

Dienstvereinbarung Nr. 16

Umgang mit Suchterkrankungen

vom

29.03.2022

Zwischen

dem Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

und

der Mitarbeitervertretung des
Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein

wird gemäß § 36 MVG-EKD folgende

**Dienstvereinbarung
zum Umgang mit Suchterkrankungen**

geschlossen:

Präambel

Durch schädlichen oder abhängigen Suchtmittelgebrauch (z.B. durch Alkohol-, Medikamenten- und Drogenkonsum) bzw. suchtbedingte Verhaltensweisen (z.B. durch Essstörungen, Glücksspiel- und Medienkonsum) können Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen erheblich beeinträchtigt werden. Sie können nicht nur zu vorübergehenden Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz, sondern auch zu schwerwiegenden gesundheitlichen, familiären und sozialen Problemen der Betroffenen und auch zu einer Schädigung des Kirchenkreises und seiner Einrichtungen führen.

Daher sind sich der Kirchenkreisrat (KKR) und die Mitarbeitervertretung (MAV) darin einig, dass die Vorbeugung von Suchterkrankungen und die Unterstützung von suchterkrankten Mitarbeiter*innen in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehören. Die Hilfe bei Suchterkrankungen und die Suchtprävention werden entsprechend als Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements des Kirchenkreises verstanden. Diese Dienstvereinbarung soll daher zum offenen Umgang mit der Thematik im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein ermutigen. Sie soll sowohl für Vorgesetzte, als auch für Mitarbeiter*innen handlungsweisend sein.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle privatrechtlich Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden und Aushilfskräfte.

§ 2 Zweck

Zweck der Dienstvereinbarung ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, zu erhalten bzw. wiederherzustellen, Suchtgefährdeten und Suchtkranken frühzeitig ein Hilfsangebot zu machen sowie die Gleichbehandlung aller Betroffenen sicherzustellen. Zudem hat diese DV das Ziel, durch Information und Aufklärung riskanten Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung zu vermeiden, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und das Arbeitsumfeld zu schützen.

§ 3 Einrichtung einer Suchtberatung

Es wird eine interne Suchtberatung eingerichtet. Die Aufgaben einer internen Suchtberatung können von einer*inem nach § 40 MVG mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten externe*n Suchtberater*in erbracht werden. Die Beschäftigten haben das Recht, jederzeit Beratung in Anspruch zu nehmen. Die Wahrnehmung einer Beratung kann während der Arbeitszeit erfolgen.

Die interne Suchtberatung arbeitet auf der Grundlage dieser DV. Ihre Aufgaben umfassen:

- die Prävention, vor allem die Information der Beschäftigten, Vorbeugung des risikanten Konsums, Bereitstellung von Medien und Materialien etc.
- die Information, Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden und deren Angehörige, Vorgesetzten und anderen Personalverantwortlichen, Führungskräfte, Mitarbeitervertretung
- die Beratung der Beschäftigten, die ihren Konsum und/oder Suchtverhalten verändern wollen, zu Angeboten der Konsumreduzierung
- die Erörterung der im Stufenplan anstehenden Schritte und die begleitenden Hilfeangebote des Betriebes mit den auffällig gewordenen Personen
- die Zusammenarbeit in einem gut funktionierenden Unterstützungssystem mit internen Fachkräften aus dem Gesundheitsmanagement (Betriebsarzt, Arbeitsschutz, BEM) und aus dem Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen, externen Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region
- die Begleitung von suchtgefährdeten Beschäftigten in der Interventionsphase, während und nach ambulanter und/oder stationärer Therapie sowie in der Zeit der Wiedereingliederung und Stabilisierung
- die Beteiligung an fachlichen Netzwerken zur betrieblichen Suchtprävention und Gesundheitsförderung.

Die individuelle Beratung erfolgt fachlich weisungsfrei. Die betriebliche Unterstützung wird nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe angeboten. Therapeutische Maßnahmen und die Anfertigung von Sozialberichten für die Einleitung einer Therapie gehören nicht zu den Aufgaben der internen Suchtberatung.

