. Geeignete Maßnahmen der Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung/-krankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen.

Auch die Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Hilfesystemen ist anzustreben.

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover einschließlich der leitenden Mitarbeitenden sowie der Auszubildenden und Praktikanten.

Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Stoffe wie z.B. Alkohol, Medikamente oder andere wahrnehmungsverändernde Substanzen und stoffungebundene Süchte wie Spiel- und Esssucht.

Ziele

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind,

- die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern sowie das Leben zu schützen;
- durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen;
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Mitarbeitenden sachgerecht zu reagieren;
- Bei jedem Mitarbeitenden das Verständnis für die Problematik Rauschmittel am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu einer Bewusstseinsbildung im Umgang damit beizutragen, um dadurch langfristig Schäden des Suchtmittelgebrauchs vorzubeugen und insbesondere den rauschmittelgefährdeten oder -kranken Mitarbeitenden zu helfen;
- die Suchtprävention in das dienststelleninterne Gesundheitsmanagement zu integrieren;
- dem riskanten Konsum von Suchtmitteln entgegen zu wirken und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen;
- Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit zu verbessern;
- Suchtgefährdeten Mitarbeitenden frühzeitige und sachkundige Hilfe anzubieten;
- eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeitenden in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen;
- betroffene Personen während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen;
- in den Dienststellen ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen;
- gemeinsame Regelungen zum Umgang mit alkoholischen Getränken, Drogen und Medikamenten, die zur physischen und/oder psychischen Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit führen, zu schaffen.

Bei der Gestaltung von Maßnahmen in Zusammenhang mit der Suchtprävention sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.

Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Mitarbeitenden der Dienststellen.

Grundsätzliches

Der Konsum von alkoholischen Getränken, Drogen und Medikamenten, die zur physischen und/oder psychischen Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit führen, ist während der gesamten Arbeitszeit, auch außerhalb der Diensträume sowie bei Dienstgängen und -fahrten grundsätzlich nicht erlaubt.

Der Arbeitsantritt bzw. das Erscheinen am Arbeitsplatz unter Einfluss von Alkohol, Drogen und den genannten Medikamenten ist nicht erlaubt.

Auch der Besitz und die Weitergabe oder der Konsum von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen, ist verboten.

Dieses allgemeine Verbot wird vor dem Hintergrund verabredet, dass der Konsum von alkoholischen Getränken, Drogen und den genannten Medikamenten zu schwerwiegenden Gefahren für Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden führen kann und die Erfüllung der vertragsgemäßen Arbeitspflicht das Zusammenwirken der Mitarbeitenden sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz insgesamt in Frage gestellt werden kann.

Arbeitssicherheit

Neben den Regelungen der Dienstvereinbarung sind die Mitarbeitenden unter Bezugnahme auf die berufsgenossenschaftlichen Regelungen darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in den Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit auszuführen, nicht beschäftigen (GUV-V A1 §7 Abs.2).

Vorgesetzte oder dessen/deren Vertreter/-innen sind in diesen Fällen verpflichtet zu intervenieren und ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.

Im Falle offensichtlicher Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für sich und/oder andere bedeuten könnte, wird folgendes Vorgehen vereinbart:

- bei begründeter Vermutung, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol, Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der / die Vorgesetzte oder dessen/deren Vertreter/in entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann. Zur Vermeidung einer Eigen- oder Fremdgefährdung haben sie ggf. dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende, die unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln stehen, von ihrem Arbeitsplatz entfernt bzw. ferngehalten werden.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, bei offensichtlicher Alkoholisierung bzw. Rauschmittel- oder Medikamenteneinfluss eines Mitarbeitenden unverzüglich

- Kontakt zum Vorgesetzten oder dessen/deren Vertreter/-innen aufzunehmen. Dies ist eine Chance zur rechtzeitigen Hilfe für suchtgefährdete Mitarbeitende.
- Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
 - Der/die Vorgesetzte oder dessen/deren Vertreter/in zieht mindestens eine weitere Person hinzu. Es soll sich soweit möglich um eine Person des Vertrauens der/des Betroffenen oder ein Mitglied der Mitarbeitervertretung handeln.
 - Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen. Bei Medikamenten hat die betroffene Person die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-)ärztlich bestätigen zu lassen.
 - Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg (ggf. mit Begleitung).
 - Veranlasst der/die Vorgesetzte oder dessen/deren Vertreter/in einen Heimtransport zum eigenen Schutz des/der Betroffenen, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.
 - Für die Zeit des suchtmittelbedingten Arbeitsausfalles besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Entgelt.

