

DIENSTVEREINBARUNG

zwischen

den Dienststellenleitungen des Evang.-Luth. Dekanatsbezirkes Aschaffenburg, vertreten durch Herrn

und

der gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Evang.-Luth. Dekanatsbezirkes Aschaffenburg, vertreten durch die 1. Vorsitzende, zur Gesundheitsvor- und fürsorge für suchtgefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 1 - Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen im Dekanatsbezirk Aschaffenburg.

§ 2 - Ziel der Vereinbarung

Die Dienstvereinbarung verfolgt folgende Zielsetzungen:

- Dem Suchtmittelmissbrauch, insbesondere dem Alkoholmissbrauch vorzubeugen, ihm zu begegnen und dadurch die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten
- Alkohol- und anderen suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst frühzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten, das zur Wiedergesundung führt.
- Die Arbeitssicherheit durch Handlungsanweisungen zu gewährleisten.
- Die Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept von Dienststelle und Personal - Mitarbeitervertretung sicherzustellen.

Zur Zielerreichung bedarf es präventiver Maßnahmen sowie unterstützender Hilfsangebote für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 3 - Missbrauch von Suchtmitteln

Als Suchtmittel gelten alle künstlichen und natürlichen Drogen, z. B. Alkohol, Rauschmittel, Medikamente etc. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, in alkoholisiertem Zustand oder unter Rauschmitteleinfluss zur Arbeit zu erscheinen.

Während der Arbeitszeit besteht das Verbot, Alkohol und sonstige Rauschmittel zu sich zu nehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass Unfälle in alkoholisiertem Zustand oder unter Einfluss von Rauschmitteln vom Versicherungsschutz ausgenommen sein können.

Anlässlich üblicher Feierlichkeiten (Geburtstage, Jubiläen, Weihnachtsfeiern, Kindergartenfeste) dürfen alkoholische Getränke in maßvollem Umfang während der Dienstzeit zu sich genommen werden.

§ 4 - Handlungsmaßnahmen

Die zuständigen Vorgesetzten sind verpflichtet, unmittelbar nach Bekanntwerden von Suchtmittelmissbrauch oder -gefährdung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung die vorgesehenen Maßnahmen entsprechend dieser Dienstvereinbarung einzuleiten.

§ 5 - Behandlung Betroffener in der Dienststelle

Stellt der zuständige Vorgesetzte nach seiner Wahrnehmung fest, dass ein Dienstnehmer bzw. eine Dienstnehmerin infolge Suchtmittelgenusses nicht im Stande ist, seine bzw. ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen, so hat er mit dem bzw. der Betroffenen ein Gespräch zu führen, in dem auf das Verhalten und die nachlassende Arbeitsleistung hingewiesen wird. Über das Gespräch ist ein Protokoll zu führen. Der/Die Betroffene wird ggf. von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt und auf sicherem Weg nach Hause geschickt.. Evtl. anfallende Kosten sind von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin zu tragen. Ggf. ist im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ein Hilfsangebot oder eine Maßnahme gem. § 6 einzuleiten.

§ 6 - Hilfsangebote und Maßnahmen bei Auffälligkeiten

Die betriebliche Hilfe ist wie folgt konzipiert:

1. Alle an verantwortlicher Stelle tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Vorgesetzte, Ausbilder, MAV etc.) werden auch unter Einbeziehung externer Stellen regelmäßig über Suchterkrankungen geschult. Der Schulung von Vorgesetzten zur Gesprächsführung mit den Betroffenen kommt hierbei besondere Bedeutung zu.

Weiterhin veranlasst die Dienststellenleitung die Vermittlung von Informationen zur Aufklärung der Beschäftigten über Suchterkrankung - Vorbeugung - und Hilfsangebote. Diese Weitergabe von Informationen kann über Informationsveranstaltungen erfolgen oder über entsprechende Broschüren.

2. Das konkrete Hilfeangebot besteht aus einer Kombination von Hilfen, Auflagen und persönlichen Maßnahmen. Das Hilfeangebot soll sich in mehreren Stufen entwickeln. In allen Stufen soll den Betroffenen ihre, unter dem Einfluss suchtfördernder Stoffe, begangene Verletzung der arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten anhand von nachzuweisenden Tatsachen vorgehalten werden. Jede Stufe enthält den Hinweis auf Hilfemöglichkeiten. Dieser Dienstvereinbarung ist das abgestufte Verfahren in der Anlage 1 angefügt. Diese Anlage ist Inhalt dieser Dienstvereinbarung.

§ 7 - Schweigepflicht

Die Beteiligten an Gesprächen mit betroffenen Bediensteten unterliegen der Schweigepflicht, es sei denn, sie entbinden im Einzelfall die Beteiligten von dieser Verpflichtung.

§ 8 - Voraussetzungen für eine Wiedereinstellung

Im Falle der Kündigung eines Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin kann die Dienststellenleitung frühestens nach einem Jahr die Möglichkeit einer erneuten Beschäftigung prüfen.

Voraussetzung hierfür ist, dass sich die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer erfolgreich einer stationären Therapie unterzogen hat und den Nachweis darüber durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erbringt. In diesem Fall wird zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis auf zwei Jahre begründet, das bei Bewährung auf unbestimmte Zeit verlängert werden kann.

§ 9 - Ausnahmen vom abgestuften Verfahren

Das abgestufte Verfahren als Anlage 1 dient der einheitlichen Behandlung von Suchtauffälligen und ist für den Regelfall verbindlich. In begründeten Ausnahmefällen kann jedoch, in Absprache mit der Mitarbeitervertretung, von dem abgestuften Verfahren Abstand genommen werden.

In jeder Stufe kann bei gegebener Veranlassung eine vertrauensärztliche Untersuchung gem. § 12 Abs. 3 DiVO angeordnet werden. Das weitere Vorgehen richtet sich dann nach dem Ergebnis dieser Untersuchung.

§ 10 - Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung, längstens jedoch ein Jahr nach. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

Sollten Teile der Dienstvereinbarung für unwirksam erklärt werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Teile hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Regelung eine dem gewollten Ziel möglichst nahe kommende Regelung zu treffen.