

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2011-10-19
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin - Durchwahl
Frau Rieger -275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 858/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Maßnahmen zur Suchtprävention und zum Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 6. Mai 1996 AZ 20.02 Nr. 141/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem oben genannten Rundschreiben hat der Oberkirchenrat eine Empfehlung sowie das Muster einer Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeitenden herausgegeben.

Im Zusammenwirken von Landeskirchlicher Mitarbeitervertretung und Oberkirchenrat wurde die Musterdienstvereinbarung unter Beachtung der in der Zwischenzeit hierzu ergangenen Rechtsprechung überarbeitet und neu gefasst.

Die Suchtprävention und ein geregeltes Verfahren zum Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist weiterhin ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht sowohl der kirchlichen Arbeitgeber als auch der Mitarbeitervertretungen und der Mitarbeiterschaft der Dienststellen überhaupt.

Es ist allgemein anerkannt und auch wissenschaftlich bewiesen, dass durch das Wegschauen und Verschweigen von Suchtproblemen diese nicht gelöst werden, sondern in der Regel sogar dadurch noch zunehmen und schließlich zur "Eskalation" führen. Deshalb gehört es weiterhin zu den Pflichten einer oder eines jeden Vorgesetzten bzw. Führungskraft, aber auch der Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie der jeweiligen Mitarbeitervertretungen, sich diese Probleme bewusst zu machen und sich gemeinsam um eine Lösung zu bemühen.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Missbrauch am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre stattfindet, sondern darauf, dass sich die Auswirkungen bei der Arbeit zeigen. Der Umgang mit suchtabhängigen oder suchtgefährdeten Beschäftigten stellt höchste Anforderungen an die Vorgesetzten. Einfühlungsvermögen und Geduld sind ebenso gefragt wie Durchsetzungsfähigkeit und Beharrlichkeit.

Zur Erleichterung der örtlichen Arbeit und als Arbeitshilfen für alle Beteiligten (Dienststellenleitungen, Vorgesetzte, Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitervertretungen) gibt der Oberkirchenrat nach Beteiligung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung die angeschlossene Musterdienstvereinbarung zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten bekannt.

Bei den Beratungen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung bitten wir Folgendes zu beachten:

1. Die Alkoholabhängigkeit ist, wie andere Abhängigkeiten, eine Krankheit. Deshalb ist es nicht allein damit getan, das Problem den Betroffenen selbst, oder ihren Ärzten oder sonstigen Beratern zu überlassen. Vielmehr ist es notwendig, selbst darüber informiert zu sein, welche geeigneten Behandlungsmethoden und Hilfsangebote für die Betroffenen bestehen. Dabei wird von den Vorgesetzten nicht erwartet, dass sie diese alle kennen, aber sie sollten wissen, wo sie fachliche Unterstützung und Beratung über die vorhandenen Möglichkeiten erhalten können.
2. Genauso wichtig ist es, gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung ggf. mit dem arbeitsmedizinischen Dienst ein gemeinsames Vorgehenskonzept auszuarbeiten und zu vereinbaren. Das beiliegende Muster einer Dienstvereinbarung regelt, unter Beachtung der geltenden Rechtslage, das üblicherweise auch von den Arbeitsgerichten geforderte planmäßige Vorgehen bei suchtbedingten Problemen am Arbeitsplatz.
3. Ziel der Dienstvereinbarung soll es sein, die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten wieder herzustellen bzw. soweit die Gesundheit noch nicht beeinträchtigt ist, zu erhalten, den Missbrauch ggf. zu reduzieren und Hilfsangebote zu unterbreiten. Die Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und gibt allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand. Sie muss, da es sich um eine Mustervereinbarung handelt, den jeweiligen personellen, örtlichen und organisatorischen Strukturen angepasst werden. Vor allem in größeren Dienststellen empfiehlt es sich, vor Einführung eventueller Hilfs- und Interventionsprogramme bzw. entsprechender Schulungsmaßnahmen sich von den örtlich zuständigen Psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen, die in der Regel den Diakonischen Werken der Kirchenbezirke oder Kirchlichen Verbänden angegliedert sind, beraten zu lassen und auf dieser Grundlage die Dienstvereinbarung abzuschließen.

Wichtig ist, suchtkranke Beschäftigte zu motivieren, an Therapiemaßnahmen teilzunehmen. Deshalb ist es wesentlich, den Abhängigen Verständnis und Hilfe anzubieten, sie aber gleichzeitig mit den realen Schwierigkeiten und den aus ihrem Verhalten resultierenden Problemen und eventuell zu erwartenden Folgen zu konfrontieren.

Die kirchlichen Dienststellen und Mitarbeitervertretungen werden gebeten, diese gemeinsam von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und dem Oberkirchenrat erarbeiteten Hinweise zu beachten und soweit noch nicht geschehen, Dienstvereinbarungen unter Verwendung der angeschlossenen Musterdienstvereinbarung abzuschließen.

Falls sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung darauf verständigen, dass innerhalb der Dienststelle ein generelles und absolutes Suchtmittelverbot gelten soll, müsste eine weitere Dienstvereinbarung entsprechend dem ebenfalls beigefügten Muster abgeschlossen werden. An dem in der Musterdienstvereinbarung über Maßnahmen zur Suchtprävention aufgezeigten Stufenplan für suchtgefährdete bzw. suchtkranke Beschäftigte ändert sich dadurch nichts, jedoch ist dann jeder Verstoß von Beschäftigten, die nicht suchtgefährdet bzw. suchtkrank sind, ein Grund zur Abmahnung, im Wiederholungsfall zur Kündigung.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen:

- Musterdienstvereinbarung gemäß § 36 MVG über Maßnahmen zur Suchtprävention und den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten
- Musterdienstvereinbarung über ein absolutes und generelles Alkohol- und Drogenverbot in der Dienststelle als Maßnahme zur Suchtprävention