Information der Beschäftigten und Schulungen

Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, sich über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitlichen Folgen sowie über Hilfemöglichkeiten bei Suchtgefährdung zu informieren. Ihnen wird die Teilnahme an Schulungen ermöglicht.

Sämtliche Bedienstete, zu deren Aufgaben Personalverantwortung gehört, sowie die Mitarbeitervertretung werden für die Gesprächsführung mit betroffenen Personen anhand des Interventionsleitfadens geschult.

Absprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein riskanter Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten nahe liegt, sind grundsätzlich alle Beschäftigten aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden.

Dies kann geschehen, indem sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfsmöglichkeiten hinweisen. Die Mitarbeitervertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragten können als Vertrauenspersonen mit einbezogen werden.

Liegen Vorgesetzten Hinweise auf Auffälligkeiten am Arbeitsplatz durch riskanten Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den betroffenen Personen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

Im Sinne eines sachgerechten und systematischen Umgangs mit suchtmittelgefährdeten und -kranken Mitarbeitenden wird allen Vorgesetzten ein Leitfaden zum Verfahrensablauf bei Suchtgefährdung oder -erkrankung mit Stufenplan für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, der es durch geeignete und konsequente Maßnahmen ermöglichen soll, Abhängigkeitserkrankungen frühzeitig entgegen zu treten, um dadurch insbesondere die Gesundheit aller Mitarbeitenden und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhalten und zu fördern.

Interventionsleitfaden mit Stufenplan

1. Fürsorgegespräch	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) Vorgesetzte/r	Unterstützung	
2. Klärungsgespräch	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) Vorgesetzte/r	Unterstützung Verhaltensänderung	
3. Stufenplan			
1. Stufe	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) Vorgesetzte/r	Informationsmaterial Hinweis auf interne / externe Beratung	Keine
		Rückmeldung	
2. Stufe	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, mit Zustimmung des/der Betroffenen ein MAV-Mitglied, ggf. ein Mitglied der Schwerbehinderten- vertretung, eine Ansprechperson für Suchtfragen	Aufforderung: Kontaktaufnahme zur Suchtberatung, Auflage: Aufsuchen der Suchtberatung, Dokumentation	Keine
		Rückmeldegespräch	
3. Stufe	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) unmittelbare/r	Auflage: Aufsuchen der Suchtberatung Dokumentation	1. Abmahnung

	Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r und ein Vertreter der Dienststellenleitung, mit Zustimmung des/der Betroffenen ein MAV-Mitglied, ggf. ein Mitglied der Schwerbehinderten- vertretung und eine Ansprechperson für Suchtfragen		
4. Stufe	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r und ein Vertreter der Dienststellenleitung, mit Zustimmung des/der Betroffenen ein MAV-Mitglied, ggf. ein Mitglied der Schwerbehinderten- vertretung und eine Ansprechperson für Suchtfragen	Rückmeldegespräch Schriftliche Auflage, eine Beratungsstelle aufzusuchen, sich einer geeigneten Therapie zu unterziehen Fallbegleitung	2. Abmahnung
		Regelmäßige Rückmeldegespräche	
5. Stufe	betroffene Person (+ ggf. Vertrauensperson) unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächst höhere/r Vorgesetzte/r und ein Vertreter der Dienststellenleitung, mit Zustimmung des/der Betroffenen ein MAV-Mitglied, ggf. ein Mitglied der Schwerbehinderten- vertretung und eine Ansprechperson für Suchtfragen	Sofortige Einleitung einer Therapie Angebot der Wiedereinstellung nach einer erfolgreichen Therapie	3. Einleitung des Kündigungsverfahrens

Immer wenn Suchtmittel im Spiel sind, wird nach dem Stufenplan verfahren.

Fallbegleitung, Fallabstimmung und Wiedereingliederung

Um eine systematische Fallbegleitung zu gewährleisten, wird eine klare Zuständigkeit festgelegt für die Personen, die an den Gesprächen ab der dritten Stufe des Stufenplanes teilnehmen.

