

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Zwischen

der Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums Trier, vertreten durch die Vorsitzende,
Frau Lydia Schmitt (Gesamtmitarbeitervertretung)

und

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar, Herrn Dr. Ulrich Graf
von Plettenberg (Dienstgeber)

wird gemäß § 38 Abs. 1 Nr.12 MAVO Trier folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

¹Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut. ²Sie ist Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Dienstpflichten im Sinne der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier (KAVO) erfüllen können.

³Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch und anderes suchtbedingtes Verhalten führen zu gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen, die sich in allen Lebensbereichen negativ auswirken und auch am Arbeitsplatz u. a. in Leistungsmangel und Verhaltensauffälligkeiten sichtbar werden.

⁴Zur Vorbeugung und zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen ist eine frühzeitige und konsequente Intervention bei ersten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz erforderlich.

⁵Suchtprävention und die Hilfe für suchtgefährdete oder -kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind kontinuierliche Aufgaben in den Dienststellen des Bistums Trier. ⁶Sie sind Teil des Personalmanagements sowie des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes. ⁷Gemeinsame Grundlage ist die Fürsorgepflicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁸Aus diesem Grund achtet der Dienstgeber, soweit es ihm möglich ist, auf die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erfüllt somit seine Fürsorgepflicht unter anderem durch die Anwendung des Arbeitssicherheitsgesetzes und des Sozialgesetzbuches IX., um Störungen am Arbeitsplatz vorzubeugen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und die Arbeitssicherheit zu erhöhen.

⁹Die Vertragspartner appellieren an die Mitglieder der Dienstgemeinschaft im Sinne des Hinschauens, Ansprechens und ggf. Weiterleitens, Mitverantwortung für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen.

¹⁰Die Gesamtmitarbeitervertretung und das Bistum Trier schließen deshalb folgende Dienstvereinbarung ab, um gegenüber den suchtgefährdeten und –kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessen zu reagieren und ihnen rechtzeitig Hilfsangebote zu unterbreiten:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Trier.

§ 2 Ziele

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu erhalten,
- durch Prävention zum verantwortungsbewussten Umgang mit bewusstseins- und verhaltensändernden Substanzen beizutragen und dem riskanten und schädigendem Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz zu gewährleisten,
- Führungskräfte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und bei Suchtproblemen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig und sachgerecht zu reagieren,
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst zu machen, dass schädigender und riskanter Konsum von Suchtmitteln zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchtkrankheit führen kann und dass Suchterkrankungen der Behandlung bedürfen,
- suchtgefährdeten, bzw. suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig und angemessene Hilfe anzubieten und sie im Gesundheitsprozess zu unterstützen sowie
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept für ein sachgerechtes Vorgehen bei Auffälligkeiten sicherzustellen.

§ 3 Ansprechperson für Suchtfragen

(1) ¹Zur Umsetzung dieser Ziele benennt der Bischöfliche Generalvikar im Einvernehmen mit der Gesamt-MAV eine Ansprechperson für Suchtfragen. ²Ihre Aufgabe ist die Unterstützung bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung und die Beratung und Begleitung in suchtbedingten Krisensituationen am Arbeitsplatz. ³Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(2) ¹Die Ansprechperson für Suchtfragen ist zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. ²Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

(3) Der Dienstgeber trägt die für die Wahrnehmung der in dieser Dienstvereinbarung geregelten Aufgaben der Ansprechperson für Suchtfragen notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber geltenden Reisekostenregelung.

(4) Die Ansprechperson für Suchtfragen darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und auf Grund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(5) ¹Der Ansprechperson kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. ²Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

(6) Für die Schweigepflicht der Ansprechperson gilt § 8 der Dienstvereinbarung.

§ 4 Arbeitskreis Suchtprävention

(1) Die Ansprechperson für Suchtfragen leitet den Arbeitskreis „Suchtprävention“, in dem jeweils zwei Vertreter des Dienstgebers und der Ges-MAV und ggf. ein Arbeitsmediziner oder Suchttherapeut mitarbeiten.

(2) Zu den Aufgaben des Arbeitskreises zählen:

- Beratung des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretungen in allen Fällen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen,
- Analyse der innerbetrieblichen Risikofaktoren,
- Planung und Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen,
- Kooperation mit Facheinrichtungen zur Beratung und Therapie Suchtkranker,
- Regelmäßige Berichterstattung ggf. Erteilung von Handlungsempfehlungen.

