

**Dienstvereinbarung
zur Vorbeugung von Suchtgefahren
und für den Umgang
mit suchtgefährdeten und suchtkranken
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
im Erzbistum Berlin**

Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin

Zwischen dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin

sowie dem Metropolitankapitel bei St. Hedwig
Hinter der Katholischen Kirche 3
10117 Berlin

- Dienstgeber -

und den Mitarbeitervertretungen

1. der Mitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats Berlins,
2. der Mitarbeiter an den katholischen Schulen,
3. der Lehrkräfte für katholische Religionslehre,
4. der Mitarbeiter der Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz sowie
5. der Sondervertretung für die Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindeferentinnen und –referenten

- Mitarbeitervertretungen -

wird auf der Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin (MAVO) gemäß § 38 Absatz 1 Nummer 12 folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Inhalt

1. Vorbemerkungen
2. Geltungsbereich
3. Ziele der Dienstvereinbarung
4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Fünf-Stufen-Plan)
5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)
6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit
7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen
8. Schlussbestimmungen

1. Vorbemerkungen

1.1 Suchtmittelabhängigkeit ist eine chronische Erkrankung, die durch übermäßigen Gebrauch eines Suchtmittels hervorgerufen wird, mit Kontrollverlust einhergeht und körperliche, psychische und soziale Schäden nach sich zieht. Sie ist unheilbar und begleitet den Kranken sein Leben lang. Die Suchterkrankung kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird, kann aber bei richtiger Behandlung aufgehoben und in ihren Auswirkungen zum Stillstand gebracht werden.

1.2 Man unterscheidet stoffgebundene Suchterkrankungen, die durch Drogen und missbräuchlich verwendete Suchstoffe wie Nikotin, Alkohol und Medikamente hervorgerufen werden, von stoffungebundenen Suchterkrankungen wie die Internetsucht, Spielsucht und Arbeitssucht. Typische Kennzeichen einer Suchterkrankung sind ein beharrliches Leugnen und Verschleiern sowie eine fehlende Krankheitseinsicht der betroffenen Person. Rückfälle gehören zum normalen Krankheitsbild und müssen entsprechend behandelt werden.

1.3 Suchtmittelabhängigkeit ist in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand, Position, Aufgabe und Religiosität.

1.4 Bei der Abhängigkeitserkrankung haben nur die Betroffenen selbst die Möglichkeit, die Entwicklung zu stoppen. Da jedoch der Kontrollverlust, der ein wesentliches Symptom der Erkrankung ist, dies zumeist verhindert, benötigen Betroffene in der Regel Unterstützung, um die Abhängigkeitsentwicklung aufzuhalten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem die rechtzeitige Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen verbunden mit Hilfsangeboten zur Abstinenz von Abhängigen führen kann.

1.5 Jede Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund, einer Beratung oder des regelmäßigen Besuchs einer Selbsthilfegruppe. Von einer Suchterkrankung betroffene Personen, die sich bemühen, abstinent zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihrer Vorgesetzten.

1.6 Aufgrund von Suchtmittelkonsum auffällig zu werden bedeutet nicht zwangsläufig, bereits suchtmittelabhängig zu sein. Eine frühzeitige dienstliche Intervention soll in diesem Fall dazu führen, dass gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig Unterstützung und Hilfe in Anspruch nehmen, um einer Abhängigkeitsentwicklung vorzubeugen.

1.7 Die Verhütung von Suchterkrankungen und Hilfestellungen zu deren Behandlung gehören in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Vorgesetzte sind verpflichtet, die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Regeln zu beachten und die festgelegten Maßnahmen umzusetzen. Sie haben bei der Umsetzung dieser herausfordernden Aufgabe einen Anspruch auf unterstützende fachkundige Beratung und Begleitung und sind angehalten, an entsprechenden Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

1.8 Der Missbrauch von Suchtmitteln im privaten Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Gegenstand dieser Dienstvereinbarung, wenn er die Einhaltung der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.

2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erzbistum Berlin, die beim Erzbischöflichen Ordinariat oder beim Metropolitankapitel angestellt sind.

3. Ziele der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung soll

- auf die Suchtproblematik am Arbeitsplatz hinweisen
- als Handlungsanweisung für die Dienstvorgesetzten gelten
- die innerdienstlichen Maßnahmen zur Vorbeugung von Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten regeln, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen
- die Arbeitssicherheit erhöhen
- die Betroffenen vor Diskriminierung schützen
- die Motivation der Betroffenen wecken, einen entsprechenden Unterstützungs- und Behandlungsweg einzuschlagen
- verdeutlichen, dass frühzeitiges und konsequentes Eingreifen die Betroffenen dabei unterstützen kann, die Abhängigkeitsentwicklung zu stoppen und sich so eine berufliche Perspektive zu sichern
- an das Umfeld appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einem sogenannten Co-Verhalten zu verharren
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sichern.

