

Richtlinie zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Einleitung

Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch verursachen längerfristig nicht nur gesundheitliche Störungen, sondern können im Arbeitsleben zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit führen. Um diesen Schäden vorzubeugen und den suchtgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, werden diese Richtlinien in Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle für Sucht und Suchtprävention des Diakonieverbandes Hannover-Land, des Kirchenkreises Burgwedel-Langenhagen mit seinen 18 Kirchengemeinden und seinen Einrichtungen sowie der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Burgwedel-Langenhagen angewendet.

Ziel suchtpräventiver Maßnahmen ist, verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol und Medikamenten zu fördern, das Wissen über Wirkungen und mögliche Folgen von Alkohol, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch zu vermitteln sowie Verständnis in der Mitarbeiterschaft und bei Vorgesetzten gegenüber Suchtgefährdeten und -kranken zu wecken und Vorurteile abzubauen.

Informationen, die die Beraterinnen bzw. Berater in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit erhalten, unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht.

In den Fällen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von sich aus die Beratungsstelle aufsuchen, werden ohne deren Zustimmung keine Informationen an andere Stellen innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises weitergegeben.

Haben Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen Kontakt zur Beratungsstelle aufgrund dieser Richtlinie aufgenommen, wird nach Rücksprache mit dem/der Betroffenen der Anstellungsträger informiert, damit Auskünfte über den Verfahrensablauf sowie die beabsichtigten und veranlassten Maßnahmen dieser Richtlinie weiter angewendet und nötige personalwirtschaftliche sowie personalrechtliche Maßnahmen getroffen werden können.

Eine wirkungsvolle Umsetzung dieser Richtlinie ist nur dann möglich, wenn die nachstehenden Regelungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vorgesetzten und Mitarbeitervertretern gleichermaßen getragen und eingehalten werden. Eine besondere Verantwortung obliegt dabei sowohl bei der Prävention als auch bei der Behandlung von Einzelfällen den Leitungskräften aufgrund ihrer Vorgesetzten- und **Vorbildfunktion**.

Die Fachstelle für Sucht und Suchtprävention steht zur Vorbereitung der Gespräche aller Phasen zur Verfügung.

Frühzeitige Hilfe

Bei Verhaltensauffälligkeiten oder anderen wahrnehmbaren Veränderungen sollten Vorgesetzte rechtzeitig das Gespräch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen, um möglichen Dienstpflichtverletzungen vorzubeugen.

Die 4 Phasen der Richtlinie

Erste Phase

Die Richtlinie ist anzuwenden, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter wegen Verletzung der Dienstpflichten auffallen und der Eindruck besteht, dass eine Suchtgefährdung vorliegt oder bereits eine Abhängigkeit besteht. Unmittelbare Vorgesetzte führen dann ein vertrauliches Gespräch.

Sie teilen mit, dass bei fortgesetzter Verletzung der Dienstpflichten weitere Schritte eingeleitet werden. **Gleichzeitig werden Wege zur Hilfe aufgezeigt.** Dieses Gespräch muss vertraulich behandelt werden. *

** Schulungsmöglichkeiten von Personalverantwortlichen zu diesem Gespräch sind in Absprache mit der Fachstelle des Diakonieverbandes zu vereinbaren.*

Erläuterung

In diesem ersten Gespräch ist es wichtig, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit den Dingen konfrontiert wird, die im Arbeitsalltag konkret beobachtet wurden (z.B. dienstliche Verfehlungen, mangelnde Arbeitsleistung).

Es kann ein Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und einem vermuteten Suchtmittelgebrauch hergestellt werden. Auf Beratungsmöglichkeiten wird hingewiesen!

Ein nachfolgender Termin 4 bis 6 Wochen später wird festgelegt, um zu besprechen, ob der weitere Verlauf positiv oder negativ war. Im letzteren Fall wird angekündigt, dass nun der Anstellungsträger offiziell informiert wird und zum Gespräch nach Phase 2 dieser Richtlinie einlädt.

Auch für den Fall, dass es nach diesem Gespräch erst im Verlauf des nächsten halben Jahres zu weiteren Auffälligkeiten kommt, wird nach Rücksprache mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter der Anstellungsträger gebeten, Phase 2 einzuleiten.