Die Durchführung von Maßnahmen bedarf der Zustimmung durch den Dienstgeber. Der Arbeitskreis „Suchtprävention“ tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.

§ 5 Riskanter Konsum, schädigender Konsum und Suchtgefährdung

(1) ¹Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind sowohl stofflich- gebundene Substanzen (wie z. B. Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensstörende Substanzen), sowie Verhaltenssüchte (wie z. B. pathologischer PC-, Internet- und Handygebrauch, pathologisches Glückspiel), sowie weiterer riskanter und schädigender Konsum ohne Suchtstoff (z. B. Kaufsucht, Magersucht).

²Im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind sowohl legale wie auch illegale Substanzen und Suchtgefährdungen gemeint.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen in alkoholisiertem Zustand oder unter Rauschmitteleinfluss nicht zur Arbeit erscheinen.

(3) Es wird darauf hingewiesen, dass bei alkoholbedingten Unfällen und Unfällen infolge anderer berauschender Substanzen kein Versicherungsschutz gewährt wird (BGV A1 § 15 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift).

(4) Bei Feierlichkeiten muss ein alkoholfreies Getränk angeboten werden.

(5) Vorgesetzte sind Vorbild und prägen mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wesentlich die Kultur des Umgangs mit berauschenden Substanzen am Arbeitsplatz.

§ 6 Verfahren, Maßnahmen und Hilfsangebote bei riskantem oder schädigendem Konsum und Verhalten, sowie bei Suchtgefährdung jeglicher Art

(1) ¹Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist die „Stufenintervention Sucht“ (**Anhang**), die als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient. ²Sie ist bei allem weiteren Vorgehen durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten zu beachten und entsprechend umzusetzen.

(2) ¹Der Zeitabstand zwischen den einzelnen in der Anlage „Stufenintervention Sucht“ genannten Stufen ist unerheblich. ²Nach erfolgreicher Durchführung einer Beratung oder Therapie ist bei einem suchtbedingten Rückfall entsprechend der Stufe III bzw. IV zu verfahren.

(3) Der oder die Vorgesetzte ist verpflichtet, unmittelbar nach bekannt werden von schädigendem Konsum von Suchtmitteln die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen gemäß der Anlage „Stufenintervention Sucht“ einzuleiten.

(4) ¹Weist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeitervertretung die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten darauf hin, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter Verhaltensweisen zeigt, die auf eine Suchtmittelgefährdung oder –abhängigkeit hinweisen, ist ebenfalls das entsprechende Verfahren einzuleiten. ²Anstelle der oder des Vorgesetzten kann auch die Ansprechperson für Suchtfragen informiert werden. ³Diese sorgt dann dafür, dass die notwendigen Schritte gemäß der Anlage „Stufenintervention Sucht“ eingeleitet werden.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihrer Mitverantwortung für die Gesundheit der vom schädigenden Konsum von Suchtmitteln betroffenen Kolleginnen und Kollegen dadurch nachkommen, dass sie die Mitarbeitervertretung und/oder die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten über einen offensichtlichen schädigendem Konsum von Suchtmitteln informieren, dürfen hierdurch keine Nachteile erleiden.

§ 7 Nachsorge

(1) ¹Nach Abschluss einer Therapie führen der unmittelbare Vorgesetzte und die Ansprechperson für Suchtprävention mit der oder dem Betroffenen ein Gespräch. ²Ziel dieses Gespräches ist es, der oder den abstinenten Betroffenen bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. ³Der oder die Vorgesetzte soll dafür Sorge tragen, dass die oder der Betroffene nach einer ambulanten oder stationären Behandlung wieder voll im Kollegenkreis integriert wird und in seinen Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert wird.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Suchtproblemen wird nahegelegt, während oder nach einer erfolgten Therapiemaßnahme eine Selbsthilfegruppe zu besuchen.

§ 8 Schweigepflicht

¹Beteiligte an den Gesprächen mit den Suchtkranken oder den Suchtgefährdeten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. ²Sie dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis der oder des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfesprache an Dritte weitergeben.

