

Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter_innen

Zwischen dem Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V.
vertreten durch den Vorstand Herrn Thomas Keitzl
(im Folgenden „Caritas im Norden“ oder „Dienstgeber“ genannt)
und der Gesamtmitarbeitervertretung des Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V.,
vertreten durch die Vorsitzende Frau Stephanie Gauger
(im Folgenden „GMAV“ genannt)

wird die folgende Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter_innen abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter_innen der Caritas im Norden.

§ 2 Ziele

1. Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Drogen am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der damit verbundenen negativen Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sowie der Gefährdung der eigenen Person und anderer Personen entgegenzuwirken.
2. Für den Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeiter_innen beschreibt diese Dienstvereinbarung eine Abfolge von Interventionen und sichert so die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden.

§ 3 Missbrauch von Suchtmitteln

1. Als Suchtmittel gelten im Folgenden alle legalen und illegalen Drogen und nicht bestimmungsgemäß verwendete Medikamente. Mitarbeitende dürfen unter Suchtmittelleinfluss (auch mit Restalkohol) nicht zur Arbeit erscheinen.
2. Auf Alkohol und sonstige Suchtmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Ausnahmen, z.B. bei Feierlichkeiten, können durch die jeweilige Einrichtungs-/Regionalleitung genehmigt werden.
3. Es wird darauf hingewiesen, dass bei Unfällen unter Rauschmittelleinfluss kein Versicherungsschutz gewährt wird (BGV A1 § 15 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift).

§ 4 Pflichten bei Bekanntwerden von Suchtmittelmissbrauch

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach Bekanntwerden von Suchtmittelmissbrauch gemäß § 3 die nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen einzuleiten.

§ 5 Verantwortung aller Mitarbeiter_innen

Der Schutz betreuer Personen, sowie die Hilfe für suchtgefährdete/-abhängige Mitarbeitende erfordern möglichst frühzeitige Maßnahmen. Aus diesem Grund haben alle Mitarbeitenden in allen Einrichtungen und Diensten der Caritas im Norden die Verantwortung, das Vernachlässigen von Arbeits- und Dienstpflichten im Rahmen der kollegialen Zusammenarbeit nach Möglichkeit anzusprechen und diese zugleich ihrem Dienstvorgesetzten oder gegebenenfalls dessen Vorgesetzten umgehend und klar zur Kenntnis bringen. Dies dient sowohl dem persönlichen Schutz des Einzelnen z.B. vor Haftungsfolgen als auch dem Schutz der jeweiligen Einrichtung / des jeweiligen Dienstes.

§ 6 Datenschutz

Die Gesprächsteilnehmer_innen sind zum absoluten Stillschweigen verpflichtet. Die betriebliche Ansprechperson Sucht unterliegt dabei ggf. der beruflichen Schweigepflicht. Lediglich die Tatsache, dass ein Interventionsgespräch mit betroffenen Mitarbeiter_innen stattgefunden hat sowie die sich ggf. daraus ergebenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen, werden in der Personalakte vermerkt. Alle übrigen Inhalte, insbesondere sensible Informationen wie Gesundheitsdaten, werden in einer separaten Akte geführt, die von der betrieblichen Ansprechperson Sucht gegen unbefugte Kenntniserlangung Dritter angemessen abgesichert verwahrt wird. Sämtliche Daten werden nach Ablauf von zwei Jahren nach dem letzten Interventionsgespräch gelöscht.

§ 7 Maßnahmen und Hilfsangebote bei Auffälligkeiten

1. Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist eine „Stufenintervention Sucht“ (Anlage 1), die als Leitfaden beim Umgang mit betroffenen Mitarbeiter_innen dient. Sie ist bei allem weiteren Vorgehen durch die/den Vorgesetzte_n zu beachten und gemäß § 4 dieser Dienstvereinbarung beginnend mit Stufe I in Gang zu setzen.
2. Bei einer weiteren Auffälligkeit innerhalb von zwei Jahren wird das Verfahren zwingend in Stufe II fortgesetzt. Bei jeder weiteren Auffälligkeit wird das Verfahren zwingend in der nächsten Stufe fortgesetzt. Bei Auffälligkeit nach mehr als zwei Jahren wird wieder mit Stufe I begonnen.

