

**Zwischen der
Leitung und der Mitarbeitervertretung
des Ev. Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf
wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:**

Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

PRÄAMBEL

Abhängigkeit von Alkohol und anderen Suchtmitteln ist eine Krankheit. Sie hat mit Willensschwäche oder gar Böswilligkeit nichts zu tun. Unbehandelt führt z.B. der Alkoholismus zu schweren körperlichen, psychischen und sozialen Schäden. Die Krankheit kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird. Sie kann jederzeit wieder ausbrechen. Jeder Mensch kann abhängig werden. Die Abhängigkeit kommt in allen gesellschaftlichen Schichten und in allen Altersstufen vor.

Deshalb sind sich die Leitung und die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises einig in der Wahrnehmung ihrer jeweiligen Verantwortung und Fürsorgepflicht,

1. innerhalb der Kollegenschaft Verständnis zu schaffen für die besondere Problematik "Ansprechen statt Abwarten";
2. für die von dieser Krankheit betroffenen Kolleginnen und Kollegen einen Weg zu finden, sich jemandem anzuvertrauen und Hilfe zu suchen.

Diese Grundsätze gelten für alle - beruflich oder ehrenamtlich - Mitarbeitenden im Kirchenkreis.

Zur Umsetzung des nachfolgenden Handlungskonzeptes ist es erforderlich, Informationsveranstaltungen und Schulungen durchzuführen und ein professionelles Beratungsangebot anzubieten, um offene Gespräche im Kirchenkreis zu fördern. Suchtprävention ist als eine kontinuierliche Aufgabe zu sehen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für sämtliche Beschäftigte des Evangelischen Kirchenkreises Teltow-Zehlendorf.

§ 2 Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen
 - namentlich dem Missbrauch von Suchtstoffen und der Entwicklung von Suchtverhalten frühzeitig entgegenzuwirken
 - die Arbeitssicherheit, insbesondere unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften zu verbessern
 - eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen
 - den Beschäftigten bewusst zu machen, dass Missbrauch zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchtkrankheit führen kann und dass die Abhängigkeit einer Behandlung bedarf
 - suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig sachkundige Hilfe anzubieten
 - Betroffene während bzw. nach der Therapie zu begleiten und sie in den Arbeitsalltag zu integrieren
 - Vorgesetzte zu befähigen, bei Missbrauchs- und Suchtproblemen von Beschäftigten auf diese zuzugehen und sachgerecht zu reagieren
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Die Vertragsparteien haben darauf hinzuwirken, dass
 - sämtliche Betroffene unabhängig von Status, Geschlecht und Ansehen hinsichtlich dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen, die wegen der Folgen des Gebrauchs von Sucht- und Rauschmitteln ergriffen werden müssen, gleich behandelt werden;
 - den Betroffenen der Arbeitsplatz nach Möglichkeit erhalten bleibt

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Nikotin wird erwartet. Auf die Unfallgefahren, die durch Mittel mit stimmungs- und wahrnehmungsverändernden Substanzen ausgelöst werden können, ist besonders zu achten.
- (2) Bezüglich des Rauchens von Tabak wird auf die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung hingewiesen.
- (3) Bei Festen und Feiern fällt den Vorgesetzten vor Ort besondere Verantwortung zu. Es ist alles Zumutbare zu unternehmen, um das Risiko von Suchtgefährdung und Unfällen zu minimieren.

§ 4 Arbeitssicherheit

- (1) Für den Konsum von Alkohol und sonstigen Suchtstoffen gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschriften (GUV-A1), danach dürfen sich Beschäftigte nicht durch Alkoholgenuß (nach derzeitiger Rechtslage ist die Grenze 0,3 ‰ Promille) in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können und nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden dürfen.
- (2) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel wird folgendes vereinbart:
 - a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeit fortsetzen darf.
 - b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
 - c) Kriterium für die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, ist der so genannte „Beweis des ersten Anscheins“ und die allgemeine Lebenserfahrung der oder des Vorgesetzten.
 - d) Die oder der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).
 - e) Die oder der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis durch eine ärztliche Arbeitsfähigkeitsbescheinigung zu entlasten. (siehe Formblatt)
 - f) Wird die oder der Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
 - g) Veranlasst die oder der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die oder der Betroffene die Kosten zu tragen.
 - h) Ist die oder der Beschäftigte durch Suchtmittelgebrauch an ihrer oder seiner Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge. (nach nicht erfolgter Entlastung)

§ 5 Information und Weiterbildung für Funktionsvorgesetzte

- (1) Jeder Vorgesetzte wird über Missbrauchs- und Suchtgefahren aufgeklärt und im Umgang mit Missbrauchs- und Suchtgefährdeten geschult. Die Teilnahme an entsprechenden Schulungsmaßnahmen ist verpflichtend.
- (2) Eine Basisinformation steht allen Beschäftigten einmal jährlich zu.

