

DIENSTVEREINBARUNG

gemäß § 36 MVG

über

Maßnahmen zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten

Zwischen

(Dienststelle)

vertreten durch Frau/Herrn _____

und

der Mitarbeitervertretung

vertreten durch die/den Vorsitzenden,

Frau/Herrn _____

wird vereinbart:

Präambel

Die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung sind sich darin einig, dass es ein wichtiger Bestandteil der Fürsorgepflicht der Dienststellenleitung ist, Suchtkrankheiten (z.B. Alkohol-, Medikamenten- und Drogenabhängigkeit, Spielsucht) bei den Beschäftigten der Dienststelle vorzubeugen. Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle stoffgebundenen (z.B. Drogen, Medikamente, Alkohol) und stoffungebundenen (z.B. Computerspiele) Mittel, die zu Missbrauch führen können. Das Vermeiden jeder Art von Sucht stellt einen wichtigen Baustein des betrieblichen Gesundheitsschutzes dar. Diese Dienstvereinbarung gilt als Handlungsanleitung für das Vorgehen bei auffälligen Beschäftigten im Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch.

§ 1 Zielsetzung

Mit dieser Dienstvereinbarung wird angestrebt

- 1.1 die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern oder wiederherzustellen,
- 1.2 den Suchtmittelmissbrauch zu verhindern,
- 1.3 den suchtmittelauffälligen Beschäftigten ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten,
- 1.4 die Gleichbehandlung aller betroffenen Beschäftigten zu gewährleisten,

- 1.5 eine konstruktive und konkrete Konfrontation der/des betroffenen Beschäftigten mit Verhaltens- und Leistungsauffälligkeiten zu veranlassen,
- 1.6 die Arbeitssicherheit durch Verminderung von Gesundheits- und Unfallgefahren zu erhöhen und ordnungsgemäße Arbeitsabläufe zu gewährleisten.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle privatrechtlich angestellten Beschäftigten der

..... (Dienststelle)

§ 3 Rechtliche Grundlagen

Für den Genuss von Alkohol und anderen stoffgebundenen Suchtmitteln gelten die „Grundsätze der Prävention“ (Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaften) §§ 7 und 15 BGV A1 (siehe Anlage 1 zur Dienstvereinbarung), wonach Beschäftigte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen und anderen Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden könnten (§ 15 BGV A1). Das Gleiche gilt für die Einnahme von Medikamenten (§ 15 BGV A1). Wenn Beschäftigte erkennbar nicht mehr in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen sie mit der Arbeit nicht beschäftigt werden (§ 7 Abs. 2 BGV A1).

§ 4 Maßnahmen und Hilfsangebote für betroffene Beschäftigte

Suchtbedingtes Fehlverhalten stellt einen Verstoß gegen die dienstvertraglichen Pflichten und die Ordnung der Dienststelle dar. Durch das im Folgenden beschriebene gestufte Vorgehen (siehe auch Anlage 2 zur Dienstvereinbarung) von Stufe 1 bis 5 sollen auffällig gewordene suchtgefährdete bzw. suchterkrankte Beschäftigte motiviert werden, Verantwortung für ihr Verhalten zu übernehmen und die notwendigen Schritte zur Behebung ihrer Problematik zu unternehmen. Des Weiteren wird den betroffenen Beschäftigten aufgezeigt, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unausweichlich ist, wenn wiederholt dienstvertragliche Pflichten verletzt und keine Maßnahmen zur Behebung des zugrunde liegenden Problems ergriffen werden.

4.1 Stufe 1

Zeigt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter Verhaltens- oder Leistungsauffälligkeiten, die einen Zusammenhang mit einem Missbrauch von Suchtmitteln vermuten lassen, **so führt die oder der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch.** Gleiches gilt, wenn aus sonstigen Gründen der Eindruck entsteht, dass eine Beschäftigte/ein Beschäftigter suchtgefährdet oder bereits abhängig ist.

