

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention im Erzbistum Hamburg

„Darum lasst uns ernsthaft besorgt sein, dass keiner von euch zurückbleibt;“

(Hebr. 4, 1a)

**Dienstvereinbarung Suchtprävention
zwischen dem Erzbistum Hamburg
und
der Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter_innen im Erzbistum Hamburg**

Vorbemerkung

Suchtprävention und Hilfe bei Suchtgefährdung sind ein Beitrag zur Umsetzung der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes im Erzbistum Hamburg.

In dem Wissen, dass

- Sucht eine nicht selbst verschuldete Krankheit ist, die jeden Menschen treffen kann,
- es auch im Erzbistum Hamburg unter allen Mitarbeitern¹ Suchtkranke gibt,
- Suchtkranke auf die Unterstützung ihres Umfeldes angewiesen sind, um einen Weg der körperlichen und seelischen Besserung gehen zu können und nicht darüber hinwegzusehen oder zu verharmlosen,
- alle Vorgesetzten und Personalverantwortlichen Unterstützung brauchen, um ihrer Fürsorgepflicht gegenüber suchtkranken Mitarbeitern gerecht werden zu können,

wird zwischen dem Erzbistum Hamburg und der Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter_innen des Erzbistums Hamburg hiermit folgende Dienstvereinbarung getroffen:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle durch die Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter_innen des Erzbistums Hamburg vertretenen Mitarbeiter.

2. Erzbistumsinterne Suchthilfe (ESH)

2.1 Um seiner Fürsorge für alle Mitarbeiter im Erzbistum Hamburg gerecht zu werden, wird eine erzbistumsinterne Suchthilfe (ESH) eingerichtet.

2.2 Aufgaben der Erzbistumsinternen Suchthilfe (ESH)

Die ESH berät, unterstützt und betreut den unter Ziffer 1 genannten Personenkreis bei Problemen mit Alkohol und anderen Suchtmitteln und unterstützt Vorgesetzte im Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchterkrankten.

Ziele sind:

- regelmäßige Aufklärung über Abhängigkeitserkrankungen und Information über die Hilfeföglichkeiten im Erzbistum Hamburg,
- Angebot spezieller Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte zur Durchführung dieser Vereinbarung,

¹ Soweit in dieser Vereinbarung auf natürliche Personen Bezug genommen wird, gilt dieses für weibliche und männliche Personen - ausgenommen Priester und Diakone - in gleicher Weise. Dienst- und Funktionsbezeichnungen werden von Frauen in der weiblichen Form geführt.

- Gewährung individueller Unterstützung der Vorgesetzten im Einzelfall,
- Angebot einer Hilfestellung durch individuelle Beratung und Begleitung an Betroffene.

2.3 Personelle Besetzung / Aufgaben

Die ESH wird mit einem erfahrenen Suchtberater (z.B. Sozialwissenschaftler, Psychologe, Sozialarbeiter, etc.), der vom Dienstgeber beauftragt wird, besetzt.

Aufgaben des Suchtberaters sind:

- Leitung der ESH in Abstimmung mit dem Leiter der Personalabteilung des EGV,
- Aufbau eines Helferkreises für die Mitarbeiter, der Helferkreis mit Sitz im EGV organisiert die Hilfe für die Betroffenen und die Vorgesetzten. Zugleich soll nach Möglichkeit auf bereits bestehende Hilfeorganisationen im Erzbistum Hamburg, insbesondere auf den Kreuzbund, Diözesanverband Hamburg e.V. im Erzbistum Hamburg und seine Gruppen, zurückgegriffen werden,
- die Organisation, Beratung und Qualitätssicherung der Arbeit der Helfer im Erzbistum Hamburg,
- Organisation der inhaltlichen Gestaltung der Mitarbeiterinformationen zum Thema Sucht, Basisinformation und Hilfestellung für Vorgesetzte,
- Leitung des Arbeitskreises Suchtprävention (AKSucht), vgl. Ziffer 2.4.

2.4 Arbeitskreis Suchtprävention (AKSucht)

Die ESH ist verpflichtet, einen Arbeitskreis Suchtprävention (AKSucht) aufzubauen, der mit allen Beteiligten Wege initiiert, um die Mitarbeitern über die Themen Alkohol, Drogen und Sucht am Arbeitsplatz zu informieren. Der Arbeitskreis Suchtprävention (AK Sucht) ist Teil der ESH.