§ 9 Vorsorgliche Maßnahmen

¹Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach Ansicht der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten infolge bewusstseins- und verhaltensändernder Substanzen oder sonstiger verhaltensbedingter Suchtgefährdung nicht im Stande, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen, ist dies schriftlich festzuhalten und der oder die Betroffene muss durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden.

²Die anfallenden Kosten hierfür trägt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin. ³Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

§ 10 Kündigung und Wiedereinstellung

¹Muss eine Kündigung ausgesprochen werden, wird in das Kündigungsschreiben ein Vermerk aufgenommen, dass die oder der Betroffene wieder eingestellt wird, wenn sie oder er eine längerfristige Therapie binnen Jahresfrist erfolgreich abschließt. ²Über die Form der Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle (z. B. befristet) wird die zuständige MAV informiert.

§ 11 Datenschutz

(1) Das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) (KA 2018 Nr. 65) in Verbindung mit der Verordnung zur Durchführung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO-DVO) (KA 2016 Nr. 193) und den IT-Richtlinien (KA 2016 Nr. 194) in der jeweils geltenden Fassung werden beachtet.

(2) ¹Die personenbezogenen Daten des oder der Betroffenen werden nach § 53 KDG für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses unmittelbar erhoben. ²Die Ansprechperson für Suchtfragen beachtet den „Stufeninterventionsplan Sucht“ in der jeweils geltenden Fassung (derzeit 01.07.2018). ³Der Dienstgeber hat die Ansprechperson für Suchtfragen auf die Einhaltung des Datengeheimnisses (§ 5 KDG) verpflichtet.

§ 12 Informations- und Schulungsmaßnahmen

(1) Um sowohl die Aufgaben in der Suchtprävention als auch die Aufgaben im Umgang mit Suchtproblemen angemessen wahrnehmen zu können, verpflichtet sich der Dienstgeber, Beschäftigte mit Personalverantwortung mit dem Ziel zu schulen,

- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten frühzeitig zu erkennen
- entsprechende Auffälligkeiten angemessen zu bewerten,
- die Gesprächsführung mit betroffenen Personen nach dem Stufenplan zu erlernen.

(2) Der Dienstgeber trägt Sorge dafür, dass Beschäftigte, die sich um Führungsfunktionen bewerben oder die Führungsfunktionen übertragen bekommen, verpflichtet werden, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

(3) ¹In Dienstbesprechungen und Mitarbeiterversammlungen wird diese Dienstvereinbarung vorgestellt und besprochen. ²Im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gesund-

heitsvorsorge sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Suchtproblematik und ihre Hintergründe informiert werden.

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung gelten ab dem 01.07. 2018 unbestimmt.
- (2) Den Vertragspartnern steht das Recht zu, jederzeit Gespräche mit dem Ziel einer Weiterentwicklung aufzunehmen.
- (3) ¹Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. ²Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Trier, den 5. Juni 2018

Trier, den 12. Juni 2018

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Lydia Schmitt
Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung

Anlage: „Stufenintervention Sucht“

| Stufe | Indiz | Teilnehmerkreis | Gesprächsinhalt/Verfahren |
|-------|-------------------------------------|--|---|
| I. | Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • betroffene/r Mitarbeiter/in • Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in • bei Schwerbehinderten: auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in die Schwerbehindertenvertretung (§ 95 II SGB IX bleibt unberührt) • Ansprechperson Sucht (§ 3) auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in | <ul style="list-style-type: none"> • Dienstvereinbarung aushändigen • Auffälligkeit konkret benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum ansprechen • ggf. Pflichtverletzung erläutern • Stellungnahme anhören <p>Sollte sich eine Verbindung mit Suchtmittelkonsum nicht bestätigen, ist das Verfahren nach der Dienstvereinbarung an dieser Stelle beendet; ein Gesprächsvermerk wird nicht angefertigt.</p> <p>Falls Verbindung mit Suchtmittelkonsum sich bestätigt, dann</p> <ul style="list-style-type: none"> • positive Unterstützung geben • Informationsmaterial zum örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsangebot aushändigen • weiteres Gespräch (Reflexionsgespräch) für einen Zeitpunkt innerhalb der folgenden zwei Monate verbindlich vereinbaren <p>Vorgesetzte/r fasst einen Gesprächsvermerk zu den oben genannten Gesprächsinhalten und händigt den Teilnehmern des Gespräches eine Kopie aus. Der Vermerk findet erst Eingang in die Personalakte, wenn die Stufe 3 erreicht wird. Ein Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Reflexionsgespräche ist der Vermerk zu vernichten.</p> <p><u>Für den Fall, dass es zu diesem Zeitpunkt bereits gravierende Signale für eine Suchtgefährdung gibt, ist mit Stufe 4 weiter zu verfahren.</u></p> |