4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Fünf-Stufen-Plan)

Das Vorgehen beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Hilfsangeboten, Auflagen und Folgemaßnahmen, auch disziplinar- bzw. arbeitsrechtlicher Art, und entwickelt sich in fünf Stufen:

4.1 Erstes vertrauliches Gespräch (Stufe 1)

Wird bei einer Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter wiederholt eine Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten festgestellt, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person. Die betroffene Person kann die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen. Es wird empfohlen, in Vorbereitung dieses Gesprächs die irritierenden Vorfälle mit Datum und Beschreibung des beobachteten Verhaltens schriftlich zu dokumentieren und eine entsprechende Fachkraft zur Beratung zu konsultieren.

Inhalte dieses Gesprächs:

- die konkreten, möglichst mit Ort, Datum und Uhrzeit dokumentierten Fehl- bzw. Minderleistungen (z.B. Fehlzeiten, unentschuldigtes Fernbleiben, aggressives Verhalten, nachlassende Leistungen)
- der vermutete Zusammenhang mit Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten
- Aufzeigen konkreter Erwartungen an ein zu veränderndes Arbeits- und/oder Sozialverhalten
- Empfehlung, sich wegen eines Beratungsgesprächs an eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen bzw. an eine öffentliche Beratungsstelle für Suchtgefährdete und -kranke zu wenden, Information über konkrete Anlaufstellen
- Hinweis auf den jetzt erfolgten Einstieg in den Fünf-Stufen-Plan, der einhergeht mit einer verstärkten Beobachtung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsleistung der betroffenen Person durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen bei fort-dauernden Auffälligkeiten
- Hinweis auf die Möglichkeit für die betroffene Person, die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuzuziehen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten
- Information darüber, dass die Inhalte des Gesprächs vertraulich behandelt und nicht weitergegeben werden

Von der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten wird ein Gesprächsprotokoll erstellt, das von beiden Seiten gegengezeichnet und an einem für Dritte unzugänglichen Ort aufbewahrt wird.

Bei den Folgegesprächen nach zwei und vier Monaten gibt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte der betroffenen Person Rückmeldungen über die Einschätzung des Arbeitsverhaltens seit dem ersten Gespräch. Wenn keine weiteren Vorkommnisse zutage treten, die einen Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, wird die Gesprächsfolge nach dem dritten Gespräch beendet. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden nach zwei Jahren vernichtet.

4.2 Gespräch mit Erteilung bestimmter Auflagen (Stufe 2)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte zusammen mit der betroffenen Person unter Hinzuziehung einer bistumsinternen Ansprechperson für Suchtfragen ein weiteres Gespräch, zu dem die Beteiligten schriftlich eingeladen werden. Die betroffene Person kann die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Information über die Weiterleitung des Protokolls dieses Gesprächs an die Leitung des Dezernats Personal und eine entsprechende Mitteilung an die zuständige Dezernatsleitung
- die zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit)
- dringende Empfehlung, eine anerkannte Beratungsstelle für Suchtkranke und –gefährdete aufzusuchen

- Erteilung bestimmter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach spätestens zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten

Das von der betroffenen Person gegengezeichnete Protokoll leitet die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte mit einer Kopie der Aufzeichnungen bezüglich der Auffälligkeiten und ggf. einer schriftlichen Stellungnahme der betroffenen Person an die Leitung des Dezernats Personal weiter, die die Aufzeichnungen im verschlossenen Umschlag (Kennzeichnung mit Datum und Leseberechtigung: Erzbischof, Generalvikar, Leitung des Dezernats Personal) in der Personalakte aufbewahrt und die zuständige Dezernatsleitung über den Sachverhalt entsprechend informiert.

Führt die Stufe zwei zu einem positiven Abschluss und gibt es innerhalb von fünf Jahren keinen Rückfall, informiert die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte die zuständige Dezernatsleitung und die Leitung des Dezernats Personal darüber. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden vernichtet.

