

Dienstvereinbarung

**Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreises Grafschaft Diepholz
- vertreten durch den Kirchenkreisvorstand -**

und der

**Mitarbeitervertretung
des Ev.-luth. Kirchenkreises Grafschaft Diepholz**

wird folgende Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossen.

Der Kirchenkreis Diepholz, vertreten durch den Kirchenkreisvorstand wird im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung bei ihren suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig nach den folgenden Grundsätzen verfahren und empfehlen zugleich den Gemeinden und dem Gesamtverband ihrer Kirchenkreise, dieses Verfahren für ihren Zuständigkeitsbereich zu übernehmen:

Vorbemerkung

Der Kirchenkreis und die Mitarbeitervertretung sind sich darin einig, dass die Bekämpfung von Suchtkrankheiten ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht ist. Suchtmittelmissbrauch (z. B. Alkohol, Medikamente, illegale Drogen) ist ein weitverbreitetes Problem. Ca. 7 % der arbeitenden Bevölkerung sind alkoholabhängig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchenkreises Diepholz sind davon nicht mehr, aber auch nicht weniger betroffen, als die übrige Bevölkerung.

Sucht ist nicht irgendein Fehlverhalten, Schwäche gegen sich selbst oder gar böser Wille, sondern eine Krankheit, die

- meist tödlich verläuft, wenn sie nicht behandelt wird,
 - unheilbar ist, den Kranken also sein ganzes weiteres Leben begleiten wird,
 - aber, wenn rechtzeitig das Richtige getan wird, gestoppt und in ihren Auswirkungen zeitweilig oder dauernd aufgehoben werden kann.
- Suchtkrank kann jeder werden!

Deshalb haben der Kirchenkreis im Einvernehmen mit der zuständigen Mitarbeitervertretung das im Folgenden geregelte Vorgehen im Einzelfall beschlossen:

Ziel des Verfahrens

Dieser Beschluss und die dazugehörigen Hinweise dienen dazu

- den Arbeitsplatz zu erhalten und frühzeitig Hilfe anzubieten,
- die Gesundheits- und Unfallgefahren infolge Suchtmittelmissbrauchs zu vermindern,

- alle Betroffenen gleich zu behandeln,
- allen Beteiligten eine Richtlinie zu geben, wie sie sich am zweckmäßigsten verhalten,
- vor allem, den Betroffenen, ihrer Umgebung und ihren Vorgesetzten klarzumachen, dass sie krank sind und Hilfe brauchen.

Hilfe ist:

- den Kranken ernst nehmen
- ein offenes und ehrliches Gespräch
- Folgen aufzeigen
- konsequent vorgehen
- ein konkretes Angebot machen
- die Wirklichkeit bewusst machen

Hilfe ist nicht:

- ein Suchtproblem verharmlosen
- ein Suchtproblem verheimlichen
- den Betroffenen seine Verachtung spüren lassen
- Gleichgültigkeit und sogenannte Toleranz

Erst informieren, dann handeln

Liegen deutliche Störungen der Leistung, Gesundheit und/oder des sozialen Verhaltens vor, die im Zusammenhang mit dem Missbrauch eines Suchtmittels stehen können, soll der* Vorgesetzte mit dem Betroffenen darüber sprechen.

Schulungsmaßnahmen dienen zur Verbesserung der Wahrnehmung und sollen den Vorgesetzten unterstützen, Konfliktsprache mit den Betroffenen erfolgreich zu führen.

* Alle männlichen Bezeichnungen gelten in gleicher Weise für die entsprechenden weiblichen Begriffe.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Beschluss gilt für alle Mitarbeiter der Kirchenkreises Diepholz.

Für die Mitarbeiter der Kirchengemeinden gilt dieses Verfahren nur, wenn die zuständige Kirchengemeinde es beschlossen hat. Die Kirchenkreisvorstände regen an, dass für Pastoren in gleicher Weise verfahren wird.

§ 2 Vorgehen bei erstmaliger Erkrankung

1. Entsteht bei dem unmittelbaren Vorgesetzten (z. B. Vorsitzender des Kirchenvorstandes, dem für den jeweiligen Arbeitsbereich zuständigen Kirchenvorsteher, dem Dienststellenleiter), der Eindruck, dass ein Mitarbeiter suchtgefährdet ist oder eine Abhängigkeit besteht, führt er mit dem Betroffenen darüber ein vertrauliches Gespräch. Er zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig erläutert er die weiteren Schritte nach dieser Dienstvereinbarung. Über dieses Gespräch bewahrt der Vorgesetzte Stillschweigen; es wird kein Personal- Aktenvermerk gefertigt.
Ein zweites Gespräch innerhalb der nächsten 6 - 12 Wochen wird fest vereinbart.
2. Zu dem festgelegten Termin findet das weitere Gespräch statt. Waren keine positiven Veränderungen festzustellen, nehmen an diesem Gespräch der unmittelbare Vorgesetzte, der Betroffene und sein nächst höhere Vorgesetzte teil. Ein Vertreter der Mitarbeiter

nimmt auf Wunsch des Betroffenen teil. Ein drittes Gespräch innerhalb der nächsten 6 – 12 Wochen wird abgesprochen und terminiert.