Für alle im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms tätig werdenden Ansprechpersonen gelten die folgenden Standards:

- Sie haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten, auch gegenüber den Vorgesetzten und weiteren betrieblichen Akteuren (z.B. BEM-Beauftragte*m, Mitarbeitervertretung usw.).
- Sie gewährleisten die Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten. Es wird sichergestellt, dass bei Telefonaten, die im Beratungszusammenhang geführt werden, die Zielrufnummern nicht erfasst werden.

§ 4 Zuständigkeiten

Bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung mit suchtmittelgefährdeten oder suchtmittelabhängigen Mitarbeiter*innen haben die Vorgesetzten eine zentrale Bedeutung. Sie können wesentlich dazu beitragen, dass suchtmittelgefährdeten oder –abhängigen Mitarbeiter*innen frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteilwird.

Die Intervention bei auffälligem Verhalten auf Basis dieser Dienstvereinbarung obliegt den Vorgesetzten. Sie führen gemäß dem vereinbarten Verfahren Gespräche mit den

Mitarbeiter*innen und beziehen im Rahmen des Stufenplanes die MAV, die Schwerbehindertenvertretung (SBV), den betriebsärztlichen Dienst, den Geschäftsbereich Personal- und Sozialwesen und die interne Suchtberatung mit ein. Bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen leiten die jeweiligen Vorgesetzten die notwendigen Verfahrensschritte ein.

Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, werden Vorgesetzte im Rahmen von internen bzw. externen Schulungen durch Fachkräfte im Umgang mit Mitarbeiter*innen mit verändertem Verhalten umfassend und regelmäßig geschult, so dass schon zu einem möglichst frühen Zeitpunkt die Vorgesetzten mit dem gebotenen Feingefühl und der erforderlichen Kompetenz, sowie mit dem nötigen Nachdruck, Kontakt mit den betroffenen Mitarbeiter*innen aufnehmen können.

Die Mitarbeiter*innen werden zum Thema Suchtprävention und zu dieser Dienstvereinbarung durch Vorgesetzte oder auf deren Veranlassung informiert. Ebenso wird regelmäßig über Fortbildungsmöglichkeiten zu dieser Thematik informiert.

§ 5 Ansprache von Auffälligkeiten – frühzeitige Intervention

Im Rahmen gesundheitsorientierter Führung sind Auffälligkeiten am Arbeitsplatz möglichst frühzeitig anzusprechen, um der Verfestigung von Problemsituationen und riskanten Bewältigungsmustern durch Suchtmittel- und Medikamentengebrauch sowie sonstigem suchtbedingtem Verhalten vorzubeugen (siehe § 7 Stufenplan).

1. Fürsorgegespräch

Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führen Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Es werden darin die wahrgenommenen Veränderungen angesprochen und es wird soziale Unterstützung angeboten, damit die akuten Probleme überwunden und weitere Auffälligkeiten vermieden werden können.

2. Klärungsgespräch

Besteht das beanstandete Verhalten in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen fort, geben Vorgesetzte Hinweise auf das interne Unterstützungssystem mit seinen Hilfeangeboten. Durch Aufzeigen, welches Verhalten zukünftig konkret erwartet wird, lässt sich weiteren Fehlentwicklungen entgegen steuern. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt. Ein Rückmeldegespräch wird in etwa sechs bis acht Wochen festgelegt.

Sofern die Voraussetzungen des § 167 (2) SGB IX vorliegen, ist im Gespräch das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement anzubieten. Hierzu ist der Kontakt zum*zur BEM-Beauftragten herzustellen.

§ 6 Vorgehen in einer akuten Situation

Besteht aufgrund äußerer Anzeichen der Eindruck, dass eine Mitarbeiter*in unter Einfluss von berauschenden Mitteln steht, ist die Vorgesetzte verpflichtet einzugreifen. Auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten ist mit der gebotenen Sorgfalt nachzugehen. Die Entscheidung, die betreffende Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientiert sich an den konkreten Auffälligkeiten im Auftreten und Verhalten. Die Vorgesetzte kann eine weitere Person als Beweishilfe hinzuziehen.

