

# **Dienstvereinbarung**

**über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

zwischen

dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf,  
vertreten durch den Kirchenkreisvorstand  
-nachstehend Kirchenkreis genannt-

und

der Mitarbeitervertretung  
im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf  
-nachstehend MAV genannt-

wird gemäß § 36 MVG EKD folgende Dienstvereinbarung  
**über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**  
geschlossen:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ev.-Luth. Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf.

## **§ 2**

### **Ziel**

Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Suchtmitteln am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sowie der Gefährdung der eigenen Person und anderer Personen entgegenzuwirken. Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen (§ 3) sowie unterstützender Hilfsangebote für betroffene Beschäftigte (§ 6).

## **§ 3**

### **Missbrauch von Suchtmitteln**

Als Suchtmittel gelten im Folgenden alle künstlichen und natürlichen Drogen (z.B. Alkohol, Drogen, Medikamente mit Suchtmittelpotential etc.). Beschäftigte dürfen unter Einfluss von Suchtmitteln nicht zur Arbeit erscheinen.

Es wird darauf hingewiesen, dass bei alkoholbedingten Unfällen kein Versicherungsschutz gewährt wird (vgl. § 38 Unfallverhütungsvorschrift).

Auf Alkohol und sonstige Suchtmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Bei besonderen Anlässen sollte vermehrt auf ein größeres alkoholfreies Getränkeangebot geachtet werden. Die Vorgesetzten übernehmen bei diesen Anlässen eine nicht zu unterschätzende präventiv wirkende Vorbildfunktion.

#### **§ 4 Unmittelbarkeit**

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach Bekanntwerden von Suchtmittelmissbrauch die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen einzuleiten.

#### **§ 5 Schweigepflicht**

Die Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche mit den betroffenen Beschäftigten unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Auf die einschlägigen tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen wird verwiesen.

#### **§ 6 Maßnahmen und Hilfsangebote bei Auffälligkeiten**

Dieser Dienstvereinbarung wird eine Checkliste (Stufeninterventionen Sucht) nachgestellt, die in verständlicher und möglichst einfacher Weise als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Beschäftigten dienen soll. Sie ist bei allem weiteren Vorgehen durch die Vorgesetzte / den Vorgesetzten zu beachten.

Der Zeitabstand zwischen den einzelnen in der Checkliste genannten Stufen ist unerheblich. Bei jeder weiteren Auffälligkeit wird das Verfahren zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt. Nach erfolgreicher Durchführung einer Entgiftung bzw. Entwöhnungsbehandlung ist bei einem suchtbedingten Rückfall in die Stufe III wieder einzusteigen.

#### **§ 7 Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit**

Ist eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter nach Ansicht des Vorgesetzten infolge Suchtmittelgenusses nicht im Stande, die übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen, ist die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit schriftlich fest zu halten und der/die Betroffene muss auf sicherem Weg nach Hause geschickt werden. Die anfallenden Kosten trägt der/die Betroffene. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

#### **§ 8 Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential**

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten und sind für den Regelfall verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen kann der Kirchenkreis – mit Zustimmung der MAV – aufgrund eines besonders erhöhten Gefährdungspotentials des Mitarbeitenden für sich und andere nach Durchführung einer Güterabwägung von den aufgeführten Stufeninterventionen abweichen.

#### **§ 9 Schulungsmaßnahmen**

Alle Mitarbeitenden mit Personalverantwortung werden kontinuierlich und systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, seine Folgen sowie typische Erscheinungsformen süchtigen Verhaltens informiert und entsprechend geschult.

**§ 10**  
**Bekanntmachung**

Die Information über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung erfolgt über Dienstversammlungen bzw. Dienstbesprechungen sowie die organisationseigenen Medien (homepage, intranet-info).

**§ 11**  
**Schlussbestimmungen**

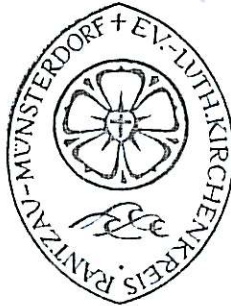
Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung sind unverzüglich klärende Gespräche zwischen Dienststelle und MAV einzuleiten.

Die gesetzlichen Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte der MAV bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Itzehoe, den 30.03.2011

*Th. Zimmermann*  
Für den Kirchenkreisvorstand

*Zimmermann*  
Für den Kirchenkreisvorstand



*S. Juchacz*  
Für die Mitarbeitervertretung

*Berno Juchacz*  
Für die Mitarbeitervertretung

## PHASENVERLAUFSPLAN

	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenz
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	Vorgesetzte/r Mitarbeiter/in	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>° Pflichtverletzung erläutern</li> <li>° Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>° Information: kein Versicherungsschutz bei suchtbedingten Unfällen</li> <li>° Stellungnahme anhören</li> <li>° Positive Unterstützung signalisieren</li> <li>° Dienstvereinbarung aushändigen</li> <li>° Weiteres Gespräch bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> <li>° Vorgesetzte/r verfasst einen Vermerk, dass ein Gespräch geführt wurde. Dieser ist unter Verschluss zu halten.</li> </ul>	Keine
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	Vorgesetzte/r Mitarbeiter/in Mitarbeitervertretung Suchtberater/In	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>° Pflichtverletzung erläutern</li> <li>° Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>° Stellungnahme anhören</li> <li>° Positive Unterstützung signalisieren</li> <li>° Auflage: Suchtberatung bei der Suchtberatungsstelle und zeitnaher Nachweis der Gespräche an die Dienststellenleitung</li> </ul>	<p>Gesprächsvermerk durch Dienstvorgesetzte/n</p> <p>Schriftliche Ermahnung</p>
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	Vorgesetzte/r Mitarbeiter/in Mitarbeitervertretung BAD Suchtberater/In	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>° Pflichtverletzung erläutern</li> <li>° Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>° Stellungnahme anhören</li> <li>° Positive Unterstützung signalisieren</li> <li>° Auflage: Ambulante Therapie als Minimalaufgabe mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Dienststellenleitung, evtl. Entgiftung</li> <li>° Enge Zusammenarbeit mit der Suchtberatungsstelle unter Wahrung der Schweigepflicht</li> <li>° Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> </ul>	<p>Gesprächsvermerk durch Dienstvorgesetzte/n</p> <p>Erste Abmahnung</p>
IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	Vorgesetzte/r Mitarbeiter/in Mitarbeitervertretung BAD Suchtberater/In	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>° Pflichtverletzung erläutern</li> <li>° Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>° Stellungnahme anhören</li> <li>° Positive Unterstützung signalisieren</li> <li>° Auflage: Vorbereitung und Durchführung einer stationären Therapie mit zeitnahe Nachweis der Gespräche an die Dienststellenleitung, bis dahin ggf. Krankmeldung</li> <li>° Enge Zusammenarbeit mit der Suchtberatungsstelle unter Wahrung der Schweigepflicht</li> <li>° Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen</li> </ul>	<p>Gesprächsvermerk durch Dienstvorgesetzte/n</p> <p>Zweite Abmahnung mit Ankündigung der Kündigung, auf Antrag Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p>
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	Vorgesetzte/r Mitarbeiter/in Mitarbeitervertretung BAD Suchtberater/In	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Auffälligkeit konkret benennen</li> <li>° Pflichtverletzung erläutern</li> <li>° Sucht als Ursache ansprechen</li> <li>° Stellungnahme anhören</li> </ul>	Einleitung des Kündigungsverfahrens