Mitglieder des Arbeitskreises Suchprävention (AKSucht) sind:

Je ein Vertreter aus dem Kreis der

- Abteilung Pastorale Dienststelle im EGV Hamburg,
- Abteilung Personal,
- Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Generalvikariates,
- Mitarbeitervertretung der LaienmitarbeiterInnen
- Selbsthilfegruppen des Kreuzbundes (Selbsthilfe- und Helfergemeinschaft für Suchtkranke und Angehörige),

Darüber hinaus sind Mitglieder

- der Betriebsarzt,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit im EGV
- ein Mitglied aus dem BEM-Team
- sowie der Leiter der ESH als Vorsitzender des Arbeitskreises Suchtprävention.

Nach Bedarf kann der Arbeitskreis externe Fachberater hinzuziehen.

- 2.5 Der Arbeitskreis Sucht kommt nach Bedarf zusammen, mindestens jedoch zweimal im Jahr.
- 2.6 Ein Tätigkeitsbericht wird jährlich erstellt und sowohl dem Dienstgeber als auch der Mitarbeitervertretung zur Verfügung gestellt.

3. Schweigepflicht

Die Mitglieder der ESH sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Verstöße hiergegen sind gem. § 203 StGB strafbar. Es wird sichergestellt, dass der Datenschutz nach den geltenden kirchlichen Datenschutzregelungen im Erzbistum Hamburg sowie die Verschwiegenheit für alle Mitarbeiter und Betroffene² gewährleistet werden.

4. Arbeitsweise der ESH

- 4.1 Alle unter Ziffer 1 genannten Mitarbeiter haben das Recht, die Beratung und die Hilfe der ESH in Anspruch zu nehmen.
- 4.2 Die ESH wird außerdem tätig, wenn sie die Information über eine mögliche Abhängigkeits-erkrankung eines Mitarbeiters erhält. Hinweisen wird mit der notwendigen Vertraulichkeit nachgegangen. Die ESH arbeitet mit allen kirchlichen und staatlichen fachbezogenen Stellen und den Selbsthilfeorganisationen, insbesondere mit den vorgenannten kirchlichen Selbsthilfegruppen, vertrauensvoll zusammen.
- 4.3 Außerdem können alle Mitarbeiter als Betroffene durch ihren Vorgesetzten zu einem Gespräch mit einem Suchtberater aus der ESH aufgefordert werden. Nach vier bis acht Wochen erfolgt ein Rückmeldegespräch zwischen Mitarbeiter und Dienstvorgesetztem.

Diese Beratungsgespräche stehen nicht in Verbindung mit dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie sie in Ziffer 6 vorgesehen sind.

5. Zusammenarbeit

Die ESH und alle in den konkreten Fall involvierten Personen arbeiten zum Wohle der betroffenen Mitarbeiter und im Sinne der Zielsetzung dieser Vereinbarung zusammen. Über Inhalte der Beratungsprozesse werden von der ESH keine Informationen vermittelt.

6. Stufenplan

Es gilt folgender Stufenplan:

6.1 Fürsorgegespräch

Wenn bei einem Mitarbeiter die Vermutung eines problematischen Umgangs mit Suchtmitteln besteht, sucht der unmittelbare Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem Mitarbeiter. Dabei werden die auffälligen Verhaltensweisen benannt, Wege zur Hilfe aufgezeigt und auf die ESH verwiesen. Über dieses Gespräch wird keine Aktennotiz gefertigt.

² Betroffene werden in der Suchthilfe diejenigen genannt, die Sucht- bzw. Alkoholauffälligkeiten zeigen. Mitbetroffene sind z.B. Angehörige, Kollegen des Betroffenen.

Nach sechs bis acht Wochen führt der Vorgesetzte ein Rückmeldegespräch mit dem Mitarbeiter.

6.2 Stufe 1

Kommt es bei dem Mitarbeiter zu einer Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten oder zu erneuten Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, führt der unmittelbare Vorgesetzte ein zweites Gespräch mit dem Betroffenen.

Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Benennung der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen bzw. Auffälligkeiten verbunden mit der Aufforderung, diese abzustellen. Gleichzeitig wird auf Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Hilfe bei einem problematischen Umgang mit Suchtmitteln bzw. einem Suchtproblem hingewiesen. Zu diesem Gespräch wird mit Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters ein Vertreter der ESH hinzugezogen.

Für den Fall erneuter arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen bzw. Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, wird dem Mitarbeiter angekündigt, dass im nächsten Schritt arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden können. Über das Gespräch ist eine Aktennotiz anzufertigen, die vertraulich behandelt und beim Vorgesetzten längstens zwei Jahre aufbewahrt wird.

Nach sechs bis acht Wochen führt der Vorgesetzte ein Rückmeldegespräch mit dem Mitarbeiter.

6.3 Stufe 2

Kommt es bei dem Mitarbeiter zu einer erneuten Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. zu Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, wird vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg der nächst höhere Vorgesetzte eingeschaltet. Der unmittelbare Vorgesetzte führt mit dem Betroffenen das zweite Gespräch, an dem der nächst höhere Vorgesetzte, ein Vertreter der MAV und ein Vertreter der ESH teilnehmen³.

Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Benennung der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen bzw. Auffälligkeiten verbunden mit der Aufforderung, diese abzustellen. Gleichzeitig wird auf Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Hilfe bei einem problematischen Umgang mit Suchtmitteln bzw. einem Suchtproblem hingewiesen. Es wird auf die weiteren möglichen dienstrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen hingewiesen.

³ Gegebenenfalls ist an den Gesprächen auch immer ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Nach sechs bis acht Wochen führt der Vorgesetzte ein Rückmeldegespräch mit dem Mitarbeiter.

6.4 Stufe 3

Kommt es bei dem Mitarbeiter wiederum zu neuen Verletzungen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. zu neuen Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg an den nächst höheren Vorgesetzten gemeldet. Der unmittelbare Vorgesetzte führt mit dem Betreffenden das dritte Gespräch, an dem der nächst höhere Vorgesetzte, ein Vertreter der MAV und ein Vertreter der ESH teilnehmen.

Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Benennung der erneuten arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen bzw. Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen verbunden mit der Aufforderung, diese umgehend abzustellen. Gleichzeitig wird auf Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Hilfe bei einem problematischen Umgang mit Suchtmitteln bzw. einem Suchtproblem hingewiesen. Nach Beratung beim nächst höheren Vorgesetzten erfolgt die erste schriftliche Abmahnung mit der Androhung von weiteren dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Nach sechs bis acht Wochen führt der Vorgesetzte ein Rückmeldegespräch mit dem Mitarbeiter.

6.5 Stufe 4

Kommt es bei dem Mitarbeiter zu weiterem Fehlverhalten und erneuten Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg an den nächst höheren Vorgesetzten gemeldet. Der unmittelbare Vorgesetzte führt mit dem Betreffenden das vierte Gespräch, an dem der nächst höhere Vorgesetzte, ein Vertreter der MAV und ein Vertreter der ESH teilnehmen.

Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Benennung der Fehlverhalten und Auffälligkeiten verbunden mit der Aufforderung, dieses umgehend abzustellen. Gleichzeitig wird eindringlich auf die Inanspruchnahme von Hilfe bei einem problematischen Umgang mit Suchtmitteln bzw. einem Suchtproblem hingewiesen. Es erfolgt die zweite schriftliche Abmahnung mit der Androhung der fristgemäßen Kündigung.

Nach sechs bis acht Wochen führt der Vorgesetzte ein Rückmeldegespräch mit dem Mitarbeiter.

6.6 Stufe 5

Kommt es beim Mitarbeiter weiterhin zu Fehlverhalten und Auffälligkeiten, die auf einen problematischen Umgang mit Suchtmitteln hinweisen, wird dies vom unmittelbaren Vor-

gesetzten über den Dienstweg an den nächst höheren Vorgesetzten gemeldet. Der unmittelbare Vorgesetzte führt mit dem Betreffenden ein letztes Gespräch, an dem der nächst höhere Vorgesetzte, ein Vertreter der MAV und ein Vertreter der ESH teilnehmen.

In diesem Gespräch werden das erneute Fehlverhalten und die Auffälligkeiten konkret benannt. Gleichzeitig werden die Erfolglosigkeit bisheriger Hilfemaßnahmen bzw. deren Nichtinanspruchnahme festgestellt. Der nächst höhere Vorgesetzte leitet das Verfahren zur fristgemäßen Kündigung ein.

