

Die Mitarbeitervertretung

Dienstvereinbarung Suchtmittel am Arbeitsplatz vom [REDACTED] 2007 in der Fassung vom [REDACTED] .2015

Zwischen dem [REDACTED], dieses vertreten durch die Geschäftsführerin,
[REDACTED],

- nachstehend [REDACTED] genannt -

und

der Mitarbeitervertretung (MAV) des [REDACTED], diese vertreten durch die Vor-
sitzende [REDACTED], wird die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen.

- nachstehend MAV genannt -

Präambel

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch führen nicht nur zu vorübergehenden Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz, sondern auch zu schwerwiegenden, gesundheitlichen, familiären und sozialen Problemen. Gleiches gilt für stoffungebundenes Suchtverhalten.

Sucht ist eine Krankheit, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen beruflichen und sozialen Bereichen auftritt. Sucht ist nicht irgendein Fehlverhalten, Schwäche gegen sich selbst oder gar böser Wille, sondern eine Krankheit, die tödlich verlaufen kann, wenn sie nicht behandelt wird, und die die Kranken ihr Leben lang begleitet. Suchterkrankungen können schwere seelische Folgen wie extreme Stimmungsschwankungen, Desinteresse, Selbstüberschätzung, Kontaktarmut haben. Die körperlichen Schädigungen sind erheblich, da oft alle Organe in Mitleidenschaft gezogen werden. Wenn jedoch rechtzeitig das Richtige getan wird, lernen die Betroffenen mit ihrer Erkrankung auf Dauer zu leben, das heißt ihre Auswirkung aufzuheben.

In dieser Dienstvereinbarung wird nicht nur auf das Vorgehen bei suchtbedingtem Missbrauch von Alkohol, Medikamenten und Drogen eingegangen, sondern auch eine Regelung zum Konsum der o. g. Suchtmittel am Arbeitsplatz getroffen.

§ 1 Ziele der Vereinbarung

Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- die Gesundheit der Beschäftigten unter dem Gesichtspunkt der Prävention zu erhalten
- den Missbrauch von Alkohol, Medikamenten, Drogen und anderen Suchtstoffen zu unterbinden
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und Schaden vom Betrieb abzuwenden
- gefährdeten und abhängigen Beschäftigten im frühestmöglichen Stadium ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten
- allen Beschäftigten eine nachvollziehbare Richtlinie in Form eines Stufenplanes an die Hand zu geben
- Vorgesetzten ermöglichen gezielt vorgehen zu können
- Erhaltung des Arbeitsplatzes
- die Rückkehr in das geregelte Arbeitsleben intensiv zu unterstützen sowie die betrieblichen Voraussetzungen dafür zu schaffen

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des [REDACTED], auch für diejenigen, die nach § 8 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

§ 3 Suchtmittelverbot

[REDACTED] und MAV stimmen überein, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bei Antritt und während der Arbeitszeit durch Suchtmittel sowie deren Nachwirkung (z. B. Restalkohol) nicht eingeschränkt sein darf; keine Gefährdung für sich und andere bestehen darf, die Zusammenarbeit nicht gestört werden soll oder das Verhalten untereinander und im Publikumsverkehr zu keiner Kritik Anlass geben darf.

Bei besonderen Anlässen, z. B. Geburtstag, Jubiläum, Verabschiedung in den Ruhestand, ist ein beschränkter Alkoholenuss zulässig.

Sofern aufgrund therapeutischer Notwendigkeiten von Mitarbeitern Medikamente eingenommen werden müssen, die die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen, ist dies der / dem Vorgesetzten unmittelbar mitzuteilen. Die längerfristige Einnahme solcher Medikamente soll dies zur Klärung der Einsatzfähigkeit mit der / dem Betriebsärztin / -arzt besprochen werden.

§ 4

Vorgehen bei akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch sonstige Suchtmittel

Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob der Mitarbeiter die Arbeit fortsetzen kann. Diese Regelungen gelten auch im Spät- oder Nachtdienst bzw. im Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienst. Das übliche Procedere z. B. Verständigung des Hintergrunddienstes im ärztlichen Bereich oder den Rufbereitschaftsdienst der Pflegedirektion ist einzuhalten.

Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.

Kriterium für die Entscheidung, Mitarbeiter, 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 des Vorgesetzten. Rechtliche Grundlage ist § 38 der Unfallverhütungsvorschrift.

Der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).

Der oder die Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen (Blutentnahme bei der Betriebsärztin oder im Ausnahmefall in der Notaufnahme). Die Kosten bei positivem Befund (Nachweis von Suchtmitteln) trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter.

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihres Suchtmittelkonsums nach Hause entlassen, trägt das [REDACTED] die Verantwortung für den sicheren Heimweg. Veranlassen Vorgesetzte einen Heimtransport, haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kosten dafür zu tragen.

Für die suchtmittelbedingte entfallene Arbeitszeit entfällt der Vergütungsanspruch. Dieses gilt nicht für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, wenn eine Suchtmittelabhängigkeit besteht.

Gemäß den jeweils aktuell gültigen Führungsgrundsätzen des [REDACTED] obliegt den Führungskräften eine Fürsorgepflicht für die nachgeordneten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Hierzu zählt auch, nicht über Suchtmittelmissbrauch hinwegzusehen, mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in ruhiger Atmosphäre sprechen und Hilfsangebot aufzeigen.

Wenn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 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 und zur Gefährdung Anderer bei.

§ 5

Nichteinhaltung

Beim Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung erhalten nichtsüchtige Mitarbeiter eine Abmahnung. Darin müssen alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung angedroht werden. Die Abmahnung wird zur Personalakte genommen.

Bei einem nochmaligen Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung ist nach der Lage des Einzelfalls zu entscheiden. Die Entscheidung beinhaltet arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung.

§ 6 Stufenplan

Ziel des Stufenplans ist es, Betroffene und Beteiligte in einem abgestuften Konzept zu motivieren, Hilfsangebote anzunehmen und ihr Suchtverhalten zu beenden. Die Abfolge der Stufen innerhalb des Stufenplans kann dann unterbrochen werden, wenn die Betroffenen erkennbar und belegbar ihr Arbeitsverhalten ändern.

Bei der Anwendung des Stufenplans kommt den Vorgesetzten eine zentrale Bedeutung zu. Sie können wesentlich dazu beitragen, dass suchtgefährdeten oder -abhängigen Beschäftigten frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird. Vorgesetzte können durch eine konsequente Wahrnehmung ihrer Fürsorgeverantwortung in Verbindung mit ihrer Weisungs-, Kontroll- und Sanktionsbefugnis wesentlich zur Behandlungsmotivation beitragen. Sie sind dafür verantwortlich, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden.

1. Schritt - Vertrauliches Gespräch -

Entsteht beim Vorgesetzten, insbesondere beim unmittelbaren Vorgesetzten, der Eindruck, dass ein Mitarbeiter wegen suchtmittelbedingten Verhaltens seine Dienstpflichten verletzt oder vernachlässigt, suchtgefährdet oder suchtkrank ist, so führt er mit ihm darüber ein vertrauliches Gespräch.

Der Vorgesetzte weist ihn auf die Auffälligkeiten hin, zeigt Wege zur Hilfe (Suchtberatung, Selbsthilfegruppen) und zeigt auf, dass bei fortlaufender Suchtmittelauffälligkeit der nächste Vorgesetzte und/oder die Personalabteilung informiert wird und weitere Schritte der Dienstvereinbarung - Sucht angewandt werden. Ein Kontakt (z.B. Terminvereinbarung) zu den Ansprechpartnern „Sucht“ der MAV kann mit Einverständnis des Betroffenen hergestellt werden.

Dieses Gespräch ist vertraulich zu behandeln. Es wird keine Personalaktennotiz gefertigt. Der Zeitpunkt des Gesprächs wird notiert und das Merkblatt „Sucht ...“ (siehe Anlage) wird der Betroffenen/dem Betroffenen ausgehändigt.

