

## **Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kirchenbezirken und Kirchengemeinden**

In Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst in der Kirche haben der Evangelische Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Baden, vertreten durch die Geschäftsleitende Oberkirchenrätin, im folgenden "Dienststellenleitung" genannt,

und

die Mitarbeitervertretung der landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bezirken und Gemeinden, im folgenden "Mitarbeitervertretung" genannt, aus fürsorglichen Gründen folgende

DIENSTVEREINBARUNG über den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle landeskirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Kirchenbezirk oder einer Kirchengemeinde ihren Dienst leisten.

### **2. Ziel und Zweck**

Ziel und Zweck dieser Dienstvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, sowie den suchtabhängigen und -kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfsangebote zu unterbreiten.

### **3. Maßnahmen und Hilfsangebote für Betroffene**

#### **3.1 Erstes Gespräch**

Besteht bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ein begründeter Verdacht der Suchtgefährdung oder -abhängigkeit, so führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte umgehend mit dieser Mitarbeiterin oder diesem Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch. Hier werden Wege zur Hilfe aufgezeigt (z. B. Kontaktaufnahme mit der Hausärztin bzw. dem Hausarzt, einer Suchtberatungsstelle, einer Selbsthilfegruppe oder vergleichbaren Einrichtungen) mit dem gleichzeitigen Hinweis, dass der Vorfall ohne Konsequenzen bleibt, wenn sich keine erneute Auffälligkeit ergibt. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass bei fortdauerndem Suchtverhalten oder Missbrauch von Suchtmitteln sowohl das zuständige Fachreferat als auch die Personalverwaltung im Evangelischen Oberkirchenrat eingeschaltet werden. Über dieses Gespräch bewahren die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Stillschweigen; es wird keine Personalaktennotiz gefertigt.

Dabei gilt der Grundsatz: Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf sich durch Suchtverhalten oder Missbrauch von Suchtmitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie bzw. er sich selbst oder andere gefährden oder schaden könnte.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch Suchtverhalten oder Missbrauch von Suchtmitteln nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr oder Schaden für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden.

### 3.2 Zweites Gespräch

Ist im Verhalten der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters nach spätestens drei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, dann führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte ein Dienstgespräch mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter, an dem auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein Mitglied der Mitarbeitervertretung und/oder eine Person des Vertrauens teilnimmt. Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter wird aufgefordert einen Suchtarzt aufzusuchen, ein konkretes Hilfsangebot anzunehmen sowie die gewählte Maßnahme dokumentieren zu lassen. Die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte teilt dem zuständigen Fachreferat und der Personalverwaltung im Evangelischen Oberkirchenrat mit, dass das o.g. Dienstgespräch stattgefunden hat und welche Tatsachen die Grundlagen des Dienstgesprächs waren. Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter erhält eine schriftliche Ermahnung durch den Evangelischen Oberkirchenrat mit dem Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall, dass keine Veränderung in ihrem bzw. seinem Verhalten eintreten.

### 3.3 Drittes Gespräch

Ist nach weiteren zwei Monaten im Verhalten der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters am Arbeitsplatz noch immer keine positive Veränderung festzustellen und wurde kein Hilfsangebot angenommen, so findet auf Veranlassung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten ein Dienstgespräch beim Evangelischen Oberkirchenrat statt, an dem neben einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Evangelischen Oberkirchenrats auf Wunsch der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters ein Mitglied der Mitarbeitervertretung und/oder einer Person des Vertrauens teilnehmen kann. Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter wird nochmals aufgefordert, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter erhält eine schriftliche Abmahnung.

### 3.4 Viertes Gespräch

Lehnt die suchtgefährdete oder -kranke Mitarbeiterin oder der suchtgefährdete oder -kranke Mitarbeiter nach einem Monat weiterhin therapeutische Maßnahmen ab, führt der Evangelische Oberkirchenrat mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter ein letztes Dienstgespräch unter Beteiligung aller bisher Beteiligten. Ein Verbleiben wird an die Beantragung und Durchführung einer stationären Therapie geknüpft. Hierzu erhält die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter eine Bedenkzeit von einer Woche. Verstreicht diese Frist ungenutzt, wird das Kündigungsverfahren eingeleitet.

## 4. Nachgespräch

Nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch. Ziel dieses Gespräches ist es, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. Der oder die unmittelbare Vorgesetzte trägt dafür Sorge, dass eine Integration in den Kollegenkreis nach einer ambulanten oder stationären Behandlung gelingen kann und die Bemühungen bei der Suchtenthaltung von allen akzeptiert werden.

## 5. Vorgehen bei Rückfall

Fällt die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter erneut wegen Suchtverhalten oder Missbrauchs von Suchtmitteln auf, so wird unter Beteiligung der in Nr. 3.3 genannten Personen ein Gespräch mit ihr bzw. ihm geführt, mit dem Ziel, sie bzw. ihn zu erneuter Heilbehandlung zu bewegen. Der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter werden in einer schriftlichen Abmahnung arbeitsrechtliche Konsequenzen mit dem Hinweis angedroht, dass die bisherige Heilbehandlung nicht zum ausreichenden Erfolg geführt habe. In den weiteren Schritten folgen die Maßnahmen nach Ziffer 3.4.

## 6. Wiedereinstellung

Bewirbt sich eine wegen ihres Suchtverhaltens entlassene Mitarbeiterin oder ein wegen seines Suchtverhaltens entlassener Mitarbeiter, die bzw. der nach abgeschlossener Heilbehandlung oder nach einem von ihr oder ihm nachgewiesenen nachhaltigen Therapieabschluss um Wiedereinstellung, so ist die Bewerbung unter Abwägung des Einzelfalles bevorzugt zu behandeln.

## 7. Personalakten

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchtkrankung der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters anfällt, unterliegt nicht der allgemeinen Akteneinsicht und wird in die Personalteilakte genommen.

Das Verfahren nach Nr. 3.2 bis 3.4 dieser Dienstvereinbarung wird mit Hilfe von Aktenmerken, Protokollen über Dienstgespräche sowie ärztlichen Nachweisen ebenfalls in der Personalteilakte dokumentiert.

Ist die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter ein Jahr nach Abschluss einer erfolgreichen Behandlung oder sonstigen Beendigung des Verfahrens nicht mehr auffällig geworden, werden die gesamten Unterlagen zu diesem Vorgang nach (weiteren) fünf Jahren entnommen und vernichtet.

## 8. Arbeitskreis Sucht

Zur Unterstützung der Vorgesetzten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll ein Arbeitskreis Sucht gebildet werden. Die Aufgaben des Arbeitskreises sind die Information und Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Vorgesetzten und die Beratung und Unterstützung in konkreten Fällen. Der Arbeitskreis Sucht setzt sich aus Personen der Personalverwaltung, der Fachreferate, der Mitarbeitervertretung und sachkundigen Personen zusammen. Der Arbeitskreis ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. (§25 Abs. 3 MVG findet sinngemäß Anwendung)

## 9. Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung ab 1. April 2008 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Jahresende gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen.

Für die Dienststelle  
Karlsruhe, den 14. 4. 08

Barbara Bauer  
Geschäftsleitende Oberkirchenrätin

Für die Mitarbeitervertretung  
Karlsruhe, den 11. April 2008

Gisela Jungels  
Vorsitzende der MAV

Alexander Herbold  
Vorsitzender der MAV