Mitarbeiter*innen sollen zur konstruktiven Mitarbeit angehalten werden. Co-Abhängigkeit zu vermeiden bzw. zu beenden, ist das unbedingt notwendige Ziel. Mitarbeiter*innen werden in

regelmäßigen Schulungen im Umgang mit Kolleg*innen sensibilisiert, die an stoffgebundenen und/oder nicht stoffgebundenen Suchtproblemen leiden.

§ 7 Stufenplan

Hat sich in der verabredeten Zeit nach dem Klärungsgespräch zwischen Vorgesetzter/m und Mitarbeiter*in nichts verändert, erarbeitet die/der Vorgesetzte mit der/dem Mitarbeiter*in im Rückmeldegespräch den Stufenplan. Der Einstieg in den Stufenplan erfolgt bei weiterhin bestehenden Verdacht auf schädlichen oder abhängigen Suchtmittelgebrauch bzw. suchtbedingte Verhaltensweisen. Beim Stufenplan handelt es sich um eine systematische Folge von lösungsorientierten Interventionsgesprächen mit dem Ziel, bei der auffällig gewordenen Mitarbeiter*in eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung anzustoßen und die Bereitschaft zu verstärken, sich gegenüber Unterstützungsangeboten zu öffnen, konkrete Vereinbarungen zu erarbeiten, aber auch arbeitsrechtliche Konsequenzen aufzuzeigen und diese ggf. einzuleiten. Die Gespräche im Rahmen des Stufenplanes werden protokolliert.

Stufe 1:

Die/Der Mitarbeiter*in wird zu einem erneuten Gespräch einbestellt, worauf sich die/der Vorgesetzte sorgfältig vorbereitet. Die MAV und ggf. die SBV ist auf Wunsch der/des Mitarbeiter*in hinzuzuziehen.

Dieses Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Hinweis auf konkretes Fehlverhalten, Benennung konkreter Fakten, wie z.B. Zeit, Ort, Vorfall;
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Mitarbeiter*in Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat;
- Hinweis auf Beratungsstellen;
- Aufzeigen der Erwartungen der/des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten;
- Vereinbarung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan;
- Rückmeldegespräch in vier Wochen.

Stufe 2:

Hat sich in dem vergangenen Zeitraum nichts verändert, wird der/dem Mitarbeiter*in dies von der/dem Vorgesetzten deutlich gemacht und von ihr/ihm verlangt, dass sie/er für ein Beratungsgespräch den betriebsärztlichen Dienst aufsucht. Die/Der Mitarbeiter*in lässt sich die Beratung schriftlich bestätigen und legt die Bestätigung der/dem Vorgesetzten unverzüglich vor. Ein weiteres Gespräch innerhalb von 4 Wochen wird vereinbart und die Ausweitung des Teilnehmer*innenkreises für den Fall angekündigt, dass keine Verhaltensänderung eintritt.

Bei positiver Veränderung wird ein Rückmeldegespräch geführt und es folgen keine weiteren Konsequenzen.

Stufe 3:

Ändert sich nach diesen 4 Wochen nichts am Arbeitsverhalten der/des Mitarbeiter*in, wird bei diesem Gespräch der Teilnehmer*innenkreis wie angekündigt erweitert und der betriebsärztliche Dienst hinzugezogen. Die MAV und ggf. SBV ist zu diesem Gespräch ebenfalls hinzuzuziehen.

In diesem Gespräch wird thematisiert, dass der Eindruck einer Suchtgefährdung weiterhin besteht und sich erhärtet hat. Alle Beteiligten erneuern ihr Hilfsangebot und weisen auf Beratung, Therapie und Selbsthilfegruppen hin. Der/Dem Mitarbeiter*in wird eine schriftliche Abmahnung für den Fall angekündigt, falls sich im Zeitraum von weiteren 2 Wochen keine Verhaltensänderung zeigt und auch kein Hilfsangebot (schriftlicher Nachweis an die/den Vorgesetzte*n) angenommen wurde.