§ 8 Vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit

1. Eine Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn ein Mitarbeitender infolge eines Suchtmittelmissbrauchs gemäß § 3 nicht im Stande ist, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen oder die ihr/ihm übertragenen Aufgaben ohne Selbst- oder Fremdgefährdung zu erfüllen.
2. Die vorsorgliche Feststellung der Dienstunfähigkeit ist schriftlich fest zu halten und der/die Betroffene muss auf sicherem Wege nach Hause geschickt werden. Die anfallenden Kosten trägt der/die Mitarbeiter_in. Die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuarbeiten.

§ 9 Ausnahmen bei erhöhtem Gefährdungspotential

Die Stufeninterventionen dienen der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligkeiten und sind für den Regelfall verbindlich. Falls die Vermeidung von Gefährdungen von Mitarbeitenden und/oder betreuten Personen es erforderlich macht, kann in begründeten Ausnahmefällen die/der zuständige Vorgesetzte in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung und der betrieblichen Ansprechperson Sucht (§ 11) von den aufgeführten Stufeninterventionen abweichen.

§ 10 Informations- und Schulungsmaßnahmen

In Dienstbesprechungen und Mitarbeiterversammlungen wird diese Dienstvereinbarung vorgestellt, besprochen und zugänglich gemacht. Im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge sollen die Mitarbeiter_innen über die Suchtproblematik und ihre Hintergründe informiert werden. Insbesondere die Mitarbeitenden mit Personalverantwortung tragen Sorge dafür, dass die Dienstvereinbarung zeitnah Anwendung finden kann und kompetent umgesetzt wird.

§ 11 Betriebliche Ansprechperson Sucht

Aus den Psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke und deren Angehörige der Caritas im Norden werden geeignete Mitarbeiter_innen als „Betriebliche Ansprechperson Sucht“ bestellt. Diese werden ab Stufe II des Stufeninterventionsplans zur Mitarbeit hinzugezogen. Ihre Aufgabe ist es, dem betroffenen Mitarbeitenden als vertrauensvolle_r Gesprächspartner_in zur Seite zu stehen, Hilfen anzubahnen, die beteiligten Personen in Krisensituationen am Arbeitsplatz zu beraten und zu begleiten und bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung zu unterstützen.

§ 12 Weiterentwicklung

Die Erfahrungen mit der vorliegenden Dienstvereinbarung werden einmal jährlich von der Caritas im Norden und der Gesamtmitarbeitervertretung ausgewertet. Personenbezogene Daten dürfen dabei nicht ausgetauscht werden. Falls erforderlich werden Gespräche mit dem Ziel einer Weiterentwicklung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgenommen.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.
2. Diese Dienstvereinbarung ersetzt die Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter_innen vom 29.09.2010.
3. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung nach.
4. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung sind unverzüglich klärende Gespräche zwischen der Caritas im Norden und der Gesamtmitarbeitervertretung einzuleiten.
5. Die Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte der MAV gemäß MAVO bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Schwerin, 29. Juni 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "T. Keitzl".

Thomas Keitzl
Diözesancaritasdirektor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "S. Gauger".

Stephanie Gauger
Vorsitzende Gesamtmitarbeitervertretung



Anlage 1 zur Dienstvereinbarung über den Umgang mit alkohol- und suchtfgefährdeten Mitarbeitenden