Die Durchführung entsprechender Schulungsmaßnahmen beginnt mit Unterzeichnung dieser Dienstvereinbarung. (s. Anlage „Beratungsdienst“)

§ 6 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

- (1) Sofern Konflikte am Arbeitsplatz zugrunde liegen, wird der Kirchenkreis Maßnahmen ergreifen, um die Ursachen zu ergründen und zu beseitigen.

§ 7 Hilfe und Beratung

- (1) Der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf bietet mit in Kraft treten dieser Dienstvereinbarung allen Beschäftigten Beratungsmöglichkeiten an.
- (2) Hierzu wird der Kirchenkreis einen Vertrag mit einem externen Beratungsdienst abschließen. Die Berater unterliegen der Schweigepflicht analog § 203 StGB und den Bestimmungen des Datenschutzes.
- (3) Die unter §5 aufgeführten Aufklärungsmaßnahmen gehören zum Aufgabenfeld des Beratungsdienstes.

§ 8 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

- (1) Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch 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 Hilfemöglichkeiten hinweisen. Wer Suchtmittelmissbrauch toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung von Krankheit bei. Besonders die Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung sind aufgefordert, Wege zur Hilfe aufzuzeigen.
- (2) Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelgebrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können. Ein Nichteinhalten vorgenannter Verpflichtungen, zieht für Vorgesetzte eine disziplinarische Maßnahme nach sich.

§ 9 Stufenplan

- (1) Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelgebrauch oder -missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem anliegenden Stufenplan (siehe Anlage „Stufenplan“) vorzugehen.

§ 10 Wiedereingliederung

- (1) Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die Dienststelle unter Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, des Beratungsdienstes und eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung mit dem oder der Betroffenen 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.
- (2) Im Falle der ausgesprochenen Kündigung wird dem/ der Betroffenen mit der Kündigung die Wiedereinstellung nach Maßgabe freier und besetzbarer Stellen für den Fall in Aussicht gestellt, dass er/sie für den Zeitraum eines Jahres nach seinem/i ihrem Ausscheiden durch ein betriebsärztliches Zeugnis nachweist, dass die Therapie erfolgreich abgeschlossen ist er/sie bis zum Zeitpunkt der von dem Kirchenkreis vorzunehmenden Wiedereinstellung als dauerhaft arbeitsfähig anzusehen ist.
- (3) In einem Wiedereinstellungsgespräch unter Einbeziehung der MAV und des Beratungsdienstes wird abgeklärt, inwieweit Eignung gegeben ist. Der Kirchenkreis hält diese Wiedereinstellungszusage längstens 12 Monate nach der ausgesprochenen Kündigung aufrecht

§11 Rückfall

- (1) Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen Therapie oder sonstigen Hilfsmaßnahme entscheidet die Dienststellenleitung mit der MAV und dem Beratungsdienst grundsätzlich individuell unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, welche Maßnahmen getroffen werden.
- (2) In Fällen, in denen wiedereingestellte Mitarbeiter in den ersten 3 Jahren nach Wiedereinstellung rückfällig werden, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, ohne dass es weiterer Gespräche im Rahmen dieser Dienstvereinbarung bedarf.

§12 Vertraulichkeit/Tilgung

- (1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung einer oder eines Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln.
- (2) Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z. B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gesprächs - siehe Stufenplan - gefertigt worden sind) sind nach zwei Jahren zu tilgen.

§ 13 Salvatorische Klausel

- (1) Sollten Teile dieser Dienstvereinbarung aus rechtlichen Gründen für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile hiervon nicht berührt.
- (2) Die Parteien verpflichten, sich anstelle der rechtlich unwirksamen Regelung eine der gewollten möglichst nahe kommenden Regelung zu treffen.
- (3) Sonstige Rechte, insbesondere der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung, bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.
- (4) Inhalte der Anlagen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit den praktischen Anforderungen angepasst werden.

§14 Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung bleibt solange gültig, bis sie durch eine neue ersetzt worden ist.

Berlin, _____

Johannes Krug
(für den Kreiskirchenrat)

Uwe Gaedke
(für die Mitarbeitervertretung)

Anlagen:

- Formblatt „Aufforderung zum Nachweis der Arbeitsfähigkeit“
- Anlage zu § 9 „Sondierungsgespräch und Stufenplan“
- Formblatt „Kenntnisnahme und Empfangsbestätigung“

Aufforderung zum Nachweis der Arbeitsfähigkeit

Name: _____

Datum: _____

Uhrzeit: _____

Abteilung _____

Tätigkeit _____

Beschäftigte dürfen sich nach der gültigen Dienstvereinbarung und nach § 15 der UVV „Allgemeine Vorschrift“ durch Rauschmittelgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst und andere gefährden können.

Zum oben genannten Zeitpunkt haben wir Sie in einem Zustand angetroffen, der die Annahme rechtfertigt, dass Sie infolge des Genusses von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln nicht mehr in der Lage sind, Ihre Tätigkeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen.