Mit Einverständnis der betroffenen Person und gemeinsam mit ihr stimmen sich die unmittelbar Beteiligten aus der Dienststelle mit den Fachleuten aus dem Beratungs- und Therapiesystem ab. Sie vereinbaren, welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle zur Veränderung der Situation leisten.

Zeitnah zum Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die Dienststelle unter Beteiligung der/des unmittelbaren Vorgesetzten und der Einrichtung für Suchthilfe mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der betroffenen Person nimmt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an diesem Gespräch teil.

Bewerben sich wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauch entlassene ehemalige Beschäftigte, die nach abgeschlossener Therapiemaßnahme über einen längeren Zeitraum abstinent lebten, um Wiedereinstellung, so wird die Bewerbung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wohlwollend geprüft.

Erneute Auffälligkeiten

Erneute Auffälligkeiten nach einer Rehabilitationsmaßnahme oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Personen wieder wegen suchtmittelbedingter Auffälligkeiten und Verletzungen der arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe des Stufenplans beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.

Vertraulichkeit / Tilgung

Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln und vor unbefugtem Zugriff zu sichern.

Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z.B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gespräches im Stufenplan gefertigt worden sind), sind nach zwei Jahren zu tilgen.

Verfahren bei Teilunwirksamkeit

Sollte in dieser Dienstvereinbarung irgendeine Bestimmung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt. Die Dienstpartner verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine im Regelungsgehalt ihr nach Möglichkeit nahe kommende, jedoch wirksame Bestimmung zu ersetzen.

Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.04.2016 in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Die Dienstvereinbarung wirkt weiter, bis eine Nachfolgeregelung getroffen wurde.

Hannover, den 24.02.2016



Stadtkirchenvorstand

08.03.2016 

Mitarbeitervertretung

Absichtserklärung: zur Unterstützung der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung ist die Installation und Entwicklung eines Steuerkreises „Suchtprävention und Gesundheit“ notwendig.

Dem Steuerkreis gehören an:

- Dienststellenleitung
- Mitarbeitervertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte/r
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Fachkraft für Gesundheitsmanagement
- Suchtkrankenhelfer im Betrieb
- weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden.

Die Leitung und Geschäftsführung des Steuerkreises ist festzulegen.

Der Steuerkreis verschafft sich einen Überblick darüber, wie in der Dienststelle allgemein mit Suchtmitteln umgegangen und wie bei Auffälligkeiten von Beschäftigten vorgegangen wird. Er stimmt die Regelungen ab, die vereinbart werden sollen und verständigt sich über die Angebote zur Prävention und Hilfe in der Dienststelle. Zu den Aufgaben des Steuerkreises gehören weiterhin:

- die Voraussetzungen für die Einrichtung einer internen Suchthilfe zu klären und die Bedingungen zu schaffen, damit diese ihre Arbeit nach fachlichen Standards ausführen kann. Wenn keine interne Einrichtung geschaffen wird, legt der Steuerungskreis fest, wie die notwendige fachliche Unterstützung auf andere Weise sichergestellt werden kann oder regelt die Zusammenarbeit mit einer regionalen Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung.
- Der Steuerkreis übernimmt die Initiative zum Angebot von einschlägigen Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie zur verbindlichen Teilnahme der Personalverantwortlichen daran.
- Er befasst sich mit arbeitsplatzbedingten Risiken für den problematischen Umgang mit Suchtmitteln und erarbeitet Vorschläge zu deren Abbau.
- Er ist zuständig für die jährliche Planung im internen Suchtpräventionsprogramm sowie die Evaluation und Auswertung des zurückliegenden Zeitraums.
- Er unterstützt die interne und externe Vernetzung der Suchtprävention.
- Der Steuerkreis kann darüber hinaus unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Dienststelle andere sachbezogene Aufgaben übernehmen.

Dem Steuerkreis sind im Rahmen des Haushaltes die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Der Steuerkreis tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, um den Fortgang der vorbeugenden und unterstützenden Maßnahmen auszuwerten, zu beraten und die weiteren Schritte festzulegen.

Hannover, den 24.02.2016

Hilke A. S.

Stadtkirchenvorstand

08.03.2016 

Mitarbeitervertretung