Sollte der Mitarbeiter darlegen können, dass er sich zzt. in einer therapeutischen Maßnahme zur Bekämpfung einer Abhängigkeitserkrankung befindet, bleibt die Kündigung bis zur Rückkehr aus einer Therapie ausgesetzt und wird bei erfolgreicher Therapie aufgehoben.

6.7 Rückfall

Ein Rückfall nach mehr als zweijähriger Abstinenz wird wie eine Neuerkrankung gewertet und löst erneut die oben beschriebenen Schritte aus.

7. Fortbildung

Vorgesetzte und Mitarbeiter, die Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung dieser Vereinbarung wahrnehmen, sind verpflichtet, an Fortbildungsmaßnahmen über den Umgang mit Suchtkranken teilzunehmen. Diese Maßnahmen werden in Zusammenarbeit von der zuständigen Abteilung im Erzbischöflichen Generalvikariat, der ESH und dem Arbeitskreis Sucht (AKSucht) organisiert.

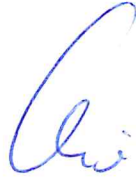
8. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

Hamburg, den 27. Juni 2018


Generalvikar Ansgar Thim
Dienstgeber




Mitarbeitervertretung
der Laienmitarbeiter_innen
des Erzbistums Hamburg

TABELLARISCHE ÜBERSICHT § 6 B — STUFENPLAN MITARBEITER

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis	Inhalt	Maßnahme
Fürsorgegespräch	<ul style="list-style-type: none"> • problematischer Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter 	<ul style="list-style-type: none"> • problematischen Umgang benennen • Hilfemöglichkeiten anbieten (ESH) 	<ul style="list-style-type: none"> • keine • Rückmeldegespräch
Stufe I	Anlass	Teilnehmerkreis	Inhalt	Maßnahme
I	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten • Auffälligkeiten im Zusammenhang mit problematischem Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • ESH 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und Auffälligkeiten benennen • Änderung verlangen • Hilfe anbieten • Anündigung dienstrechtlicher Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine • Rückmeldegespräch
Stufe II	Anlass	Teilnehmerkreis	Inhalt	Maßnahme
II	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten • Auffälligkeiten im Zusammenhang mit problematischem Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • nächst höherer Vorgesetzter • MAV • ESH • ggf. SBV 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und Auffälligkeiten benennen • Änderung verlangen • Hilfe anbieten • Anündigung dienstrechtlicher Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • dienstrechtliche Konsequenzen androhen • Rückmeldegespräch
Stufe III	Anlass	Teilnehmerkreis	Inhalt	Maßnahme
III	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten • Auffälligkeiten im Zusammenhang mit problematischem Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • nächst höherer Vorgesetzter • MAV • ESH • ggf. SBV 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und Auffälligkeiten benennen • Änderung verlangen • Hilfe anbieten • Anündigung dienstrechtlicher Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • erste Abmahnung • Androhung weiterer disziplinarischer und dienstrechtlicher Konsequenzen • Rückmeldegespräch

STUFENPLAN MITARBEITER -2-

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis	Inhalt	Maßnahme
IV	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten • Auffälligkeiten im Zusammenhang mit problematischem Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • nächst höherer Vorgesetzter • MAV • ESH <p>ggf. SBV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und Auffälligkeiten benennen • Änderung verlangen • Hilfe anbieten • Ankündigung dienstrechtlicher Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • zweite Abmahnung • Androhung weiterer disziplinarischer und dienstrechtlicher Konsequenzen • Rückmeldegespräch
V	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten • Auffälligkeiten im Zusammenhang mit problematischem Umgang mit Suchtmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • nächst höherer Vorgesetzter • MAV • ESH <p>ggf. SBV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • erneutes Fehlverhalten und arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen • Auffälligkeiten benennen • Erfolglosigkeit alle Hilfsangebote feststellen • Hilfe anbieten • Kündigungsaussetzung bei laufender Therapie anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kündigung
Rückfall	<ul style="list-style-type: none"> • Rückfall 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffener • unmittelbarer Vorgesetzter • nächst höherer Vorgesetzter • MAV • ESH <p>ggf. SBV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rückfallprävention 	<ul style="list-style-type: none"> • Stufenplan

ERZBISTUM  HAMBURG
Personalleitung, stellv. Generalkur
Domkapitular Berthold Bonekamp
Am Mariendom 4 • 20099 Hamburg
Tel. (040) 2 48 77-341 • Fax (040) 2 48 77-344
bonekamp@erzbisum-hamburg.de