Stufe 4:

Kommt es binnen der 2 Wochen weiterhin zu keiner Verhaltensänderung oder wurde kein Hilfsangebot angenommen, wird eine schriftliche Abmahnung erteilt. Gleichzeitig wird ein weiteres Gespräch unter Teilnahme der/des direkten und nächsthöheren Vorgesetzten, einer/eines Vertreter*in des Geschäftsbereichs Personal- und Sozialwesen, der MAV und ggf. die SBV und des betriebsärztlichen Dienstes geführt, bei dem neue Fakten unter Bezugnahme auf den Inhalt vorangegangener Gespräche benannt werden und ein Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten hergestellt wird. Die/Der Mitarbeiter*in wird erneut aufgefordert, sich innerhalb von 2 Wochen an eine Beratungsstelle zu wenden, um sich in Behandlung zu begeben. Eine zweite schriftliche Abmahnung und weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen werden für den Fall angekündigt, dass der Aufforderung nicht nachgekommen und keine Verhaltensänderung festgestellt wird.

Ist die/der Mitarbeiter*in nach all diesen Hilfsangeboten bzw. Maßnahmen nicht krankheitseinsichtig und erfolgt keine positive Veränderung im Verhalten, können die angekündigten Maßnahmen aus Stufe 4 erfolgen und es kommt gleichzeitig zum Gespräch mit den Teilnehmer*innen wie in Stufe 4. Es erfolgt eine Aufforderung, konkrete suchtspezifische therapeutische Maßnahmen einzuleiten und dies nachzuweisen. Der/Dem Mitarbeiter*in wird die Kündigung für den Fall angekündigt, wenn diese Hilfen nicht angenommen oder eine solche Maßnahme verweigert wird. Wenn die/der Mitarbeiter*in innerhalb von 2 Wochen der Aufforderung nicht nachkommt, wird eine Kündigung unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen und des MVG-EKD ausgesprochen.

§ 8 Wiedereingliederung nach einer abgeschlossenen Behandlungskette

Die Mitarbeiter*innen sind während der Hilfsmaßnahmen, insbesondere nach einer erfolgreichen stationären Kurz- oder Langzeittherapie, bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders auf das Verständnis von Vorgesetzten und Kolleg*innen angewiesen und benötigen Unterstützung. Hierfür gilt das Verfahren und die Regelungen der Dienstvereinbarung Nr. 6 – Betriebliches Eingliederungsmanagement vom 16.09.2020 in der jeweils gültigen Fassung.

§ 9 Vorgehen bei Rückfall

Im Rahmen einer ambulanten oder stationären Therapie werden der/dem Mitarbeiter*in die Folgen eines Rückfalls erklärt. Wird die/der Mitarbeiter*in nach einer abgeschlossenen Therapiemaßnahme suchtbedingt wieder auffällig, wird sie/er dafür abgemahnt. Gleichzeitig wird in Absprache mit der/dem Mitarbeiter*in das weitere Vorgehen besprochen. Ein Wiedereinstieg in den Stufenplan ab Stufe 3 ist erforderlich. Zusätzlich kann die/der Vorgesetzte mit Zustimmung der/des Mitarbeiter*in von der Möglichkeit Gebrauch machen, eine/einen BEM-Beauftragte*n hinzuzuziehen, die/der das Verfahren konstruktiv begleitet und weitere Unterstützungsmöglichkeiten gemeinsam mit den Beteiligten erarbeitet.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Alle Beteiligten haben über personenbezogene Informationen und persönliche Verhältnisse, die ihnen bei der Durchführung dieser DV bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren und vertrauensvoll zusammenzuwirken. Dies betrifft auch Informationen und Vereinbarungen die innerhalb eines Teams kommuniziert und getroffen werden.

§ 11 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.04.2022 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Schluss des Kalenderjahres gekündigt werden. Während der Frist verpflichten sich die Vertragspartner eine diese Dienstvereinbarung ersetzende Regelung zu treffen. Gelingt dies nicht, ist eine Nachwirkung ausgeschlossen.

Hamburg, den 29.03.2022

gez. Dr. Melzer

gez. Bräsen

gez. Hinz

Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein

Mitarbeitervertretung