Kommt es nach Ablauf dieses halben Jahres zu weiteren Auffälligkeiten, wird erneut nach Phase 1 verfahren (**Phase 1 wird einmal wiederholt**).

Zweite Phase

Ist es in den o.g. Zeiträumen nicht zu den gewünschten Verhaltensänderungen gekommen, lädt der Anstellungsträger zum Gespräch nach Phase 2 ein.

An diesem Gespräch nehmen außer Betroffenen und Vorgesetzten ein Mitglied der MAV und – soweit eine Schwerbehinderung vorliegt ggf. auch ein Vertreter der Schwerbehinderten - teil. Dieses Gespräch sollte vorbereitet werden. Zudem darf der/die Betroffene eine Person seines /ihres Vertrauens beteiligen.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wird aufgefordert, einen Gesprächstermin bei der Suchtberatung des Diakonieverbandes Hannover-Land oder einer externen Beratungsstelle zu vereinbaren. Ferner wird geraten, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Es wird ein Termin festgesetzt, bis zu dem eine Rückmeldung darüber an den Anstellungsträger erfolgt, zu wann ein Beratungstermin vereinbart wurde und ob er stattgefunden hat.

Über das Gespräch fertigt der Anstellungsträger einen Vermerk, der vor Ort verschlossen aufbewahrt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben wird.

Erläuterung

Im zweiten Gespräch sollte Betroffenen deutlich gemacht werden, dass das Verhalten krankheitsbedingt sein kann, da andernfalls eine Änderung eingetreten wäre.

Es wird festgestellt, dass bisher nichts (oder nicht genug) zur Stabilisierung des Arbeitsverhaltens unternommen wurde. Für den Fall weiterer Dienstpflichtverletzungen werden arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen in Aussicht gestellt.

Es können individuelle Auflagen gemacht werden:

Je nach den Gegebenheiten des Einzelfalles kann z.B. geregelt werden, dass Betroffene ihre Arbeit pünktlich und nüchtern beginnen, dass nachträglich oder außerhalb des üblichen Rahmens kein Urlaub gewährt wird, dass die Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit untersagt wird, dass während der Arbeitszeit kein Alkohol konsumiert werden darf, dass bereits am ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorzulegen ist.

Alle Beteiligten bringen zum Ausdruck, dass sie helfen wollen, wenn Einsicht und Bereitschaft der/des Betroffenen besteht, Hilfe anzunehmen.

Dritte Phase

Ist im Verhalten von Betroffenen am Arbeitsplatz nach weiteren 6 Wochen oder bei wiederholten Auffälligkeiten innerhalb eines halben Jahres noch immer keine positive Veränderung festzustellen und sind noch keine therapeutischen Maßnahmen eingeleitet, so findet unter Beteiligung eines Mitgliedes des KV bzw. des KKV ein letztes Gespräch statt. Von der/dem Betroffenen kann eine Person ihres Vertrauens mitgebracht werden.

Bei Dienstpflichtverletzungen nach Ablauf eines halben Jahres wird Phase 2 einmal **wiederholt**.

Es wird eine Abmahnung durch den Anstellungsträger erteilt. Darin wird bei Arbeiterinnen und Arbeitern sowie bei Angestellten die Kündigung in Aussicht gestellt.

Die Betroffenen werden aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen. Sie erhalten eine Woche Bedenkzeit.

Im Gespräch wird angekündigt, dass bei Ablehnung des Hilfsangebotes unmittelbar nach Ablauf der Bedenkzeit bei der nächsten Dienstpflichtverletzung konkrete arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Erläuterung

In der Abmahnung ist das aus den Aufzeichnungen hervorgehende Fehlverhalten im Einzelnen darzustellen. Es wird festgestellt, dass immer noch nichts oder nicht genug unternommen wurde, um die Situation zu verbessern. Die Annahme therapeutischer Hilfe ist nun unerlässlich. Die im dritten Gespräch mündlich angekündigten konkreten arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen werden in der Abmahnung schriftlich wiederholt.

