

**Dienstvereinbarung
zum Umgang mit Suchtgefahren
zwischen der Evangelischen Kirche in Mannheim und
der Mitarbeitendenvertretung (MAV) der Evangelischen Kirche in Mannheim**

Die Evang. Kirche in Mannheim, vertreten durch den Direktor
der Evang. Kirchenverwaltung Mannheim
und
die Mitarbeitendenvertretung der Evang. Kirche in Mannheim,
vertreten durch die Vorsitzende,
schließen gemäß §§ 35, 36 in Verbindung mit § 40 Buchstabe b) und k) des MVG EKD
folgende Dienstvereinbarung zum Umgang mit Suchtgefahren bei
der Evangelischen Kirche in Mannheim ab.

Vorbemerkung:

Im Rahmen der Gleichbehandlung aller Geschlechter wird in dieser Dienstvereinbarung an Stelle der im MVG-EKD festgelegten Bezeichnung „Mitarbeitervertretung“ der Begriff „Mitarbeitendenvertretung“ benutzt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten und für alle Dienststellen und Diensträume der Evangelischen Kirche in Mannheim.
- (2) Beratungen, Hilfsangebote und Maßnahmen erfolgen grundsätzlich nach den Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung. Die MAV ist nach den gesetzlichen Grundlagen und nach den Regelungen in dieser Dienstvereinbarung zu beteiligen. Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß SGB IX in allen Angelegenheiten, Schwerbehinderte betreffend, zu beteiligen.
Die Bestimmungen des § 168 SGB IX bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung

Ziel der Dienstvereinbarung ist es,

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- der Suchtgefährdung zu wehren,
- den Suchtmittelmissbrauch zu reduzieren,
- die Arbeitssicherheit aller Betroffenen zu erhöhen,
- den suchtmittelabhängigen Beschäftigten ein Hilfsangebot zu unterbreiten

- und auch denen Hilfe anzubieten, die unter Essstörungen, Spiel-, Arbeits- und Nikotinsucht leiden.

Diese Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine transparente und praktikable Richtlinie geben.

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Beschäftigte dürfen sich nicht vor Arbeitsbeginn, während der Arbeitszeit und in den Pausen durch Alkoholgenuss oder andere berauschende Mittel in einen Zustand versetzen, durch den sie ihre Konzentrationsfähigkeit oder ihre Arbeitsfähigkeit herabsetzen.
- (2) Bei der Einnahme von Medikamenten (z. B. Schmerzmittel, Psychopharmaka) ist zu beachten, dass durch die Substanzen erhebliche Unfallgefahren ausgelöst werden können.
- (3) Unter Alkohol oder sonstigem Rauschmitteleinfluss stehende Beschäftigte dürfen nicht beschäftigt werden, bzw. müssen von ihrer Arbeit entbunden werden, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen. Die Entscheidung wird von den unmittelbaren Vorgesetzten getroffen. Sollten Betroffene nicht mehr in der Lage sein, aus eigener Kraft nach Hause zu kommen, wird die Heimfahrt von unmittelbaren Vorgesetzten organisiert (z. B. Taxi). Die Personalleitung muss unterrichtet werden, gegebenenfalls nachträglich.
- (4) Bei besonderen persönlichen Anlässen (z. B. Geburtstag, Jubiläum, Beförderung, Ausscheiden) dürfen in begrenztem Umfang alkoholische Getränke gereicht werden, wobei die Ausgabe harter Spirituosen unterbleibt. Derartige Anlässe dürfen jedoch den Betriebsablauf nicht stören und sollen in begrenztem Umfang gehalten werden.
- (5) Das Rauchen in dienstlichen Räumen ist grundsätzlich untersagt. Nur in ausgewiesenen Bereichen ist das Rauchen erlaubt.

