

Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeitern/innen

Zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung der Caritas Mecklenburg e.V.
vertreten durch den Vorstand der Gesamtmitarbeitervertretung
und der Caritas Mecklenburg e.V.
vertreten durch den Caritasdirektor Herrn Alfons Neumann

wird die folgende Dienstvereinbarung (gem. § 38 Abs. 1 Nr. 12 und § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO für das Erzbistum Hamburg) über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen abgeschlossen

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Einrichtungen und Diensten der Caritas Mecklenburg e.V.

§ 2 Ziele

1. Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Drogen am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sowie der Gefährdung der eigenen Person und anderer Personen entgegenzuwirken.
2. Für den Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeitern/innen beschreibt diese Dienstvereinbarung eine Abfolge von Interventionen und sichert so die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen.

§ 3 Missbrauch von Suchtmitteln

1. Als Suchtmittel gelten im Folgenden alle legalen und illegalen Drogen und nicht bestimmungsgemäß verwendete Medikamente. Mitarbeiter/innen dürfen unter Suchtmittelleinfluss (auch mit Restalkohol) nicht zur Arbeit erscheinen.
2. Auf Alkohol und sonstige Suchtmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Ausnahmen, z.B. bei Feierlichkeiten, können durch den jeweiligen Einrichtungseiter/Geschäftsführer genehmigt werden.
3. Es wird darauf hingewiesen, dass bei Unfällen unter Rauschmittelleinfluss kein Versicherungsschutz gewährt wird (BGV A1 § 15 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift).

§ 4 Pflichten bei bekannt werden von Suchtmittelmissbrauch

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach bekannt werden von Suchtmittelmissbrauch gemäß § 3 die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen einzuleiten.

§ 5 Verantwortung aller Mitarbeiter/innen

Der Schutz betreuter Personen, sowie die Hilfe für suchtgefährdete/-abhängige Mitarbeiter/innen erfordern möglichst frühzeitige Maßnahmen. Aus diesem Grund haben alle Mitarbeiter/innen in allen Einrichtungen und Diensten der Caritas Mecklenburg e.V. die Verantwortung, das Vernachlässigen von Arbeits- und Dienstpflichten im Rahmen der kollegialen Zusammenarbeit nach Möglichkeit anzusprechen und diese zugleich ihrem Dienstvorgesetzten oder gegebenenfalls dessen Vorgesetzten umgehend und klar zur Kenntnis bringen. Dies dient sowohl dem persönlichen Schutz des Einzelnen z.B. vor Haftungsfolgen als auch dem Schutz der/des jeweiligen Einrichtung/Dienstes.

§ 6 Schweigepflicht

Die Inhalte und Informationen über Gespräche mit betroffenen Mitarbeiter/innen unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des kirchlichen Datenschutzes (KDO) und dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung und schriftlicher Erklärung des Betroffenen zum Erreichen der Ziele nach § 2 dieser Dienstvereinbarung an hinreichend qualifizierte Personen weitergegeben werden.

§ 7 Maßnahmen und Hilfsangebote bei Auffälligkeiten

1. Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist eine „Stufenintervention Sucht“, die als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Mitarbeiter/innen dient. Sie ist bei allem weiteren Vorgehen durch die/den Vorgesetzte/n zu beachten und gemäß § 4 dieser Dienstvereinbarung beginnend mit Stufe I in Gang zu setzen.
2. Bei einer weiteren Auffälligkeit innerhalb von zwei Jahren wird das Verfahren zwingend in Stufe II fortgesetzt. Bei einer weiteren Auffälligkeit nach mehr als zwei Jahren wird wieder mit Stufe I begonnen. Bei jeder weiteren Auffälligkeit wird das Verfahren zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt.
3. Nach einer medizinischen oder psychotherapeutischen Behandlung aufgrund einer ärztlich diagnostizierten Abhängigkeitserkrankung ist grundsätzlich bereits nach dem ersten krankheitsbedingten Rückfall entsprechend der Stufe III zu verfahren.

