

Dienstvereinbarung Sucht – Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz

Dienstvereinbarung zur Gesundheitsvorsorge für suchtkranke und suchtgefährdete Beschäftigte (DV Sucht)

Zwischen

der Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz,
vertreten durch den Verwaltungsvorstand

und

der Mitarbeitervertretung der Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz,
vertreten durch Frau Ute Löffler
(Vorsitzende der Mitarbeitervertretung)

wird gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 10 und § 38 Abs. 1 Nr.12 MAVO¹ folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Präambel

Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten sind gemeinsame Aufgaben von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung. Die Beteiligten sind sich einig, dass Suchtprävention ein Teil der Gesundheitsförderung und Hilfen bei Suchtkrankheiten wichtige Anliegen im Sinne der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und des Arbeitsschutzes sind.

Diese Dienstvereinbarung hat das Ziel, dem schädlichen Gebrauch von Alkohol und anderen Suchtmitteln am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Gefährdungen der eigenen Person und anderer Personen sowie negative Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität sollen dadurch vermieden werden. Die Vereinbarung soll dazu beitragen, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, die Suchtgefahr zu verringern und den Gefährdeten und abhängigen Kranken ein möglichst frühzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. Gleichzeitig soll die Gleichbehandlung aller Beschäftigten und ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren gewährleistet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 3 MAVO der Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz.

¹ MAVO FR abrufbar über: www.diag-mav-freiburg.de oder www.ebfr.de/html/content/kirchliches_dienst_und_arbeitsrecht.html

Dienstvereinbarung Sucht – Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz

§ 2 Gesetzlicher Rahmen zum Umgang mit Suchtmitteln und Umsetzung in der Einrichtung

Beschäftigte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol und anderen Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden².

Auf Alkohol und andere Suchtmittel ist während der Arbeitszeit grundsätzlich zu verzichten. Bei besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag, Jubiläum, Verabschiedung in den Ruhestand) ist ein eingeschränkter Alkoholkonsum zulässig. Bei diesen Feierlichkeiten ist auf ein attraktives alkoholfreies Getränkeangebot zu achten. Vorgesetzte übernehmen bei diesen Anlässen eine nicht zu unterschätzende präventiv wirkende Vorbildfunktion.

§ 3 Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine zentrale Rolle. Sie sind verantwortlich für die Einleitung der nach dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen.

Besteht der Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln stehen, müssen Vorgesetzte eingreifen und entscheiden, ob die oder der Beschäftigte die Arbeit fortsetzen kann (z.B. akute Alkoholisierung). Entscheiden diese, dass eine Weiterarbeit ohne Selbst- oder Fremdgefährdung nicht möglich ist, sollten Verhaltensweisen, die zu diesem Eindruck geführt haben schriftlich dokumentiert werden³.

Kriterium für die Entscheidung, ob die oder der betreffende Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln steht, ist der äußere Eindruck (Augenschein) und die allgemeine Lebenserfahrung der Vorgesetzten.

Die oder der Vorgesetzte zieht zur Sicherheit ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, oder – falls dies nicht möglich ist – eine andere Person hinzu.

Vorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass die oder der Beschäftigte auf sicherem Weg nach Hause entlassen wird (z.B. durch einen begleiteten Heimtransport). Die Kosten für den Heimtransport hat die oder der Beschäftigte selbst zu tragen. Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgelt.

Vorgesetzte sind verpflichtet Hinweisen nachzugehen und zu prüfen.

§ 4 Verantwortung aller Beschäftigten

Grundsätzlich sind bei Anzeichen von schädlichem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingten Verhaltensweisen alle Beschäftigten auf jeder Hierarchiestufe aufgerufen, die wahrgenommenen Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen und frühzeitig auf die interne oder externe Unterstützung hinzuweisen.

§ 5 Information, Aufklärung, Schulungen und Suchtberatung

² Es gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschriften: Insbesondere § 7 Abs. 2 und § 15 Abs. 2 und 3, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Stand: November 2013 mit Erläuterungen in der DGUV Regel 100-001, Stand: Mai 2014, abrufbar unter www.dguv.de/publikationen.

³ Siehe Anlage Nr. 3 – Gesprächsleitfaden und Protokollvorlage

Dienstvereinbarung Sucht – Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung vereinbaren, alle Vorgesetzten und Beschäftigten über diese Dienstvereinbarung zu informieren z.B. bei Dienstbesprechungen, Mitarbeiterversammlungen und mittels der internen elektronischen Kommunikationswege. Bei Schulungen und Trainings für Vorgesetzte soll das Thema Sucht aufgegriffen werden.

Der AGJ-Fachverband für Prävention und Rehabilitation der Erzdiözese Freiburg e.V.⁴ steht mit seinen regionalen Suchtberatungsstellen für anlassbezogene Beratungen von betroffenen Beschäftigten, Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen im Umfeld vertraulich und kostenlos zur Verfügung. Erste Anlaufstelle ist das Referat Suchthilfe des AGJ-Fachverbandes, Oberau 21, 79102 Freiburg.

Zur Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten, Mitarbeitervertretung und betroffenen Beschäftigten, kann der Dienstgeber eine betriebliche Ansprechperson Sucht benennen. Diese ist für ihre Tätigkeit zu qualifizieren.

§ 6 Sanktionen

Werden die Regelungen des § 2 dieser Dienstvereinbarung nicht eingehalten, können sich für die betreffenden Beschäftigten folgende Konsequenzen ergeben:

- Verlust des Versicherungsschutzes
- Erlöschen des Entgeltfortzahlungsanspruches
- Schadensersatzansprüche
- Entfernung vom Betriebsgelände
- Schriftliche Ermahnungen und/oder Abmahnungen
- Kündigung des Dienstverhältnisses.

