

# Dienstvereinbarung

zwischen

der Evang. Kirchengemeinde Karlsruhe, vertreten durch die Vorsitzende des Kirchengemeinderates

und

der Mitarbeitervertretung der Evang. Kirchengemeinde Karlsruhe, vertreten durch die Vorsitzende

zur

## **Bekämpfung von Alkohol und Suchtgefahren**

Diese Dienstvereinbarung wird in Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst in der Kirche aus fürsorglichen Gründen gemäß §§ 35, 36 in Verbindung mit § 40, Buchstabe b) und k) des Mitarbeitervertretungsgesetzes in der Fassung vom 1. Juli 1997 (GVBl S. 74ff) geschlossen

Die Arbeitgeberinteressen werden durch die Dienststellenleitung wahrgenommen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde Karlsruhe.

Alle diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über den Text der Dienstvereinbarung in Kenntnis zu setzen.

### **§ 2 Ziel und Zweck**

- (1) Ziel und Zweck dieser Dienstvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, den Alkoholkonsum einzuschränken sowie den Alkoholabhängigen und Alkoholkranken sowie anderen Suchtabhängigen und –kranken Hilfsangebote zu unterbreiten.
- (2) Diese Dienstvereinbarung dient der Gleichbehandlung aller Betroffenen und soll allen Beteiligten Möglichkeiten der Hilfen an die Hand geben.

### **§ 3 Genuss von Alkohol und anderen Suchtmitteln**

Für den allgemeinen Genuss von Alkohol gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschrift VGB 1 § 38, wonach Versicherte sich nicht durch Alkoholgenuss oder andere berauschende Mittel in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, und Versicherte mit Arbeit nicht beschäftigt werden dürfen, wenn sie infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich selbst und andere auszuführen.

### **§ 4 Aufklärungsarbeit**

- (1) Die Dienststellenleitung ist dafür verantwortlich, dass regelmäßig, umfassend und systematisch darüber aufgeklärt wird,
  - dass Alkohol jeden Menschen in seiner Denk- Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigt,
  - dass Alkohol die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit anderer gefährdet und

- dass Alkoholismus eine Krankheit ist.
- (2) Infotafeln, Dienstbesprechungen, Handzettel, Mitarbeiterversammlungen, Einsatz von Filmen u.a. sind Möglichkeiten für die Aufklärungsarbeit
  - (3) Die mit der Führung der Gespräche Beauftragten sind entsprechend zu schulen.

## **§ 5 Maßnahmen und Hilfsangebote für Betroffene**

Vorgehen bei erstmaliger Auffälligkeit

### (1) Erstes Gespräch (Schritt 1)

Fällt eine Person wegen einer alkoholbedingten Verletzung ihrer Dienstpflichten auf, oder entsteht aus sonstigen Gründen der Eindruck, dass jemand suchtgefährdet oder bereits abhängig ist, haben der / die unmittelbaren Vorgesetzte umgehend ein vertrauliches Gespräch zu führen. Hierzu werden Wege zur Hilfe aufgezeigt, mit dem gleichzeitigen Hinweis, dass der Vorfall ohne Konsequenzen bleibt, wenn sich kein erneuter Vorfall ergibt. Ferner ist zu erläutern, dass bei fortdauerndem Alkoholmissbrauch weitere Instanzen eingeschaltet werden. Über dieses Personalgespräch bewahren die Gesprächspartner Stillschweigen, es wird keine Personalaktennotiz gefertigt.

Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, müssen unabhängig von den ab Schritt 2 vorgesehenen arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen nach Abwägung der Notwendigkeit im Einzelfall unverzüglich ergriffen werden. Sie bleiben jedoch bis zum Vollzug der angekündigten arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen zunächst ohne finanzielle Auswirkungen.

### (2) Zweites Gespräch (Schritt 2)

Ist im Verhalten der betroffenen Person am Arbeitsplatz nach zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so ist ein weiteres Gespräch zu führen, an dem dieses Mal neben dem / der unmittelbaren Vorgesetzten, die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung teilnimmt. Dem / der Betroffenen werden die Adressen örtlicher Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen ausgehändigt.