In dem Gespräch werden von der/dem Vorgesetzten Wege zur Hilfe aufgezeigt (z. B. Kontaktaufnahme mit einer Suchtberatungsstelle). Gleichzeitig wird der/dem Betroffenen mitgeteilt, dass eine sofortige Verhaltensänderung erwartet wird und bei fortdauerndem Missbrauch von Suchtmitteln weitere Instanzen eingeschaltet werden. Der/Dem Betroffenen wird die Anlage 2 zur Dienstvereinbarung „Intervention bei Suchtproblemen“ ausgehändigt und beide Seiten dokumentieren durch ihre Unterschrift auf der Anlage 3 zur Dienstvereinbarung, dass das Gespräch der Stufe 1 geführt wurde.

Über dieses Gespräch bewahren die Gesprächspartner Stillschweigen. Es wird keine Personalaktennotiz gefertigt. Die Anlage 3 mit den Unterschriften wird von der/dem Vorgesetzten an einem sicher verschlossenen und nur ihr/ihm zugänglichen Ort aufbewahrt.

4.2 Stufe 2

Ist im Verhalten der betroffenen Person am Arbeitsplatz auch **zwei Monate nach dem Gespräch der Stufe 1** keine positive Veränderung festzustellen bzw. wiederholt sich das auffällige Fehlverhalten, so ist ein **weiteres Gespräch zu führen, an dem neben der/dem unmittelbaren Vorgesetzten die Personalstelle und eine Vertreterin/ein Vertreter der Mitarbeitervertretung beteiligt** werden.

Auf Wunsch der/des Betroffenen kann an dem Gespräch **zusätzlich eine Person ihres/seines Vertrauens** teilnehmen. Die Dienststellenleitung hat auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Die/Der betroffene Beschäftigte erhält in dem Gespräch eine **schriftliche Ermahnung durch die Personalstelle mit der Auflage des umgehenden Besuchs einer externen Suchtberatungsstelle**. Extern sind alle Suchtberatungsstellen, die nicht der gleichen Dienststellenleitung unterstehen wie die/der Betroffene und nicht im Zuständigkeitsbereich der für sie/ihn zuständigen MAV angesiedelt sind. **Der Besuch ist der/dem unmittelbaren Vorgesetzten nachzuweisen.**

4.3 Stufe 3

Ist im Verhalten der betroffenen Person am Arbeitsplatz **zwei Monate nach dem Gespräch der Stufe 2** noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung der/des Vorgesetzten ein **erneutes Gespräch statt, an dem neben der/dem Betroffenen wieder die/der Vorgesetzte, die Personalstelle und eine Vertreterin/ein Vertreter der Mitarbeitervertretung** teilnehmen.

Es besteht wiederum die Möglichkeit, dass auf Wunsch der/des Betroffenen **zusätzlich eine Person ihres/seines Vertrauens** an dem Gespräch teilnimmt. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Die/Der Vorgesetzte weist auf gravierende Beeinträchtigungen im Verhalten oder in der Leistung der betroffenen Person hin. Sie/Er stellt fest, dass die getroffenen Vereinbarungen nicht eingehalten wurden. Die betroffene Person erhält eine **schriftliche Abmahnung** von der dafür zuständigen Stelle.

Sie wird aufgefordert, umgehend eine externe Beratungsstelle aufzusuchen, mit dem Ziel, geeignete Hilfsmaßnahmen zu entwickeln und den Besuch der Beratungsstelle und die Entwicklung von Hilfsmaßnahmen gegenüber dem Dienstgeber nachzuweisen. Ergibt die Beratung, dass konkrete Hilfsmaßnahmen zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Erwerbsfähigkeit der betroffenen Person erforderlich sind, so hat die betroffene Person diese Hilfsmaßnahmen unverzüglich in Anspruch zu nehmen.

In diesem Gespräch kündigt die/der Vorgesetzte an, dass bei Ablehnung der erforderlichen Hilfsmaßnahmen konkrete arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

4.4 Stufe 4

Nimmt die betroffene Person nach **längstens weiteren sechs Wochen** keine therapeutische Hilfe in Anspruch, **führt die/der Vorgesetzte mit ihr ein letztes Gespräch, wieder unter Beteiligung der Personalstelle und einer Vertreterin/eines Vertreters der Mitarbeitervertretung.**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird angedroht. Die betroffene Person erhält eine **weitere (letzte) schriftliche Abmahnung.**

4.5 Stufe 5

Stellt die/der Dienstvorgesetzte **nach weiteren sechs Wochen** fest, dass alle bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, **werden die angekündigten arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Kündigung) eingeleitet.**

§ 5 Personalakte

Ist die/der betroffene Beschäftigte drei Jahre nach Abschluss einer Behandlung nicht mehr auffällig geworden, werden die gesamten Unterlagen zu diesem Vorgang nach weiteren sechs Monaten ohne Auffälligkeiten aus der Personalakte entfernt und vernichtet. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte nur die Stufe 1 durchlaufen haben, von den bei der/dem Vorgesetzten aufbewahrten Unterlagen. Die Frist beginnt in diesem Fall mit der Unterschrift auf der Anlage 3, Stufe 1 zu dieser Dienstvereinbarung.

§ 6 Vorgehen bei Rückfall

Wird die/der betroffene Beschäftigte vor Ablauf der Frist gemäß § 5 wieder wegen Suchtmisbrauchs am Arbeitsplatz auffällig, so kann die Dienstvorgesetzte/der Dienstvorgesetzte verlangen, dass die/der Beschäftigte nachweist, dass sie/er nicht unter Suchtmittel einfluss steht (z.B. durch eine Blutprobe).

Kommt die/der Vorgesetzte zu der Überzeugung, dass ein Rückfall innerhalb der Frist gemäß § 5 vorliegt, so wird unter Beteiligung der unter § 4.3 genannten Personen (die/der unmittelbare Vorgesetzte, Personalstelle, Mitarbeitervertretung, ggf. Person des Vertrauens) ein erneutes Gespräch geführt. **Eine erneute Heilbehandlung etc. ist anzustreben (entsprechend Stufe 3).**

Der/Dem betroffenen Beschäftigten werden in einer schriftlichen Abmahnung arbeitsrechtliche Konsequenzen mit dem Hinweis angedroht, dass die bisherige Heilbehandlung nicht zum ausreichenden Erfolg geführt habe.

Als nächster Schritt erfolgt das in § 4.5 beschriebene Verfahren (Stufe 5).

§ 7 Bekanntgabe der Dienstvereinbarung

Es findet zum Thema Suchtprävention eine Mitarbeiterversammlung statt, die von Dienststellenleitung und MAV gemeinsam vorbereitet und durchgeführt wird. In dieser Mitarbeiterversammlung wird diese Dienstvereinbarung den Beschäftigten vorgestellt und in geeigneter Weise dargestellt, dass die Suchtprävention in der Dienststelle ein wichtiger Beitrag zum Gesundheitsschutz ist und jede/jeder nicht nur für sich selbst verantwortlich ist, sondern auch einen Beitrag zur Suchtprävention bei Kolleginnen und Kollegen leisten kann.

Die Dienstvereinbarung wird in geeigneter Form in der Dienststelle bekannt gegeben, z.B. durch E-Mail bzw. bei Beschäftigten, die nicht über einen Dienst-PC verfügen, durch Aushändigung in Papierform.

Die Dienststellenleitung trägt auch dafür Sorge, dass zukünftige Beschäftigte bei ihrem Eintritt in die Dienststelle über den Inhalt der Dienstvereinbarung in geeigneter Form informiert werden.