Unsere Entscheidung beruht auf folgenden Beweisen des ersten Anscheins (wahrgenommene Verhaltensveränderungen):

Wir sehen uns daher gezwungen, Sie für den Rest des heutigen Arbeitstages unbezahlt von der Arbeit freizustellen.

Wenn Sie unsere Maßnahme für unberechtigt halten, können Sie unverzüglich den betriebsärztlichen Dienst, einen Arzt Ihrer Wahl oder einen Arzt in einem Krankenhaus aufsuchen und diesen z. B. unter Vorlage dieser Aufforderung bitten, **zu Ihrer Entlastung**, eine **Arbeitsfähigkeitsbescheinigung** auszustellen.

Für den Fall, dass Sie uns nachweisen, dass unsere Maßnahme unberechtigt war, erklären wir uns bereit, die Kosten für die Behandlung, sowie den notwendigen Aufwand für das Aufsuchen des Arztes zu übernehmen.

Unterschrift des Vorgesetzten: _____

ggf. Unterschrift des Zeugen: _____

Anlage zu § 9 der Vereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention

1) Sondierungsgespräch im Rahmen der Mitarbeiterführung:

(evtl. Konsequenz: „Aufnahme in den Stufenplan“)

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten oder Verdacht auf Verstoß gegen dienstrechtliche Pflichten haben unmittelbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall
- Besorgnis über die Veränderung im Leistungs- und ggf. Sozialverhalten ausdrücken
- Erwartungen der oder des Vorgesetzten auf einwandfreie Arbeitsleistung
- Vereinbarung von Konsequenzen, (z.B. Aufnahme in den Stufenplan, wenn Eindruck auf Suchtmittelmissbrauch besteht)
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch).

Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen, soweit keine anderen Dienstpflichten verletzt worden sind.

2) Stufenplan für den Umgang mit suchtmittelauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Stufenplan Phase I:

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten und bestätigt sich der Eindruck, dass dies mit Suchtmittelgebrauch im Zusammenhang steht, so führt der Vorgesetzte ein Erstgespräch im Rahmen des Stufenplans:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs;
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch erneut herstellen;
- Hinweis den externen Suchtberater aufzusuchen;
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten; Hinweis auf Stufenplan

Zeitpunkt und Teilnehmer des Gespräches werden schriftlich festgehalten und das Gespräch hat zunächst keine personellen Konsequenzen, soweit keine anderen Dienstpflichten verletzt worden sind.

Stufenplan Phase II:

Beteiligte wie in Phase I, findet jedoch obligatorisch unter Beteiligung der Leitung des Kirchenkreises, der Mitarbeiter- ggf. Schwerbehindertenvertretung usw. statt.

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche;
- Wiederum Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch herstellen;
- Schriftliche Aufforderung den Suchtberater aufzusuchen und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat
- Die /der Beschäftigte wird darauf hingewiesen, dass der Kirchenkreis nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen
- Dass ohne Therapie letztlich eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgen kann
- Wenn die oder der Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchterkrankung beruht, wird sie oder er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung durch den Beratungsdienst zugesichert.
- Liegt nach ihrer oder seiner Aussage eine Suchtkrankheit nicht vor, so ist die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt. Die Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten werden angekündigt.

Als personelle Konsequenz wird eine schriftliche Abmahnung und ein individuelles Alkoholverbot erteilt.

Stufenplan Phase III:

Beteiligte wie in Phase II

Kommt es erneut zu Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und nimmt die oder der Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, findet ein weiteres Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des Gespräches (Phase II)
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch herstellen
- Nochmalige schriftliche Aufforderung, sich nachweislich und unverzüglich mit Hilfe des Suchtberaters in eine anerkannte Therapie (siehe Sozialgesetzbuch) zu begeben
- Die oder der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen;
- dass ohne Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten bei gleichzeitiger Ablehnung einer Therapie eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgen wird
- Liegt nach Auskunft der oder des Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, wird eine zweite Abmahnung ausgesprochen.

Weitere personelle Konsequenzen neben der zweiten Abmahnung können darüber hinaus sein: Umsetzung, Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung usw.

Stufenplan Phase IV:

Beteiligte: wie in Phase III

Ändert die oder der Beschäftigte ihr bzw. sein Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten.

Dann kommt es zum letzten Gespräch des Stufenplans:

Die Dienststelle leitet die Kündigung ein. Hierbei ist § 10 (2) der Vereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention zu beachten.

Kenntnisnahme und Empfangsbestätigung

(Anhang Dienstvereinbarung betriebliche Suchtprävention)

Name: _____

Vorname: _____

Datum: _____

Beschäftigt seit: _____

Abteilung: _____

Tätigkeit: _____

Ich bestätige hiermit
die Dienstvereinbarung „Betriebliche Suchtprävention“ zur Kenntnis genommen zu haben.

Unterschrift : _____

Ort und Datum: _____