3. Zu dem vereinbarten Termin findet das nächste Gespräch statt. Sind noch immer keine positiven Veränderungen festzustellen, nehmen an diesem Gespräch auf Veranlassung des unmittelbaren Vorgesetzten neben diesem der Betroffene, der nächst höhere Vorgesetzte, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung und weitere Personen wie z. B. Familienangehörige oder Personen des Vertrauens des Betroffenen teil. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfeangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine angemessene Bedenkzeit (14 Tage). Im Gespräch wird deutlich gemacht, dass bei Ablehnung dieses Hilfeangebotes unmittelbar nach der Bedenkzeit konkrete Arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Diese können sein:
Entzug von Leistungszulagen, Entbindung von dienstlichen Funktionen, Unterbrechung des Bewährungsaufstieges, Änderungskündigung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens, erste Abmahnung.
Ein viertes Gespräch innerhalb der nächsten 6 - 12 Wochen wird abgesprochen und terminiert.
4. Nach 14 Tagen findet das "Bedenkzeitgespräch" statt. Sind keine positiven Veränderungen festzustellen, trifft die zuständige Stelle, die unter 3 beschrieben und dem Betroffenen angedrohten Konsequenzen.
5. Zu dem im dritten Gespräch vereinbarten Termin findet ein weiteres Gespräch statt. Sind noch immer keine positiven Veränderungen festzustellen und lehnt der Betroffene weiterhin alle Hilfeangebote ab, wird mit den gleichen Teilnehmern wie bei dem Gespräch Absatz 3 ein erneutes Gespräch geführt. Bei Verweigerung der Mitarbeit kann eine weitere Abmahnung ausgesprochen werden. Es werden zum letzten Mal konkrete Hilfeangebote ausgesprochen.
6. Stellt der Vorgesetzte fest, dass alle Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, werden die weiteren rechtlich möglichen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen.
7. Darüber hinaus bestehende andere arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen aus dem Verhalten des Betroffenen bleiben unberührt.

§ 3 Vorgehen bei Rückfall

Fällt der Betroffene am Arbeitsplatz erneut wegen Suchtmittelmissbrauchs auf, wird unter Beteiligung der in §2 Abs.2 genannten Personen mit ihm ein Gespräch geführt, um ihn zu erneuter Heilbehandlung zu bewegen. Das Gespräch wird aktenkundig gemacht, ein weiteres Gespräch wird abgesprochen und terminiert.

Im Weiteren wird nach § 2 Abs. 3ff vorgegangen.

§ 4 Wiedereingliederung

Abstinent lebende Suchtkranke werden, so weit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in die Dienststelle - vor allem nach stationären Therapien - unterstützt.

Ihnen wird ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten so weit dies aus dienstlichen Gründen möglich ist.

§ 5 Einrichtung eines Arbeitskreises

Im Kirchenkreis Diepholz wird ein Arbeitskreis Sucht eingerichtet. Dieser Arbeitskreis besteht aus Vertretern verschiedener Dienststellen, u. a. Mitarbeitervertretung, Verwaltung, Geschäftsleitung, Suchtberatungsstelle, betroffenen Kollegen. Aufgabe dieses Arbeitskreises ist es, Ansprechpartner für alle Mitarbeiter zum Thema "Suchtprobleme" zu sein. Darüber hinaus organisiert und führt der Arbeitskreis Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeiter zum Thema Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz durch.

§ 6 Schulung der Vorgesetzten

Alle Vorgesetzten werden systematisch über Abhängigkeitserkrankungen und über den Umgang mit Betroffenen geschult. Diese Schulung ist von besonderer Bedeutung, weil die verantwortlichen Mitarbeiter immer wieder sachbezogene Gespräche mit Betroffenen führen müssen.

§ 7 Personalakten

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchterkrankung des Betroffenen anfällt, wird nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften aus den Personalakten entfernt.

§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Anlagen

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2016 in Kraft. Die Hinweise zur Anwendung des Beschlusses und die "Interventionskette" sind Bestandteile dieses Beschlusses.