§ 4 Aufklärung

- (1) Die Beschäftigten werden regelmäßig darüber aufgeklärt, dass
 - Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
 - Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden,
 - auch psychologische Krankheitserscheinungen mit Abhängigkeitscharakter, wie z. B. Essstörungen und die Arbeitssucht zu Schädigungen der eigenen Persönlichkeit und zwischenmenschlichen Beziehungen führen,

- Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, Pathologisches Glücksspiel und Medikamentenabhängigkeit als Krankheiten anerkannt sind.
- (2) Die Aufklärungsarbeit wird von den Fachkräften der entsprechenden Fachbereiche (z. B. Suchtberatungsstelle) der Evangelischen Kirche in Mannheim übernommen. Die Beschäftigten handeln dabei im Auftrag der Arbeitgeberin und werden für diese Tätigkeit freigestellt.
- (3) Möglichkeiten der Aufklärungsarbeit sind
- Dienstbesprechungen
 - Informationsveranstaltungen
 - Handzettel und Aushänge

§ 5 Fortbildungen

- (1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, zeitnah nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung den Beschäftigten Fortbildungen zu den Themen dieser Dienstvereinbarung anzubieten.
Die Teilnahme ist für Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtend.
- (2) Die Fortbildungen finden regelmäßig bei Bedarf, z. B. für neue Mitarbeitende und Vorgesetzte, spätestens aber alle zwei bis drei Jahre statt.
Die Teilnahme ist für Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtend.

§ 6 Maßnahmen und Hilfsangebote für Betroffene

- (1) Erstes Gespräch:
- Fallen Beschäftigte wegen einer suchtbedingten Verletzung ihrer Dienstpflichten auf oder entsteht aus sonstigen Gründen der Eindruck, dass jemand suchtgefährdet oder bereits abhängig ist, haben die unmittelbaren Vorgesetzten umgehend ein vertrauliches Gespräch mit den Betroffenen zu führen.
Die Mitarbeitendenvertretung kann hinzugezogen werden, wenn die betroffenen Beschäftigten damit einverstanden sind.
Inhalte dieses Gespräches sind
- das Problem offen anzeigen anhand von Verhaltensbeobachtungen im Arbeitsalltag und deren Auswirkungen,
 - die Betroffenen auffordern, das Problem anzugehen,
 - Hilfe anbieten: verweisen auf diese Dienstvereinbarung, Aufzeigen von Suchtmittelliteratur zur Selbsteinschätzung, Aufzeigen von internen und externen Beratungsangeboten,

- die Betroffenen auffordern, während der Dienstzeit keine Suchtmittel mehr zu sich zu nehmen,
- Konsequenzen des suchtbedingten Verhaltens aufzeigen: Erteilung einer Abmahnung im Wiederholungsfall,
- Ankündigung der weiteren Beobachtung, um das Interesse an der Gesundheit ernsthaft deutlich zu machen,
- Ankündigung für ein Wiederholungsgespräch nach 6 bis 8 Wochen.

Das Gespräch hat keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Eine Aktennotiz wird angefertigt und an die Personalleitung weitergegeben. Die Betroffenen erhalten eine Kopie davon.

Weitere suchtbedingte Auffälligkeiten der Betroffenen in der Zeit nach dem ersten Gespräch werden von den unmittelbaren Vorgesetzten notiert und an die Personalleitung weitergegeben.

(2) Zweites Gespräch:

Ist im Verhalten der betroffenen Person am Arbeitsplatz nach 6 bis 8 Wochen Anwesenheit am Arbeitsplatz keine positive Veränderung festzustellen, so erfolgt auf Veranlassung der Personalleitung ein zweites Gespräch.

An diesem Gespräch sind neben der Personalleitung und den Betroffenen außerdem die unmittelbaren Vorgesetzten, die Mitarbeitendenvertretung und der betriebsärztliche Dienst beteiligt.

Die betroffene Person kann weitere Personen des Vertrauens hinzuziehen.

Inhalte dieses Gespräches sind

- Information über den Erhalt der ersten Abmahnung,
- ein entsprechendes Hilfsangebot (z. B. örtliche Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, ärztliche Hilfen, Heilverfahren) wird unterbreitet und den Betroffenen schriftlich zur Auflage gemacht,
- es wird den Betroffenen aufgezeigt, dass der Arbeitsplatz ernsthaft in Gefahr ist.

Unmittelbar nach dem zweiten Gespräch erfolgt die entsprechende Abmahnung.

In der Abmahnung ist das aus den Aufzeichnungen hervorgehende Fehlverhalten im Einzelnen darzustellen. Dabei ist festzustellen, dass die Betroffenen immer noch nichts oder nicht genug unternommen haben, um ihre suchtbedingte Lage zu verbessern.