Vierte Phase

Stellt der Anstellungsträger nach Ablauf der Bedenkzeit in den nächsten sechs Monaten erneute Dienstpflichtverletzungen im Zusammenhang mit Missbrauch von Suchtmitteln fest, wird die Kündigung ausgesprochen.

Erst später auftretende Dienstpflichtverletzungen führen zur Wiederholung der Phase 3.

Vorgehen bei Rückfällen

Fallen Betroffene nach erfolgter Therapie im Verlauf eines Jahres erneut mit (suchtbedingten) Dienstpflichtverletzungen auf, wird unter Einbeziehung des in Phase 2 beteiligten Personenkreises das weitere Vorgehen auf den Einzelfall bezogen geplant.

Erläuterung

Da Alkohol- bzw. Medikamentenabhängigkeit chronische Krankheiten sind, die nicht geheilt, sondern durch Abstinenz nur zum Stillstand gebracht werden können, sind Rückfälle sehr häufig. Sie können wichtig sein, um zu Krankheitseinsicht und stabiler Neuorientierung zu führen.

Wiedereinstellung nach Entlassen

Bewerben sich aufgrund dieser Richtlinie entlassene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung und erreichter Abstinenz im Laufe des folgenden Jahres um Wiedereinstellung, ist der Anstellungsträger dazu grundsätzlich bereit; bzgl. eines bestehenden Einstellungsstopps werden sie wie interne Bewerberinnen und Bewerber behandelt, wenn eine Ausnahmegenehmigung vorliegt.

In Fällen, in denen wiedereingestellte Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in den ersten zwei Jahren nach der Wiedereinstellung rückfällig werden, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Beteiligungsrechte der MAV gekündigt werden. Gespräche und Abmahnungen nach dieser Richtlinie entfallen.

Sonstige Maßnahmen

Notwendige Maßnahmen der Arbeitssicherheit, der Personalwirtschaft sowie des Arbeits- und Strafrechts werden durch diese Richtlinien nicht berührt. Das Verfahren wird auch durch Dienststellenwechsel von Betroffenen nicht unterbrochen.

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit einer Suchterkrankung anfällt, ist nach Beendigung der Phase 3, spätestens jedoch nach drei Jahren aus der Personalakte und aus den Unterlagen der Personalabteilung zu entfernen.

Anhang

Akute Beeinträchtigung durch Alkohol, Medikamente und Drogen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nach den Unfallverhütungsvorschriften (§ 38) nicht mehr beschäftigt werden, wenn sie infolge von Alkoholenuss oder anderen berauschenden Mitteln ihre Arbeit nicht mehr ohne Gefahr für sich oder andere ausführen können.

Ob dieser Gefährdungsgrad erreicht ist, haben Vorgesetzte in eigener Verantwortung zu entscheiden. Die jeweiligen Dienststellen legen die Bereiche fest, in denen wegen gefährlicher Arbeiten absolut nüchternes Arbeiten erforderlich ist.

Bei der Entscheidung über Suspendierung vom Dienst in diesem Zusammenhang ist – wenn möglich – ein Augenzeuge hinzuzuziehen.

Fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Unrecht wegen Missbrauchs von Alkohol, Medikamenten oder Drogen angesprochen, haben sie die Möglichkeit, sich durch ein spezifiziertes ärztliches Attest zu entlasten. In diesem Attest muss die Arbeitsfähigkeit für die spezielle Tätigkeit zu einem genauen Zeitpunkt bescheinigt sein.

Lohn- und Gehaltsausfälle sowie entstandene Fahrtkosten im Zusammenhang mit Alkohol-, Medikamenten- oder Drogenmissbrauch gehen zulasten der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Je nach Grad der Beeinträchtigung muss der Vorgesetzte für eine sichere Heimkehr von Betroffenen Sorge tragen. Auf jeden Fall muss verhindert werden, dass Betroffene ihren eigenen Pkw fahren (Fürsorgepflicht und Haftpflicht von Vorgesetzten).

Im Einzelfall kann es erforderlich sein, Familienmitglieder zu verständigen und zum Abholen zu veranlassen, ein Taxi zu rufen oder auch jemanden als Begleitperson abzustellen.

Nach Wiederaufnahme der Arbeit haben Vorgesetzte mit Betroffenen ein Kritikgespräch zu führen. (s. Phase 1)