### (3) Drittes Gespräch (Schritt 3)

Ist im Verhalten der betroffenen Person am Arbeitsplatz nach weiteren zwei Monaten noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung der Dienststellenleitung ein erneutes Gespräch statt. An diesem Gespräch nehmen teil: die Dienststellenleitung, der / die unmittelbare Vorgesetzte und die Mitarbeitervertretung. Die betroffene Person wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen und dies zu belegen. Ihr wird eine Frist von zwei Monaten gesetzt.

In diesem Gespräch kündigt die Dienststellenleitung an, dass bei Ablehnung des Hilfsangebotes konkrete arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Die betroffene Person erhält eine schriftliche Abmahnung bzw. Missbilligung.

### (4) Viertes Gespräch (Schritt 4)

Lehnt die alkoholabhängige oder alkoholranke Person nach zwei Monaten weiterhin therapeutische Maßnahmen ab und ist Fehlverhalten am Arbeitsplatz festzustellen, führt die Dienststellenleitung mit der betroffenen Person ein letztes Gespräch unter Beteiligung des / der Vorgesetzten und der Mitarbeitervertretung .

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im arbeitsrechtlichen Sinne wird die Kündigung angedroht.

Die betroffene Person erhält eine weitere (letzte) schriftliche Abmahnung.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im dienstrechtlichen Sinne wird die Missbilligung in verschärfter Form wiederholt und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens angedroht, erforderlichenfalls auch das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit.

#### (5) Fünftes Gespräch (Schritt 5)

Wird festgestellt, dass bei der betroffenen Person nach zwei Monaten alle bisherigen therapeutischen wie dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen erfolglos blieben, und ist weiterhin Fehlverhalten am Arbeitsplatz festzustellen, so wird der betroffenen Person letztmals in einem Gespräch (Dienststellenleitung, Mitarbeitervertretung, der / die unmittelbare Vorgesetzte) erklärt, dass die Alkoholprobleme die weitere Mitarbeit untragbar erscheinen lassen. Ein Verbleiben wird an die Durchführung einer Entwöhnungsbehandlung geknüpft. Hierzu erhält die betroffene Person eine Bedenkzeit von einer Woche. Verstreicht diese Frist ungenutzt, werden die angekündigten Konsequenzen (Kündigung, Disziplinarverfahren) eingeleitet.

### **§ 6 Wiedereingliederungsphase**

Nach erfolgreich abgeschlossener Therapie führt die Dienststellenleitung unter Hinzuziehung des / der unmittelbaren Vorgesetzten und der Mitarbeitervertretung ein Wiedereingliederungsgespräch.

### **§ 7 Vorgehen bei Rückfall**

Wird die betroffene Person nach Abschluss der Therapiemaßnahmen oder einjähriger Unauffälligkeit am Arbeitsplatz wieder wegen Alkoholmissbrauch auffällig, so wird unter Beteiligung der unter Ziffer 5.3 genannten Personen (Dienststellenleitung, unmittelbare Vorgesetzte, Mitarbeitervertretung,) ein erneutes Gespräch mit dem Ziel geführt, eine erneute Heilbehandlung etc. anzustreben. Der betroffenen Person werden in einer schriftlichen Abmahnung bzw. Missbilligung arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen mit dem Hinweis angedroht, dass die bisherige Heilbehandlung nicht zum ausreichenden Erfolg geführt habe. In den weiteren Schritten folgen die Maßnahmen nach Ziffern 5.4 und 5.5.

### **§ 8 Personalakten**

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Alkoholerkrankung der betroffenen Person anfällt, unterliegt nicht der allgemeinen Akteneinsicht und wird entsprechend gekennzeichnet. Ist die betroffene Person 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) sechs Monaten entnommen und vernichtet.

### **§ 9 Wiedereinstellung**

Bewirbt sich eine wegen Alkoholmissbrauchs entlassene Person, die nach abgeschlossener Heilbehandlung oder nach einem von ihr nachgewiesenen Abschluss einer anderen Therapiemaßnahme abstinent geworden ist, um Wiedereinstellung, so ist die Bewerbung unter Abwägung des Einzelfalls bevorzugt zu behandeln.

### **§ 10 Andere Suchterkrankungen**

Diese Dienstvereinbarung gilt auch bei Medikamenten- und/oder Drogenabhängigkeit.

**§ 11 Inkrafttreten, Geltungsdauer**

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2005 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen.

Karlsruhe, den 28.10.2004

---

Vorsitzende des Kirchengemeinderates

---

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung