

Dienstvereinbarung

über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

§ 1

Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung regelt den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen.

Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewußtseins- und/oder verhaltensändernde Drogen und Stoffe. Ausdrücklich davon ausgenommen sind Medikamente, die auf ärztlicher Anordnung eingenommen werden.

Der Konsum von Suchtmitteln im privaten Bereich der Mitarbeitenden ist nur insofern Gegenstand dieser Dienstvereinbarung, als er die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt.

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Diakonischen Werkes Oldenburg einschließlich der leitenden Mitarbeitenden.

Unberührt von dieser Vereinbarung bleiben:

- Maßnahmen aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften,
- Maßnahmen des Dienstgebers, die im Einzelfall notwendig sind, um Dritte vor Schaden zu bewahren,
- für besondere Einrichtungen können in begründeten Fällen weitergehende Einschränkungen in einer gesonderten Vereinbarung festgelegt werden.

Diese Dienstvereinbarung gilt für

das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e. V.,
die Diakonisches Werk Oldenburg Suchthilfe gGmbH,
die Diakonisches Werk Oldenburg Büsingstift gGmbH,
die Diakonisches Werk Oldenburg Ev. Seniorenzentrum Schützenweg gGmbH,
die Diakonisches Werk Oldenburg Ev. SEniorenzentrum to huus achtern Diek Blexen
gGmbH,
die Diakonisches Werk Oldenburg Jugendhilfe gGmbH,
die Diakonisches Werk Oldenburg Förderung und Therapie gGmbH
und
die Diakonie Service-Zentrum Oldenburg GmbH.

§ 2

Ziel

Diese Dienstvereinbarung soll

- Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen spezifische Richtlinien und Handlungsmuster für die Bewältigung von Suchtgefahren und den daraus entstehenden Konflikten anbieten,

- eine arbeitsrechtliche Gleichbehandlung aller betroffenen Mitarbeitenden hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Folgen gewährleisten,
- die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
- den Mitarbeitenden, die Probleme mit Suchtmitteln haben, rechtzeitig geeignete Hilfe anzubieten,
- die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten,
- die Gesundheit der Beschäftigten erhalten.

§ 3 Grundsätze

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist arbeits- und sozialrechtlich als Krankheit anerkannt. An diesem Grundsatz orientieren sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik. Angemessene Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchterkrankung haben Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen.

Diagnostizierte Suchtgefährdung oder Abhängigkeit bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung.

Mit einem Rückfall nach oder während einer Suchttherapie muß bei Suchtkranken gerechnet werden.

§ 4 Gebrauch von Suchtmitteln

An allen Arbeitsplätzen und in allen Tätigkeitsbereichen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten, darauf zu achten, daß sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unter dem Einfluß von Suchtmitteln stehen.

Bei innerbetrieblichen Feiern oder Einladungen sind alkoholfreie Getränke vorrangig anzubieten.

§ 5 Maßnahmen und Hilfsangebote für Suchtmittelgefährdete und -abhängige

- a) Erste Stufe:
Stellt der/die unmittelbare Vorgesetzte fest, daß ein Mitarbeitender unter dem Einfluß von Alkohol oder Drogen steht und deshalb den ihm aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtungen übertragenen Aufgaben nicht mehr oder nicht ausreichend nachkommt, hat er mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen.

In diesem Gespräch werden die Leistungs- oder Verhaltensauffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, daß ein Zusammenhang mit dem Suchtmittelgebrauch vermutet wird.

Der Betroffene wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird kein schriftlicher Vermerk über das Gespräch erstellt.

- b) Zweite Stufe:
Bei erneuter suchtbedingter Auffälligkeit folgt ein weiteres Gespräch. Die Gesprächsinhalte werden schriftlich festgehalten. An dem Gespräch nehmen der unmittelbare Vor-

gesetzte, der Betroffene und der nächsthöhere Vorgesetzte teil. Ein Vertreter der MAV nimmt auf Wunsch des Betroffenen teil. Es erfolgt jedoch grundsätzlich noch keine personelle Konsequenz. Der Betroffene wird aufgefordert, binnen einer Woche einen Beratungstermin bei einer Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchterkrankungen zu vereinbaren.

Der Betroffene hat dem Vorgesetzten unverzüglich eine Bescheinigung über das stattgefundene Beratungsgespräch vorzulegen.

c) Dritte Stufe:

Ist im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung feststellbar oder hat er nicht spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem psychosozialen Beratungsgespräch nach Stufe 2 eine Therapie schriftlich nachweisbar aufgenommen, findet ein weiteres Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, dem nächsthöheren Vorgesetzten, einem Mitglied der MAV und der Personalleitung statt. Der Teilnehmerkreis kann mit Einverständnis des Betroffenen um weitere Personen erweitert werden, z. B. Familienmitglieder oder Mitarbeiter der Beratungsstelle. Nach Erläuterung der weiteren Maßnahmen des Stufenplans wird der Betroffene nochmals eindringlich aufgefordert, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie zu unterziehen oder sein Verhalten zu ändern. Es werden die konkreten arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt. Der Betroffene wird aufgefordert, die Aufnahme einer ambulanten oder stationären Therapie unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten anzuzeigen. Der Vorgesetzte informiert die Personalabteilung über die Aufnahme oder Nichtaufnahme einer Therapie.

Über das Gespräch wird ein Vermerk erstellt, der ggf. mit der Stellungnahme des Betroffenen zur Personalakte genommen wird.

d) Vierte Stufe:

Nimmt der Betroffene nicht spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Gespräch nach Stufe 3 nachweisbar eine ambulante oder stationäre Therapie auf oder verändert sein Verhalten nicht in positiver Weise, dann erfolgt ein viertes Gespräch mit den auch bei Stufe 3 beteiligten Personen. Dabei erfolgt bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eine Abmahnung und Kündigungsandrohung. Das gleiche gilt, wenn eine begonnene Therapie vorzeitig abgebrochen wird.

Nach Abschluß einer ambulanten oder stationären Therapie hat der Mitarbeitende für die Dauer eines Jahres an einer Selbsthilfegruppe teilzunehmen und hierüber einen Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber zu erbringen.

e) Fünfte Stufe:

Können weiterhin keine positiven Verhaltenveränderungen festgestellt werden oder lehnt der Betroffene auch nach der Abmahnung die Angebote an Hilfsmaßnahmen ab oder bricht er eine ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig ab, kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung gekündigt werden.

§ 6 Nachsorge

Abstinente lebende suchtkranke Mitarbeiter werden, soweit sie es selber wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt.

Einem aus stationärer Therapie an den Arbeitsplatz zurückgekehrten Mitarbeitenden wird zur Auflage gemacht, mindestens ein Jahr lang eine Selbsthilfegruppe zu besuchen und den Besuch nachzuweisen.

Bewirbt sich ein nach § 5 Buchstabe e gekündigter Mitarbeitender erneut um einen Arbeitsplatz, ist die Bewerbung wohlwollend zu überprüfen.

§ 7 Rückfall

Ein Rückfall nach Abschluß einer ambulanten/stationären Therapie gehört zum Krankheitsbild der Suchtmittelabhängigkeit. Ein Rückfall nach 2-jähriger Bewährung wird wie eine Neuerkrankung gewertet. Die Maßnahmen des Stufenplanes werden ab Stufe 3 erneut durchgeführt. Dieses Vorgehen ist auf zwei Rückfälle begrenzt, ab dem 3. Rückfall werden die Maßnahmen ab Stufe 4 durchgeführt.

§ 8 Personalakten

Bei Mitarbeitenden, die nicht mehr in Bezug auf ein Suchtproblem aufgefallen sind, werden die angefallenen Unterlagen nach drei Jahren aus der Personalakte entfernt.

§ 9 Schweigepflicht

Beteiligte an den Gesprächen mit den Betroffenen Suchtkranken oder Suchtgefährdeten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Betroffenen dürfen Gesprächsinhalte an Dritte weitergegeben werden.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen.

Oldenburg, 08.12.2006

.gezeichnet.....	gezeichnet.....	.gezeichnet.....
Joachim von der Osten	Wolfgang Bartels	Thomas Schwalm
Vorstand und Geschäftsführung		Mitarbeitervertretung