Gesprächsziel:

Das „Tabu“ um die Suchterkrankung/ -gefährdung wird gebrochen.

Der Vorgesetzte weist auf die von ihm oder Arbeitskollegen konkret beobachteten Auffälligkeiten (z. B. Alkoholfahne, Abfall der Arbeitsleistungen, Versäumnisse, Arbeitsunfall) und die Auswirkung auf die nähere Umgebung hin.

Er legt den vermuteten Zusammenhang zwischen Suchtmittelkonsum und Auffälligkeiten dar, auch wenn der Mitarbeiter dies bestreitet. Er weist auf die Hilfsangebote hin, er stellt den Kontakt zu den Ansprechpartnern „Sucht“ der MAV her - Vereinbarung eines Gesprächstermins.

Die suchtmittelbedingten Auffälligkeiten (Art des Fehlverhaltens, Zeitpunkt) werden vom Vorgesetzten nach dem Erstgespräch schriftlich festgehalten. Verändert der Betroffene sein Verhalten nachhaltig, werden die Aufzeichnungen spätestens 2 Jahre nach der letzten Auffälligkeit vernichtet und er erhält eine positive Rückmeldung vom Vorgesetzten. Andernfalls leitet der Vorgesetzte den 2. Schritt ein.

2. Schritt - Förmliches Verfahren beginnt -

Ist im Verhalten des Betroffenen in einem überschaubaren Zeitraum (max. sechs Wochen) keine positive Veränderung festzustellen, so wird unter Beteiligung des nächsten Vorgesetzten/Personalabteilung ein weiteres Gespräch geführt, zu dem, falls kein Einwand von der Betroffenen/vom Betroffenen besteht, ein Ansprechpartner „Sucht“ der MAV mit hinzugezogen wird.

In diesem Gespräch werden der Betroffenen/dem Betroffenen seine alkoholbedingten Verhaltensweisen vorgetragen und er wird erneut auf Hilfsangebote wie z. B. Suchtberatung, Selbsthilfegruppen, Fachklinik hingewiesen.

Arbeitsrechtliche Schritte werden allgemein angedroht, falls die Betroffene/der Betroffene ihr/sein Verhalten nicht ändert.

Das Gespräch und das Gesprächsergebnis werden schriftlich protokolliert. Eine Ausfertigung erhält der Betroffene, eine verbleibt in der Personalakte. Ein weiterer Gesprächstermin wird verbindlich vereinbart.

Gesprächsziel:

Das einzelne Fehlverhalten wird dem Betroffenen vorgetragen. Dem Betroffenen soll klar gemacht werden, dass sein Verhalten durch krankheitsbedingten Suchtmittelkonsum beeinflusst sein könnte, da sonst eine Änderung eingetreten wäre.

Es werden allgemeine arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht und dem Betroffenen deutlich gemacht, dass das [REDACTED] das Verhalten nicht zu dulden bereit ist, jedoch Hilfe und Unterstützung anbietet, falls der Betroffene bereit ist, etwas dagegen zu tun.

Ziel eines Gespräches ist eine verbindliche gemeinsame Vereinbarung (z. B. Annahme von Hilfsangebot, neuer Gesprächstermin).

Es wird konstruktiver Leidensdruck erzeugt. Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von der Dienstvereinbarung durchgeführt werden.

3. Schritt - Abmahnung -

Ist im Verhalten des Betroffenen innerhalb eines Zeitraums von weiteren sechs Wochen keine positive Veränderung zu beobachten, so wird auf Veranlassung der Personalabteilung ein weiteres Gespräch geführt. An diesem Gespräch nehmen neben dem Vorgesetzten, soweit der Betroffene damit einverstanden ist, ein Ansprechpartner „Sucht“ der MAV teil. Zu diesem Gespräch können im Einvernehmen mit dem Betroffenen Familienangehörige oder andere Bezugspersonen und/oder Arbeitskollegen hinzugezogen werden.