Weitere suchtbedingte Auffälligkeiten sind von den Vorgesetzten in der Zeit nach diesem Gespräch schriftlich festzuhalten und an die Personalleitung weiterzugeben.

Über den Inhalt dieses Gesprächs wird eine Aktennotiz erstellt, die die Betroffenen unterschreiben. Sie erhalten eine Kopie.

(3) Drittes Gespräch

Ist im Verhalten der Betroffenen auch danach keine positive Veränderung festzustellen oder werden die erteilten Auflagen nicht eingehalten, so findet auf Veranlassung der Personalleitung innerhalb von 6 Wochen Anwesenheit am Arbeitsplatz ein drittes Gespräch mit denselben Teilnehmenden statt.

Über den Inhalt dieses Gesprächs wird eine Aktennotiz erstellt, die die Betroffenen unterschreiben. Sie erhalten eine Kopie.

Die zweite Abmahnung wird ausgesprochen.

Die Betroffenen erhalten unter Androhung der Kündigung eine weitere Woche Bedenkzeit, um die Auflagen zu erfüllen, bzw. therapeutische Maßnahmen einzuleiten.

(4) Viertes Gespräch und Beendigung des Verfahrens

Lehnen Betroffene weiterhin therapeutische Maßnahmen ab, bzw. bleiben bisherige therapeutische und arbeitsrechtliche Maßnahmen erfolglos, wird die angekündigte Kündigung eingeleitet.

In das Kündigungsschreiben ist der Vermerk aufzunehmen, dass die Betroffenen sich nach erfolgreich abgeschlossener Behandlung wieder bewerben können. Die Dienststelle bemüht sich, eine Wiedereinstellung vorzunehmen.

(5) Verkürzung des Verfahrens

Sollte der Suchtmittelmissbrauch so gravierend sein, dass die Beschäftigung der Betroffenen für den Betrieb untragbar ist, kann das Verfahren abgekürzt werden. Darüber ist zwischen der Arbeitgeberin und der Mitarbeitendenvertretung im konkreten Fall eine Vereinbarung zu treffen.

§ 7 Personalakten

Sind Betroffene ein Jahr nach Abschluss einer erfolgreichen Behandlung oder aufgrund einer sonstigen Beendigung des Verfahrens nicht mehr auffällig geworden, werden die gesamten Unterlagen zu diesem Vorgang nach weiteren sechs Monaten vernichtet.

§ 8 Wiedereingliederung

Bei der Wiedereingliederung nach erfolgreicher Behandlung wirken Personalleitung, betriebsärztlicher Dienst, Mitarbeitendenvertretung, ehemalige und neue unmittelbare Vorgesetzte zusammen.

Sie beraten mit den Betroffenen über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz.

§ 9 Vorgehensweise bei Rückfällen

(1) Bei Rückfälligkeit nach der Entwöhnungsbehandlung ist nach Anhörung der Betroffenen durch die Personalleitung gemeinsam mit den unmittelbaren Vorgesetzten, dem betriebsärztlichen Dienst und der Mitarbeitendenvertretung das weitere Vorgehen zu regeln.

Das Vorgehen regelt sich nach § 6 dieser Dienstvereinbarung.

Grundsätzlich wird jedoch unter Berücksichtigung des Einzelfalles entschieden.

(2) Beschäftigten, die innerhalb von zwei Jahren nach Wiedereinstellung (siehe § 6 Abs. 5) rückfällig werden, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitendenvertretung ohne weitere Gespräche gekündigt werden.

§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit der Dienstvereinbarung

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft.

(2) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

(3) Änderungen der Dienstvereinbarung können – ohne Kündigung – in beiderseitigem Einvernehmen vorgenommen werden. Dazu ist eine von beiden Vertragsparteien unterzeichnete Protokollnotiz mit den konkreten Änderungen anzufertigen und der Dienstvereinbarung beizufügen.

Mannheim, den 10.02.2020

Für die Evang. Kirche in Mannheim

Verwaltungsdirektor

Für die MAV der Evang. Kirche in Mannheim

Vorsitzende