4.3 Gespräch mit schriftlicher Ermahnung und Aufzeigen weiterer Disziplinarmaßnahmen (Stufe 3)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen übergibt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte das weitere Vorgehen der Leitung des Dezernats Personal und informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend darüber. Ein Verantwortlicher des Dezernats Personal führt ein Gespräch mit der betroffenen Person, an dem die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Zu diesem Gespräch kann zusätzlich der Vertrauensarzt bzw. betriebsärztliche Dienst hinzugezogen werden. Auf Wunsch der betroffenen Person ist die Mitarbeitervertretung bzw. eine andere Person ihres Vertrauens in dieses Gespräch einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen
- Bericht der betroffenen Person, ob und wenn ja, welche Schritte sie im Zusammenhang mit der Suchtproblematik unternommen hat
- schriftliche Ermahnung
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie inklusive Nachsorge zu unterziehen
- Erteilung bestimmter, zeitlich terminierter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- ggf. Vereinbarung einer freiwilligen regelmäßigen Blutkontrolle beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst für einen bestimmten Zeitraum
- erneute Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Festlegung eines neuen Gesprächstermins in zwei Monaten und Verständigung über die Teilnehmenden

Das von der betroffenen Person gegengezeichnete Protokoll des Gesprächs wird im verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Der Verantwortliche des Dezernats Personal informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend.

4.4 Gespräch mit schriftlicher Abmahnung und Androhung der Kündigung (Stufe 4)

Eine erneute Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. die Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, meldet die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich dem Verantwortlichen des Dezernats Personal. Dieser lädt daraufhin schriftlich zu einem weiteren Gespräch ein, an dem neben dem Verantwortlichen des Dezernats Personal und der betroffenen Person die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Ggf. wird der Vertrauensarzt bzw. betriebsärztliche Dienst hinzugezogen. Auf Wunsch der betroffenen Person ist die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche, Aufzeigen des Zusammenhangs zum Suchtmittelgebrauch bzw. zum suchtbedingten Verhalten
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen, Feststellung der Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen
- Bericht der betroffenen Person, ob und wenn ja, welche Schritte sie unternommen hat, um der Suchtproblematik zu begegnen
- Erteilung einer schriftlichen Abmahnung, ggf. Entzug von Aufgaben bzw. Freistellung von der Arbeit
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer geeigneten Therapie zu unterziehen
- der Verantwortliche des Dezernats Personal kündigt für den Fall der weiteren Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung an
- Terminvereinbarung für ein Folgegespräch nach spätestens zwei Monaten

Die entsprechenden Schriftstücke werden zusammen mit dem von der betroffenen Person unterzeichneten Protokoll des Gesprächs im verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Der Verantwortliche des Dezernats Personal informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend.

4.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Stufe 5)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, kommt eine Kündigung in Betracht.

4.6 Abfolge der Stufen

Die Abfolge der einzelnen Stufen kann vom unmittelbaren Vorgesetzten, ab Stufe 2 in Absprache mit dem Verantwortlichen des Dezernats Personal, an jeder Stelle unterbrochen werden, wenn eine positive Verhaltensänderung zu verzeichnen ist. In diesem Fall führt der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Verantwortliche des Dezernats Personal ein Jahr lang alle acht Wochen mit der betroffenen Person ein reflektierendes Gespräch, um sie in ihrem Bemühen um eine abstinente Lebensweise zu bestärken und sie nach Möglichkeit durch geeignete Vereinbarungen, Maßnahmen und Hilfsangebote am Arbeitsplatz zu unterstützen. Darüber hinausgehende regelmäßige Gespräche werden empfohlen.

4.7 Ausnahmeregelung

Im begründeten Einzelfall, z.B. bei schwerwiegenden Verstößen - wie eine grobe Verletzung der Aufsichtspflicht -, die unverzüglich die Stufe 4 oder 5 notwendig machen, kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

4.8 Wiedereingliederung

4.8.1 In der Zeit der Wiedereingliederung in die Arbeit nach längerer diesbezüglicher Arbeitsunfähigkeit wird die betroffene Person durch den unmittelbaren Vorgesetzten begleitet und unterstützt.

4.8.2 Bei der Wiedereingliederung ist zu prüfen, ob ein Wechsel der bisherigen Dienststelle angezeigt ist. Bei einem Dienststellenwechsel ist die betroffene Person zu ermutigen, die bzw. den neuen unmittelbaren Vorgesetzten über die Suchtproblematik zu informieren. Die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte ist darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.8.3 Der betroffenen Person wird dringend empfohlen, über eine längere Zeit geeignete Nachsorgemaßnahmen (Beratungsgespräche, Selbsthilfegruppe) in Anspruch zu nehmen.