In diesem Gespräch wird der Betroffene aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot (Suchtberatung, Fachklinik) nachweislich wahrzunehmen. Er erhält dazu eine Bedenkzeit (maximal sieben Tage). Es werden konkrete arbeitsrechtliche Konsequenzen angekündigt für den Fall, dass der Betroffene das Hilfsangebot nicht wahrnimmt.

Der Betroffene erhält eine schriftliche Abmahnung.

In der schriftlichen Abmahnung werden die mündlich angedrohten Konsequenzen wiederholt. Die alkoholbedingten Auffälligkeiten (Art, Zeitpunkt) sind schriftlich zu notieren.

Gesprächsziel:

Ohne zu verurteilen, teilen die Gesprächsteilnehmer dem Betroffenen ihre Beobachtungen über Arbeitsleistungen und Fehlverhalten mit. Es geht darum, ihm eindringlich die Auswirkungen seiner Krankheit vor Augen zu führen. Erst wenn der Betroffene seine Erkrankung erkennen kann, vermag er Hilfe anzunehmen. Familienangehörige, Partner usw. helfen mit, Aspekte aus dem Umfeld mit einzubringen. Ihr Beitrag kann sehr therapiemotivierend sein.

Bei aller psychischen Belastung für die Familienangehörigen usw. in diesem Gespräch bietet es auch für sie Entlastung, weil deutlich wird, dass Mehrere am gleichen Strang ziehen. Durch das Androhen einer konkreten Maßnahme im Falle, dass der Betroffene das Hilfsangebot nicht wahrnimmt, erhöht sich der Leidensdruck. Es muss deutlich gemacht werden, dass es der Arbeitgeber ernst meint.

4. Schritt - Letztes Gespräch -

Weist der Betroffene nach längstens vier Wochen keine positive Veränderung auf und nimmt keine therapeutische Maßnahme an, findet auf Veranlassung der Personabteilung ein letztes Gespräch statt. Es wird dem Betroffenen eine letzte Frist zur Annahme einer therapeutischen Maßnahme (Fachklinik) von einer Woche gesetzt. Die im 3. Schritt genannten Personen können zum Gespräch hinzugezogen werden.

Es wird ihm verdeutlicht, dass, falls er die Maßnahme nicht annimmt, die angedrohte Kündigung nach Ablauf dieser Woche ausgesprochen wird.

Die alkoholbedingten Auffälligkeiten sind von dem Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen müssen Art und Zeitpunkt des Fehlverhaltens hervorgehen.

5. Schritt - Kündigung -

Als letzter Schritt erfolgt die Durchführung der angedrohten Kündigung.

§ 7 Öffnungsklausel

Die Anwendung des Stufenplans ist verpflichtend. In besonderen Fällen kann, nach dem sich die Personalleitung, die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und ein Mitglied der MAV darauf geeinigt haben, auf die Durchführung verzichtet werden.

§ 8 Wiedereinstellung

Eine Wiedereinstellung kann nur erfolgen, wenn der betreffende Mitarbeiter die erfolgreiche Teilnahme an einer Entziehungsmaßnahme nachweist und den ernsthaften Willen zur Abstinenz aufbringt (durch z.B. Beteiligung an Selbsthilfegruppen).

§ 9 Rückfall

Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Mitarbeiter wieder durch suchtmittelbedingtes Verhal-

ten auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis und stellt Einvernehmen über das weitere Vorgehen her.

Bei Rückfall nach einem Heilverfahren hat der Betroffene die Verpflichtung, sofort Maßnahmen zu ergreifen, die erkennbar machen, dass er bereit ist, sich dem Problem zu stellen. Bei einem Rückfall innerhalb von 1 Jahr setzt der Stufenplan in der Regel an dem Punkt wieder ein, an dem er unterbrochen wurde.