§ 8 Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit

1. Eine Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn ein/e Mitarbeiter/in infolge eines Suchtmittelmissbrauchs gemäß § 3 nicht im Stande ist, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen oder die ihr/ihm übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen.
2. Die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit ist schriftlich fest zu halten und der/die Betroffene muss auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden. Die anfallenden Kosten trägt der/die Mitarbeiter/in. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

§ 9 Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten und sind für den Regelfall verbindlich. Falls die Vermeidung von Gefährdungen von Mitarbeitern/innen und/oder betreuten Personen es erforderlich macht, kann in begründeten Ausnahmefällen die/der zuständige Vorgesetzte in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung und dem Betrieblichen Ansprechpartner Sucht (§ 11) von den aufgeführten Stufeninterventionen abweichen.

§ 10 Informations- und Schulungsmaßnahmen

In Dienstbesprechungen und Mitarbeiterversammlungen wird diese Dienstvereinbarung vorgestellt und besprochen. Im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge sollen die Mitarbeiter/innen über die Suchtproblematik und ihre Hintergründe informiert werden. Insbesondere die Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung tragen Sorge dafür, dass die Dienstvereinbarung zeitnah Anwendung finden kann und kompetent umgesetzt wird.

§ 11 Betriebliche Ansprechperson Sucht

Aus den Psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke und deren Angehörige der Caritas Mecklenburg e.V. werden geeignete Mitarbeiter/innen als „Betriebliche Ansprechpartner Sucht“ bestellt. Diese werden ab Stufe II des Stufeninterventionsplans zur Mitarbeit hinzugezogen. Ihre Aufgabe ist es, der/dem betroffenen Mitarbeiter/in als vertrauensvolle/r Gesprächspartner/in zur Seite zu stehen, Hilfen anzubahnen, die beteiligten Personen in Krisensituationen am Arbeitsplatz zu beraten und zu begleiten und bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung zu unterstützen.

§ 12 Weiterentwicklung


Die Erfahrungen mit der vorliegenden Dienstvereinbarung werden einmal jährlich von der Caritas Mecklenburg e.V. und der Gesamtmitarbeitervertretung ausgewertet. Falls erforderlich werden Gespräche mit dem Ziel einer Weiterentwicklung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgenommen.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.10.2010 in Kraft.
2. Sie wird in Dienstbesprechungen aller Einrichtungen und Dienste bekannt gegeben und allen Mitarbeitern/innen zugänglich gemacht.
3. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung nach, längstens jedoch ein Jahr. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.
4. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung sind unverzüglich klärende Gespräche zwischen der Caritas Mecklenburg e.V. und der Gesamtmitarbeitervertretung einzuleiten.
5. Die Informations- Beratungs- und Beteiligungsrechte der MAV gemäß MAVO bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.


Schwerin, 29.09.2010

Ort, Datum


Caritasdirektor Alfons Neumann

Schwerin 29.09.2010

Ort, Datum


Vorstand Gesamtmitarbeitervertretung
Vorsitzender Adalbert Sobotzki

Stufeninterventionen Sucht

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtl. Konsequenz
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Betroffene/r Mitarbeiter/in Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiter/in 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Pflichtverletzung erläutern Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren Dienstvereinbarung aushändigen Informationsmaterial zum örtlichen Beratungsangebot aushändigen Weiteres Gespräch bei erneuter Auffälligkeit ankündigen Vorgesetzte/r verfasst für sich einen Gesprächsvermerk und informiert die Einrichtungsleitung 	Keine ²
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Betroffene/r Mitarbeiter/in Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführer KV Mitarbeitervertretung und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren Empfehlung: Suchtberatung sowie zeitnaher Nachweis der Gespräche an die Einrichtungsleitung Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Einrichtungsleiter oder Geschäftsführer²</p> <p>Schriftliche Ermahnung mit Ankündigung der ersten Abmahnung</p>
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte/r Betroffene/r Mitarbeiter/in Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführer KV Mitarbeitervertretung und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme anhören Positive Unterstützung signalisieren Auflage: (erneutes) Aufsuchen der Suchtberatungsstelle; den Empfehlungen der dortigen Fachleute ist Folge zu leisten Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung oder Nichterfüllung der Auflage ankündigen Enge Zusammenarbeit mit einer Suchtberatungsstelle Entbindung von der Schweigepflicht durch die/den betroffenen Mitarbeiter/in ist verpflichtend (empfohlenes Formular dazu im Anhang) Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführer²</p> <p>Erste Abmahnung mit Ankündigung der zweiten Abmahnung</p>

IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • Betroffene/r • Mitarbeiter/in • Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführer KV • Mitarbeitervertretung und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden. • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme des/der betroffenen Mitarbeiters/in anhören • positive Unterstützung signalisieren • Auflage: erneutes Aufsuchen der Suchtberatungsstelle; den Empfehlungen der Fachleute ist Folge zu leisten, • Entbindung von der Schweigepflicht durch die/den betroffenen Mitarbeiter/in ist verpflichtend • Enge Zusammenarbeit mit einer Suchtberatungsstelle unter Wahrung der Schweigepflicht • Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	Gesprächsvermerk an die Personalabteilung ² Zweite Abmahnung mit Ankündigung der Kündigung
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffene/r • Mitarbeiter/in • Einrichtungsleitung • Mitarbeitervertretung und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen • Stellungnahme des Betroffenen anhören 	Einleitung des Kündigungsverfahrens unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung

¹ Ab der Stufe II hat der/die betroffene Mitarbeiter/in die Möglichkeit eine Person seines/ihreres Vertrauens hinzuzuziehen. Spricht sich die/der Mitarbeiter/in ausdrücklich gegen eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung und/oder der betrieblichen Ansprechperson Sucht aus, wird diesem Wunsch Folge geleistet.

² Für alle Stufen gilt, dass die Gesprächsvermerke und Schreiben in Zusammenhang mit der Suchtintervention zu den Personalakten der/des Mitarbeiterin/s im Caritaslandesverband in Schwerin gegeben werden müssen. Sie werden fünf Jahre nach Abschluss der letzten Intervention vernichtet. Der Betroffene hat das Recht zur Akteneinsicht nach § 6 Allgemeiner Teil AVR.

E I N V E R S T Ä N D N I S E R K L Ä R U N G

Ich bin über die gesetzliche Schweigepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungs- und Behandlungsstelle unterrichtet.

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass innerhalb der Einrichtung Informationen über mich ausgetauscht werden, soweit das beruflich geboten ist.

Bei einer Vermittlung zur Weiterbehandlung in eine andere Einrichtung bin ich mit einer Weitergabe der notwendigen Informationen an die dortigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einverstanden.

Mir ist bekannt, dass im Rahmen der Beratung Daten von mir erfasst und nach Abschluss der Behandlung 3 Jahre lang gespeichert werden.

Im Zusammenhang mit einer Behandlung nach SGB VI erstellte Unterlagen werden entsprechend den datenschutzrechtlichen Bestimmungen 10 Jahre lang aufbewahrt und dann vernichtet.

Für statistische Zwecke werden Daten in anonymisierter Form weiterverarbeitet und in geeigneter Form veröffentlicht.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeiters/in

Befreiung von der Schweigepflicht

In Abweichung der umseitigen Einverständniserklärung befreie ich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke gegenüber

(Person/en und Einrichtung – genau benennen!)

Caritas Mecklenburg e.V. als Träger des/der
Kreisverband / Einrichtung _____

Einrichtungsleiter/in / Geschäftsführer _____
(Vorname Name)

von der Schweigepflicht. Die Befreiung beschränkt sich auf die Sachverhalte und Umstände, die zur Klärung folgender Angelegenheiten offengelegt werden müssen:

- Wahrnehmung der Beratungs- bzw. Behandlungstermine
- Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise und zum aktuellen Stand der Durchführung

Ort, Datum

Unterschrift des/der Mitarbeiters/in