4.9 Vorgehen bei einem Rückfall

Erfährt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte von einem Rückfall, der berufliche Beeinträchtigungen nach sich zieht, hat sie bzw. er unverzüglich das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen. Der Fünf-Stufen-Plan beginnt unverzüglich erneut ab der dritten Stufe im Sinne einer möglichst schnellen und konsequenten Reaktion im Interesse der betroffenen Person und der dienstlichen Belange.

4.10 Verschwiegenheitspflicht

Alle an diesem Verfahren beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Sie haben die Schweigepflicht strikt zu wahren. Aufzeichnungen und der Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchtproblematik der betroffenen Person steht, sind in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufzubewahren und nach fünf Jahren zu vernichten.

5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)

5.1 Gefährdungen durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder durch suchtbedingte Verhaltensweisen treten nicht plötzlich auf, sondern entwickeln sich in einem längeren, meist schleichenden Prozess. Häufig nimmt das Umfeld Veränderungen früher wahr, als die betroffene Person es sich selbst eingestehen kann. Nicht selten entwickeln sich problematische Verknüpfungen zwischen den Betroffenen, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten. Das als Co-Verhalten bezeichnete Verhalten verläuft in der Regel in drei Phasen: Beschützer- oder Erklärungsphase, Kontrollphase und Anklagephase.

In der Beschützer- oder Erklärungsphase steht entschuldigendes, entlastendes, vertuschendes und bagatellisierendes Verhalten im Vordergrund.

In der Kontrollphase wird versucht, mittels Auflagen und Kontrollen das Verhalten der betroffenen Person zu beeinflussen. Somit wird ein großes Maß an Verantwortung übernommen, die die betroffene Person selbst übernehmen müsste. Rückfälle werden dabei häufig als eigene Niederlage empfunden.

In der Anklagephase entladen sich Enttäuschungen und Hilflosigkeit in Anklagen und Abwertungen gegenüber der betroffenen Person.

5.2 Das sogenannte Co- Verhalten kann zur Verlängerung des von der betroffenen Person verheimlichten Suchtproblems und für eine Verschlimmerung der Krankheit sorgen. Das Co- Verhalten verhindert, dass die betroffene Person die Wirkung ihrer Suchtproblematik und die damit verbundenen Konsequenzen in vollem Umfang erkennt, und trägt zur Selbsttäuschung der betroffenen Person bei.

5.3 Die konkrete unverzügliche Ansprache durch die bzw. den Vorgesetzten kann dagegen bereits in einem frühen Stadium den entscheidenden Anstoß für die Inanspruchnahme von Hilfen geben. Suchtgefährdete brauchen konsequente Vorgesetzte. Das Stellen der Diagnose einer Suchterkrankung liegt jedoch außerhalb des Kompetenzbereiches der Vorgesetzten.

5.4 Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit der Suchtproblematik zu ermutigen und diese zu motivieren, sich bei spürbaren Beeinträchtigungen einer bzw. eines Mitarbeiters bei der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch eines Suchtmittels oder einem suchtbedingten Verhalten vermuten lassen, an die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten, und wenn die bzw. der Vorgesetzte selbst betroffen ist, an die bzw. den Verantwortlichen des Dezernats Personal zu wenden.

6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit

Den Dienstvorgesetzten kommt bei der Suchtprävention und Suchthilfe eine besondere Verantwortung zu. Sie sind verpflichtet, auf die Bekanntgabe und Einhaltung folgender Regelungen zu achten.

6.1 Im Rahmen der Suchtprävention sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, Beschäftigte auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen und suchgefährdende Verhaltensweisen hinzuweisen und einen verantwortungsbewussten Umgang damit zu fördern.

6.2 Der Konsum von berauschenden Mitteln, unter anderem Alkohol, ist während der Ausübung des Dienstes und bei dienstlich begründeten Anlässen grundsätzlich untersagt.

6.3 Selbst bei besonderen Anlässen wie Adventsfeiern, Empfängen, Betriebsausflügen, Jubiläen, Geburtstagen, Namenstagen, Ein- und Ausständen sind möglichst nur alkoholfreie Getränke anzubieten. Durch Alkoholgenuss darf die Arbeitsfähigkeit in keinem Fall beeinträchtigt werden. Der Konsum hochprozentiger alkoholischer Getränke ist auch bei diesen Anlässen untersagt.

6.4 Folgen dem besonderen Anlass Tätigkeiten, in denen Sicherheitsgesichtspunkte eine besondere Rolle spielen, z. B. die dienstliche Teilnahme am Straßenverkehr oder die Betreuung Minderjähriger und besonders Schutzbedürftiger, ist der Genuss von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln untersagt. Von dieser Vorschrift ausgenommen ist die ärztlich verordnete Einnahme von Arzneimitteln aus gesundheitlichen Gründen.

6.5 Eine private Vorratshaltung von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln innerhalb der Diensträume ist untersagt.

6.6 Es gelten die allgemeinen Pflichten der Versicherten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, die in § 15 Abs. 2 und 3 der Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung festgeschrieben sind:

Abs. 2: Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Abs. 3: Abs. 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

6.7 Bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, die auf eine fehlende Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person schließen lassen, hat die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte auf Grund der Fürsorgepflicht der betroffenen Person zu verbieten, Dienstgeschäfte zu führen, ggf. einen Heimtransport bis zur Wohnungstür durch andere oder ein Taxi zu veranlassen und erforderlichenfalls eine Begleitung sicherzustellen. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder eines Fahrrads ist zu unterbinden. Eventuell anfallende Kosten für den Heimtransport sowie der Arbeitsausfall gehen zu Lasten der betroffenen Person. Die Beurteilung, ob die betroffene Person berauscht ist und nach den gegebenen Umständen von der Dienststelle entfernt werden muss, erfolgt durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten. Soweit möglich kann ein Zeuge hinzugezogen werden. Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat die betroffene Person die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Stunden zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen und bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Die betroffene Person ist von der bzw. dem Vorgesetzten über diese Möglichkeit zu informieren.

Nach Arbeitswiederaufnahme der betroffenen Person ist diese durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten zu belehren mit dem Hinweis auf weitere Folgen im Wiederholungsfall.

6.8 Die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte kann bei einem konkreten Verdacht des Suchtmittelmissbrauchs durch den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst feststellen lassen, ob die betroffene Person arbeitsfähig ist – allerdings nicht gegen den Willen der betroffenen Person. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die betroffene Person den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst hinsichtlich des Untersuchungsergebnisses von der Schweigepflicht entbindet. Die betroffene Person ist dazu mit einer Begleitperson zum Arzt zu bringen. Die Weigerung der betroffenen Person, sich zur Feststellung ihres Gesundheitszustandes vertrauensärztlich bzw. betriebsärztlich untersuchen zu lassen, kann auf dem Wege einer Disziplinarmaßnahme verfolgt werden.

6.9 Verweigert die betroffene Person die Vorstellung beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst, obwohl begründete Anzeichen auf Trunkenheit oder eine andere Berauschung gegeben sind, ist sie aus Sicherheitsgründen umgehend von der Dienststelle unter Hinzuziehung eines Zeugen zu entfernen. In diesem Fall tritt als abweichende Sonderregelung zu Ziffer 6.7 eine Beweislastumkehr ein. Die betroffene Person ist bei Wiederaufnahme der Arbeit durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten zu ermahnen. Diese Ermahnung ist von der bzw. dem Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.

6.10 In Fällen, in denen die bzw. der Vorgesetzte eine unmittelbare Gefährdung der berauschten Person befürchtet, ist diese umgehend zu einem Arzt oder ggf. durch den Rettungsdienst in ein Krankenhaus bringen zu lassen. Verweigert die betroffene Person dies, hat die bzw. der Vorgesetzte entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Verständigung von Angehörigen mit Erlaubnis des Betroffenen, Einbeziehung der Polizei). Die Leitung des Dezernats Personal ist hiervon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Eventuell anfallende Kosten trägt die betroffene Person.

7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen

7.1 Der Dienstgeber ernennt einen oder mehrere bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen. Diese stehen sowohl den Vorgesetzten als auch den Betroffenen unterstützend zur Verfügung.

7.2 Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, auch in der Arbeitszeit, sich bei Suchtfragen aus eigenem Antrieb unmittelbar und vertraulich an eine bistumsinterne Ansprechperson zu wenden. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fachlich weisungsfrei und stehen unter Schweigepflicht. Auskünfte an andere Personen erteilen sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen.

7.3 Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind angehalten, sich fachspezifisch fortzubilden und Supervision in Anspruch zu nehmen.

8. Schlussbestimmungen

8.1 Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretungen sind in diesem Fall verpflichtet, die Dienstvereinbarung so zu ändern, dass die unwirksame Bestimmung durch eine dieser möglichst nahekommenden wirksamen Bestimmung ersetzt wird.

8.2 Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

8.3 Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Berlin, den 13.09.2018
Siegel

P. Manfred Kollig SSCC
Generalvikar