§ 10 Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung erfolgt in Absprache mit dem Betroffenen. Es muss geklärt werden, ob am bisherigen Arbeitsplatz Belastungen auftreten, die einen Rückfall fördern könnten. Solche Belastungen können sein, z. B. gehäufte Stresssituationen oder auch kollegiale Streitigkeiten. Gegebenenfalls wird dann, je nach Möglichkeit, ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Betroffene nach einer Heilmaßnahme bei der Wiedereingliederung das Verständnis und die Hilfe der Mitarbeiter braucht. Schwierig dabei ist, dass der Betroffene gleichzeitig so normal wie möglich behandelt werden muss. Alle Mitarbeiter müssen wissen, dass Anspielungen, Benachteiligungen oder gar das Verleiten zum Alkoholkonsum gegenüber dem Betroffenen höchst unkollegial wären. Es wird hiermit deutlich gemacht, dass ein solches Verhalten von der Dienstgeberin nicht geduldet wird.

Abstinent lebende Suchtkranke haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die Abhängigkeit binnen 5 Jahren auf Antrag aus der Personalakte entfernt werden.

§ 11 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Betroffenen, Vorgesetzten und den Ansprechpartnern „Sucht“ der MAV überprüft, ob Ursachen auch in der Arbeitssituation liegen können, um diese dann möglichst zu beseitigen.

§ 12 Schulung und Aufklärungen

Zur Erreichung der Ziele werden Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen durchgeführt, um die Beschäftigten über Suchtkrankheiten und die Möglichkeiten der Hilfe zu informieren. Alle mit Personalführung betrauten Beschäftigten (Führungskräfte) sowie Mitglieder der MAV, Sicherheitsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind von Fachkräften systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen (z.B. Abhängigkeit), über Formen süchtigen Verhaltens sowie über Möglichkeiten der Hilfestellungen zu schulen. Der Schulung der Führungskräfte, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben und die bei vorbeugenden Maßnahmen und der Handhabung von Einzelfällen eine hohe Verantwortung tragen, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Führungskräfte und MAV sind angehalten, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

§ 13 Arbeitskreis Sucht

Ein Arbeitskreis Sucht wird gegründet. Dieser setzt sich u.a. zusammen aus den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Sucht der MAV, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Vertretung des betriebsärztlichen Dienstes sowie der Geschäftsführung und der Leitung der Personalabteilung.

Der Arbeitskreis trifft sich pro Kalendervierteljahr um suchtrelevante Themen zu besprechen, nach Alternativen zu suchen und für einen verantwortungsvollen Umgang mit Suchtgefahren zu sensibilisieren.

Die Leitung des Arbeitskreises obliegt dem betriebsärztlichen Dienst. Dieser lädt ein, führt Protokoll und überwacht gefasste Beschlüsse.

Dazu gehören im Bereich Sucht folgende Aufgabenschwerpunkte:

- in den Abteilungen des [REDACTED]s Aufklärungsarbeit über die Gefährdung durch Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz zu leisten bzw. zu organisieren;
- ein Präventionskonzept zu erarbeiten und geeignete Maßnahmen vorzuschlagen; die Schulung von Vorgesetzten ist eine zwingende Voraussetzung im Umgang mit Suchtmittelgefährdeten/-kranken im beruflichen Alltag. Dieser Teilbereich muss ausdrücklich Bestandteil der Schulung für Mitarbeiterführung sein;
- Hilfsmöglichkeiten bei Suchtmittelgefährdung und Suchtkrankheit aufzuzeigen sowie Kontakte zu Suchtberatungs- und Therapiestellen herzustellen;
- die Wiedereingliederung von Suchtkranken, die sich einer Therapie unterzogen haben, am Arbeitsplatz zu fördern bzw. organisatorisch vorzubereiten;
- auch im Einzelfall Hilfestellung zu geben.

§ 14 Suchtbeauftragte

Der betriebsärztliche Dienst wird im Rahmen seiner Aufgaben als Suchtbeauftragter für das [REDACTED] bestimmt. Es wird durch den betriebsärztlichen Dienst eine ausreichende Aus- und Weiterbildung sichergestellt, die dem [REDACTED] nachgewiesen werden muss.

Dem Suchtbeauftragten bekannt gewordene Tatsachen obliegen gegenüber dem [REDACTED] der ärztlichen Schweigepflicht wie andere betriebsärztliche Daten auch.

§ 15 Gleichbehandlung

Das [REDACTED] und die MAV 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.