| | | | |
|------|---|--|--|
| II. | Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • betroffene/r Mitarbeiter/in • Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in • Ansprechperson Sucht • bei Schwerbehinderten: auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in die Schwerbehindertenvertretung (siehe oben) | <ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum ansprechen • ggf. Pflichtverletzung erläutern • Stellungnahme anhören <p>Falls Verbindung mit Suchtmittelkonsum sich bestätigt, dann</p> <ul style="list-style-type: none"> • positive Unterstützung geben • Informationen über mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung erteilen <p><u>Auflage:</u> Suchtberatungsstelle aufsuchen sowie zeitnah Nachweise der Gespräche an die/den Vorgesetzte/n erbringen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsgespräche in angemessenen Zeitabständen verbindlich vereinbaren <p>Vorgesetzte/r fasst einen Gesprächsvermerk zu den oben genannten Gesprächsinhalten und händigt den Teilnehmern des Gespräches eine Kopie aus. Der Vermerk findet erst Eingang in die Personalakte, wenn die Stufe 3 erreicht wird. Ein Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Reflexionsgespräche ist der Vermerk zu vernichten.</p> <p><u>Für den Fall, dass es zu diesem Zeitpunkt bereits gravierende Signale für eine Suchtgefährdung gibt, ist mit Stufe 4 weiter zu verfahren</u></p> |
| III. | Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. bei Nichterfüllung der Auflage der Stufe II | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • betroffene/r Mitarbeiter/in • Person mit Personalverantwortung • Ansprechperson Sucht • Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in | <ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • ggf. Pflichtverletzung erläutern • Verbindung mit Suchtmittelkonsum ansprechen • Stellungnahme anhören • positive Unterstützung geben • arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen (Abmahnung) <p><u>Auflage:</u> Ambulante Beratung als Minimalauflage mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Person mit Personalverantwortung.</p> |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • bei Schwerbehinderten: auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in die Schwerbehindertenvertretung (siehe oben) | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsgespräche in angemessenen Zeitabständen verbindlich vereinbaren <p>Gesprächsvermerk zu den oben genannten Gesprächsinhalten durch teilnehmende Person mit Personalverantwortung. Dieser Vermerk wird in Kopie allen teilnehmenden Personen ausgehändigt und findet mit den Vermerken aus den Stufen I und II sowie den Gesprächsnachweisen aus der Beratung Eingang in die Personalakte.</p> <p><u>Für den Fall, dass es zu diesem Zeitpunkt bereits gravierende Signale für eine Suchtgefährdung gibt, ist mit Stufe 4 weiter zu verfahren</u></p> |
| IV. | Weitere Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage der Stufe III | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r • betroffene/r Mitarbeiter/in • Person mit Personalverantwortung • Ansprechperson Sucht • Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in • bei Schwerbehinderten: auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in die Schwerbehindertenvertretung (siehe oben) | <p>Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der weiteren Auffälligkeit stattfinden. Es wird von der Person mit Personalverantwortung geleitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • ggf. Pflichtverletzung benennen • Verbindung mit Suchtmittelkonsum ansprechen • Stellungnahme des/der betroffenen Mitarbeiters/in anhören • positive Unterstützung geben • weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen <p><u>Auflage:</u> Vorbereitung und Durchführung einer ambulanten oder stationären Therapie mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Person mit Personalverantwortung.</p> <p>Gesprächsvermerk zu den oben genannten Gesprächsinhalten durch teilnehmende Person mit Personalverantwortung. Dieser Vermerk wird in Kopie allen teilnehmenden Personen ausgehändigt und findet mit den Vermerken aus den Stufen I bis III sowie den Gesprächsnachweisen aus der Therapie Eingang in die Personalakte.</p> |

| | | | |
|----|---|---|--|
| V. | Nichterfüllung der Auflage der Stufe IV | Feststellung durch Person mit Personalverantwortung | <ul style="list-style-type: none">• arbeitsrechtliche Konsequenzen |
|----|---|---|--|