§ 7 Vorgehensweise bei Auffälligkeiten – Stufenplan

Bei gesundheitlichen und sozialen Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die mit schädlichem Gebrauch von Suchtmitteln bzw. suchtbedingten Verhaltensweisen in Verbindung stehen können, soll frühzeitig reagiert werden.

Dabei wird nach dem in Anlage 1 beigefügten Stufenplan vorgegangen. Er unterstützt Vorgesetzte frühzeitig und angemessen in häufig sehr belastenden Situationen zu handeln. Beschäftigte können dem Stufenplan entnehmen, dass der Dienstgeber suchtbedingte Verstöße gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten nicht hinnimmt und zugleich Unterstützung anbietet. Kolleginnen und Kollegen signalisiert der Stufenplan, dass sie niemandem schaden, wenn sie auf suchtbedingte Verstöße gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten aufmerksam machen, sondern vielmehr dazu beitragen Gefährdungen zu reduzieren.

Das erste Gespräch sieht der Stufenplan als Vier-Augen-Gespräch vor, in dem die oder der Vorgesetzte Auffälligkeiten benennt und Hilfe anbietet. Dieses Gespräch hat zunächst keine rechtlichen Folgen, es zeigt jedoch, dass das dienstliche Verhalten der oder des Beschäftigten wahrgenommen wird.

⁴ www.agj-freiburg.de/suchthilfe/suchtberatung

Dienstvereinbarung Sucht – Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz

Die Gespräche der weiteren Stufen werden jeweils dokumentiert und die darin getroffenen Vereinbarungen werden in einem Folgetermin geprüft. Der oder die Beschäftigte wird informiert, dass auf ihren oder seinen Wunsch ab Stufe 2 und in den folgenden Stufen auch eine Person ihres/seines Vertrauens (z.B. Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung) bei den Gesprächen anwesend sein kann. Soweit eine „betriebliche Ansprechperson Sucht“ benannt ist, soll diese hinzugezogen werden. Daneben sind die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung zu beachten.

Nach dem Gespräch ab Stufe 2 ff. ist jeweils ein Folgegespräch vorgesehen. Das Folgegespräch findet auch dann statt, wenn es zwischenzeitlich keinen Anlass zur Beanstandung gegeben hat. Die Verhaltensänderung ist zu würdigen und die Intervention zu beenden.

Das Vorgehen nach dem Stufenplan ist bindend. Im Einzelfall (z.B. bei groben Pflichtverletzungen⁵) ist ein Abweichen vom Stufenplan möglich.

§ 8 Wiedereingliederung

Bei Wiedereingliederung nach abgeschlossenen Maßnahmen, insbesondere nach stationärer Sucht-Rehabilitation, führen Vorgesetzte mit der oder dem Beschäftigten ein Gespräch. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten können eine Fachkraft der Suchtberatungsstelle und/oder ein Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen.

Um die Wiedereingliederung zu erleichtern sind die Arbeitsaufnahme und das betriebliche Umfeld gut vorzubereiten.

§ 9 Umgang mit Rückfälligkeit

Bei Rückfälligkeit nach abgeschlossener Suchtbehandlung bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen beginnt das Verfahren mit dem Gespräch ab Stufe 3.

§ 10 Schweigepflicht und Datenschutz

Alle Verfahrensbeteiligten unterliegen der Schweigepflicht⁶. Personenbezogene Auskünfte an Dritte, insbesondere über Inanspruchnahme oder Inhalt der Beratung, sind nur im Einzelfall und nur mit darauf beschränktem, schriftlich festgelegtem Einverständnis des betroffenen Beschäftigten erlaubt.

Für schriftliche Aufzeichnungen, die personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten⁷. Das bedeutet, dass der gesamte Schriftwechsel, der in Zusammenhang mit der Suchterkrankung der bzw. des Beschäftigten anfällt, zu kennzeichnen und gesondert zu archivieren ist (z.B. Nebenakte zur Personalakte oder geschlossener Umschlag mit den Unterlagen in der Personalakte).

⁵ Bei grober Pflichtverletzung muss der Pflichtenverstoß objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein.

⁶ z.B. § 4 KDO (Datengeheimnis) und § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen)

⁷ Weitere Hinweise enthalten die Vorlagen zur Dokumentation von Gesprächen im Anhang dieser Dienstvereinbarung. Siehe auch Datenschutzrecht: www.ebfr.de/html/datenschutzrecht.html und Arbeitshilfe „Datenschutz in kirchlichen Einrichtungen“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

Dienstvereinbarung Sucht – Röm.-Kath. Kirchengemeinde An der Elz

Sofern innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren keine Vorfälle im Sinne dieser Dienstvereinbarung auftreten, wird die Dokumentation aus der Personalakte entfernt und vernichtet.

Die Dokumente werden sofort vernichtet, wenn sich ein Verdacht als unrichtig erweist.

§ 11 Geltungsdauer und salvatorische Klausel

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.09.2026 in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung und des vereinbarten Stufenplans (siehe Anlage 1) nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Änderungen und Ergänzungen sind in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit möglich.

Die Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten bekannt gemacht. Insbesondere im Rahmen von Dienstbesprechungen und Mitarbeiterversammlungen wird diese Dienstvereinbarung vorgestellt und besprochen.

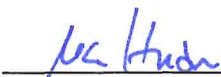
Emmendingen, den 01.10.2026



Andreas Brüstle – Ltd. Pfarrer



Ute Löffler Vorsitzende der Mitarbeitervertretung



Stephanie van Husen - Pfarreiökonomin