Stufeninterventionen Sucht

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Bemerkung/ Konsequenzen
I.	Erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte_r Betroffener Mitarbeitende Mitarbeitervertretung auf Wunsch des/der Mitarbeiter_in 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Pflichtverletzung erläutern Stellungnahme anhören¹ Positive Unterstützung signalisieren Dienstvereinbarung aushändigen Informationsmaterial zum örtlichen Beratungsangebot aushändigen Weiteres Gespräch bei erneuter Auffälligkeit ankündigen Vorgesetzte/r verfasst für sich einen Gesprächsvermerk und informiert die Einrichtung 	Keine
II.	Zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte_r Betroffener Mitarbeitende Einrichtungs- bzw. Regionalleitung MAV und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht² 	<ul style="list-style-type: none"> Aushändigung der Datenschutz-Information Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme anhören¹ Positive Unterstützung signalisieren Empfehlung: Teilnahme an einer Suchtberatung sowie zeitnaher Nachweis darüber an die Einrichtung/leitung. Eine Teilnahmebescheinigung ist ausreichend. Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Einrichtung- oder Regionalleitung³</p> <p>Schriftliche Ermahnung mit Ankündigung der ersten Abmahnung</p>

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Bemerkung/ Konsequenzen
III.	Dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte_r Betroffener Mitarbeitende Einrichtungs- bzw. Regionalleitung MAV und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht² 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme anhören¹ Positive Unterstützung signalisieren Auflage: (erneutes) Aufsuchen der Suchtberatungsstelle; den Empfehlungen der dortigen Fachleute ist Folge zu leisten Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung oder Nichterfüllung der Auflage ankündigen Enge Zusammenarbeit mit einer Suchtberatungsstelle, eine Weitergabe von Daten an den Dienstgeber ist nur möglich, wenn der/die betroffenen Mitarbeitende die Suchtberatungsstelle von der Schweigepflicht entbunden hat Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk durch Einrichtungs- bzw. Regionalleitung³</p> <p>Erste Abmahnung mit Ankündigung der zweiten Abmahnung</p>
IV.	Vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzte_r Betroffener Mitarbeitende Einrichtungs- bzw. Regionalleitung MAV und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht² 	<ul style="list-style-type: none"> Das Gespräch soll unverzüglich nach der Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden. Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung benennen Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme anhören¹ positive Unterstützung signalisieren Auflage: erneutes Aufsuchen der Suchtberatungsstelle; den Empfehlungen der Fachleute ist Folge zu leisten, Entbindung von der Schweigepflicht durch die/den betroffenen Mitarbeitenden Enge Zusammenarbeit mit einer Suchtberatungsstelle Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei erneuter Pflichtverletzung ankündigen 	<p>Gesprächsvermerk an die Personalabteilung³</p> <p>Zweite Abmahnung mit Ankündigung der Kündigung</p>

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Bemerkung/ Konsequenzen
V.	Fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichterfüllung der Auflage	<ul style="list-style-type: none"> Betroffener Mitarbeitende Einrichtungs- bzw. Regionalleitung MAV und/oder betriebliche Ansprechperson Sucht² 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Verbindung mit Suchtmittelkonsum/-missbrauch ansprechen Stellungnahme des Betroffenen anhören 	Einleitung des Kündigungsverfahrens unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Erläuterungen:

¹ Der/die Mitarbeitende kann zu keinem Zeitpunkt gezwungen werden persönliche Informationen, insbesondere Gesundheitsdaten offenzulegen.

² Ab der Stufe II hat der/die betroffene Mitarbeitende die Möglichkeit eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuzuziehen. Spricht sich die/der Mitarbeitende ausdrücklich gegen eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung aus, wird diesem Wunsch Folge geleistet. Die Beteiligung der betrieblichen Ansprechperson Sucht erfolgt verpflichtend.

³ Für alle Stufen gilt, dass die Gesprächsvermerke und Schreiben in Zusammenhang mit der Suchtintervention in einer separaten Akte verwahrt werden müssen. Diese wird von der betrieblichen Ansprechperson Sucht sicher aufbewahrt. In der Personalakte wird lediglich vermerkt, dass ein Gespräch stattgefunden hat und sofern zutreffend arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Abmahnung) dokumentiert. Sämtliche Daten werden zwei Jahre nach dem letzten Interventionsgespräch gelöscht bzw. vernichtet.