§ 8 Inkrafttreten / Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann gemäß § 36 Abs. 4 MVG mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschrift Dienststelle

Unterschrift der/des MAV-Vorsitzenden

Anlage 1 zur Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

BGV A1 Unfallverhütungsvorschrift

Grundsätze der Prävention

Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BG-Vorschrift)

Stand 2008

§ 7 Befähigung für Tätigkeiten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

(2) Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Anlage 2 zur Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten

Intervention bei Suchtproblemen

Stufe	Personen	Gesprächsinhalte	Konsequenzen	Hilfen
1	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Betroffene/r ⇒ Vorgesetzte/r 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorgesetzte/r stellt Verhaltensauffälligkeiten mit Suchtmittelkonsum dar ⇒ Hinweis auf gezielte Beobachtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Aufforderung zur sofortiger Verhaltensänderung 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Hinweis auf externe und interne Beratungsstellen
	↓ 2 Monate			
2	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Betroffene/r ⇒ Vorgesetzte/r ⇒ MAV ⇒ Personalstelle ⇒ ggf. Vertrauensperson 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorgesetzte/r benennt auffälliges Verhalten bezogen auf den Suchtmittelkonsum ⇒ Ankündigung arbeitsrechtlicher Folgen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Forderung nach sofortiger Verhaltensänderung ⇒ Schriftliche Ermahnung; Aufforderung zum Besuch einer externen Suchtberatungsstelle, Nachweis des erfolgten Besuches gegenüber dem/der Vorgesetzten 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auflage des Besuchs einer externen Suchtberatungsstelle
	↓ 2 Monate			
3	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Betroffene/r ⇒ Vorgesetzte/r ⇒ MAV ⇒ Personalstelle ⇒ ggf. Vertrauensperson 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorgesetzte/r verweist auf gravierende Beeinträchtigungen von Verhalten und Leistung ⇒ Nichteinhaltung der Vereinbarungen ⇒ Ankündigung arbeitsrechtlicher Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 1. Abmahnung ⇒ Zusätzliche Maßnahme: Kompetenzeinschränkung falls notwendig bzw. ratsam 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auflage von weiteren Besuchen einer externen Suchtberatungsstelle mit dem Ziel der Entwicklung geeigneter Hilfsmaßnahmen ⇒ Auflage der Inanspruchnahme der Hilfsmaßnahmen
	↓ 6 Wochen			

4	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Betroffene/r ⇒ Vorgesetzte/r ⇒ MAV ⇒ Personalstelle 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorgesetzter verweist auf massive Beeinträchtigungen von Verhalten und Leistung ⇒ Nichteinhaltung der Vereinbarungen ⇒ Androhung von Kündigung 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 2. (letzte) Abmahnung 	
	<ul style="list-style-type: none"> ↓ 6 Wochen 			
5	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorgesetzte/r ⇒ MAV ⇒ Personalstelle 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Scheitern aller Hilfsmaßnahmen ⇒ Es findet kein weiteres Gespräch statt, sondern es wird nur festgestellt, dass wiederum keine Besserung eingetreten ist und die Vereinbarungen nicht eingehalten wurden 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kündigung 	

Anlage 3 zur Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten

Stufe	Datum	Inhalt	Unterschriften
1		<ul style="list-style-type: none"> - Gespräch der Stufe 1 wurde durchgeführt - Anlage 2 (Intervention bei Suchtproblemen) wurde der/dem Betroffenen ausgehändigt 	_____ Betroffene/r _____ Vorgesetzte/r
	↓ 2 Monate		
2		Gespräch der Stufe 2 wurde durchgeführt	_____ Betroffene/r _____ Vorgesetzte/r _____ MAV _____ Personalstelle
	↓ 2 Monate		
3		Gespräch der Stufe 3 wurde durchgeführt	_____ Betroffene/r _____ Vorgesetzte/r _____ MAV _____ Personalstelle
	↓ 6 Wochen		
4		Gespräch der Stufe 4 wurde durchgeführt	_____ Betroffene/r _____ Vorgesetzte/r _____ MAV _____ Personalstelle