Diepholz, den 19. September 2016

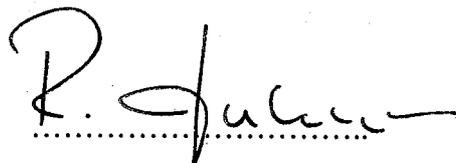
Der Kirchenkreisvorstand:



.....
Bevollmächtigter

LS.

Die Mitarbeitervertretung:



HINWEISE ZUR ANWENDUNG

der Dienstvereinbarung vom 19. September 2016
über den Umgang mit suchtmittelgefährdeten und
-abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Das Vorgehen im Einzelfall

Wichtiger Hinweis vorweg:

Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von den ab Schritt 2 vorgesehenen arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen je nach Notwendigkeit des Einzelfalls unverzüglich ergriffen werden. (s. Unfallverhütungsvorschrift UVV).

Hinweis zu § 2 Abs. 1:

Wichtig in diesem ersten Gespräch ist es, dass der unmittelbare Vorgesetzte den Betroffenen auf die Auffälligkeiten anspricht, die er oder Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (Arbeitsleistung und Auswirkung auf die nähere Arbeitsumgebung). Er legt dar, dass er einen Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und dem Suchtmittelkonsum sieht, auch wenn der Mitarbeiter den Konsum und dessen Auswirkungen bestreitet. Er erklärt ihm, dass die Schwierigkeiten zu einer Suchterkrankung führen können. Schwerpunkt des Gesprächs soll die Information über Hilfsmöglichkeiten sein.

Hinweis zu § 2 Abs. 2:

Dem Betroffenen muss eindringlich klargemacht werden, dass wahrscheinlich eine Suchtmittelabhängigkeit sein Verhalten bestimmt, da sonst eine Änderung eingetreten wäre. Der Betroffene wird darauf aufmerksam gemacht, dass das Gespräch aktenkundig gemacht wird. Die Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und Personalstelle muss dem Betroffenen deutlich machen:

"Jetzt wird es für mich ernst, aber es gibt eine Chance!"

Hinweis zu § 2 Abs. 3

Jeder muss dem Betroffenen aus seiner Sicht offen und ehrlich, aber ohne ihn zu verurteilen, sagen, was er bei ihm an Arbeitsausfällen und persönlichem Fehlverhalten erlebt. Es geht darum, dem Betroffenen eindeutig und nachdrücklich seine Problematik bewusst zu machen, damit er endlich Hilfe annimmt.

Die Gesprächsteilnehmer müssen wissen:

Jedes Verschweigen oder Herunterspielen von suchtmittelbedingten Ausfällen und Fehlverhalten macht sie selbst zum "Komplizen". Weil sie den Suchtmittelmissbrauch decken, verlängern sie den Leidensweg des Betroffenen. Am Schluss dieses Schritts wird dem Betroffenen ein Hilfeangebot gemacht:

Beratungsstelle, Fachklinik, Selbsthilfegruppe. Es wird ihm eine 14tägige Bedenkzeit zur Annahme des Hilfsangebots eingeräumt.

Hinweis zu § 2 Abs. 5:

In diesem letzten Gespräch muss dem Betroffenen unmissverständlich klargemacht werden, dass es für ihn nur noch zwei Möglichkeiten gibt:

Entweder eine Therapie zu beginnen oder die Entlassung! Dieses letzte Gespräch sollte ähnlich wie in § 2 Abs. 3 durchgeführt werden. Der Betroffene will erfahrungsgemäß seinen Arbeitsplatz nicht verlieren, auch wenn er so tut, als ob es ihm nichts ausmache. Deshalb kann das entschlossene und konsequente Auftreten der Gesprächspartner sehr nützlich sein. Das Gespräch muss nach dem Motto geführt werden: "Wenn du nichts tust, können und wollen wir auch nichts mehr für dich tun!" Dem Betroffenen wird klargemacht, dass er für sein Handeln letztlich selbst die Verantwortung trägt.

Hinweis zu § 2 Abs. 6:

In das Kündigungsschreiben wird ein Vermerk darüber aufgenommen, dass der Mitarbeiter sich nach abgeschlossener Behandlung wieder bewerben kann.

Bewirbt sich ein entlassener Mitarbeiter nach erfolgreich abgeschlossener Behandlung um Wiedereinstellung, wird seine Bewerbung bevorzugt berücksichtigt.

Hinweis zu § 4:

Ein Rückfall kann im Heilungsprozess des Suchtkranken eine wichtige therapeutische Funktion haben. Der Betroffene kann nicht glauben, dass das, was er in der Heilbehandlung gelernt hat, auch für ihn zutrifft. Dieser Rückfall kann schon während der Heilbehandlung, aber auch Monate oder Jahre danach eintreten.