Handreichung zum Umgang mit suchtgefährdeten/-kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Evangelischen Regionalverbandes Frankfurt am Main

Der Geschäftsführende Vorstand des Evangelischen Regionalverbandes Frankfurt am Main (ERV) empfiehlt folgende Handreichung zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken MitarbeiterInnen:

Als Sucht werden hier stoffgebundene und nicht stoffgebundene Süchte angesehen, z.B. Alkohol-, Medikamenten-, Drogen- und Spielsucht. Diese sind rechtlich als Krankheit anerkannt. Nach dieser Definition richten sich alle verbandsinternen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik.

Abhängigkeitserkrankungen haben komplexe Ursachen und stellen ein gesundheitliches, persönliches, soziales, betriebliches und wirtschaftliches Problem dar.

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen und Hilfeangebote sind ein Beitrag zu einem umfassenden Konzept der Personalentwicklung.

1. Ziele

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten und/oder wiederherzustellen,
- Suchtkranken oder -gefährdeten ein Hilfeangebot zu machen,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen sicherzustellen,
- das Bewusstsein gegenüber dem Suchtproblem im ERV durch eine für alle verständliche Richtlinie zu erhöhen,
- präventive Angebote zu entwickeln,
- die untenstehenden Maßnahmen in partnerschaftlicher Verantwortung wahrzunehmen,
- Vorgesetzten und Mitarbeitenden einen Handlungsrahmen zu geben,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen und Unfälle zu verhüten.

2. Allgemeine Grundsätze

2.1. Zur Erreichung dieser Ziele sind die Beschäftigten des ERV regelmäßig und umfassend über den Suchtmittelmissbrauch, seine Folgen und mögliche Hilfemaßnahmen, z.B. durch Informationsveranstaltungen, aufzuklären (Prävention).

Den Vorgesetzten kommt sowohl in der Prävention wie auch im adäquaten Umgang mit Beschäftigten, deren Leistungsmängeln oder Verhaltensauffälligkeiten, die im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln gesehen werden, eine besondere Rolle zu. Für Vorgesetzte ist eine besondere Schulung vorzusehen (Wahrnehmung und Deutung suchtbedingter Verhaltensweisen, Fertigkeiten der Gesprächsführung mit gefährdeten MitarbeiterInnen/Abhängigen).

Die Betroffenen sollen durch ein abgestuftes Programm (siehe Stufenplan) dazu motiviert werden, Hilfeangebote mit dem Ziel anzunehmen, ihr suchtbedingtes Verhalten zu ändern.

.../2

2.2. Im ERV wird eine (ggf. ehrenamtliche) Vertrauensperson für Suchtfragen ernannt. Die Vertrauensperson übernimmt Vermittlerfunktionen.

Der Geschäftsführende Vorstand erarbeitet in Absprache mit der Vertrauensperson für Suchtfragen, einem/einer MitarbeiterIn der Suchtberatungsstelle und der MAV ein Fortbildungsprogramm für Vorgesetzte und organisiert Informationsveranstaltungen.

3. Der Stufenplan – Maßnahmen und Hilfen für Beschäftigte mit Abhängigkeitsproblemen

Ziel des nachfolgend beschriebenen Stufenplans ist es, eine/einen Betroffene/n in einem abgestuften Programm zu motivieren, Hilfeangebote anzunehmen und sein/ihr Suchtverhalten zu beenden. Sollte eine/ein Betroffene/r Einsicht in seine/ihre Suchtkrankheit zeigen, findet der Stufenplan in der beschriebenen Form keine Anwendung. In diesem Fall wird ein vertrauliches Gespräch zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Betroffenen geführt und nach geeigneten Mitteln zur Unterstützung gesucht. Die Vertrauensperson für Suchtfragen kann auf Wunsch hinzugezogen werden.

Stufe 1

Hat der/die Vorgesetzte aufgrund der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung oder des Verhaltens am Arbeitsplatz den Eindruck/Verdacht, dass bei einem/einer Beschäftigten möglicherweise eine Suchtgefährdung oder -erkrankung vorliegt, oder wird ihm/ihr diese bekannt, so wird ein vertrauliches Gespräch mit dem/der Betroffenen geführt. In diesem Gespräch sind die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit einer vermuteten Suchtproblematik stehen, sachlich aufzuzeigen und zu prüfen, inwieweit die Situation am Arbeitsplatz suchtfördernd sein könnte. Dem/der Betroffenen werden Hilfemöglichkeiten angeboten. Hinweise auf arbeitsrechtliche Konsequenzen gemäß Stufenplan, falls sich das Verhalten nicht ändern sollte, werden gegeben.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Es werden hierüber weder Informationen an Dritte weitergegeben, noch erfolgt ein Eintrag in die Personalakte.

Stufe 2

Kommt es erneut zu suchtbedingten Auffälligkeiten, erfolgt ein weiteres vertrauliches Gespräch. Es wird davon ausgegangen, dass der/die Betroffene Schwierigkeiten hat, sein/ihr Verhalten aus eigener Kraft zu ändern.

Ziel des Gesprächs ist es, Hilfeangebote zu konkretisieren und dem/der Betroffenen die bei unverändertem Verhalten zukünftig zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen. Die Fachbereichsleitung bzw. die Abteilungssleitung erhält eine vertrauliche Mitteilung, die nicht an sonstige Dritte weitergegeben werden darf.

Die Inanspruchnahme der Hilfeangebote (Beratungsstelle/Selbsthilfegruppe) wird zur Auflage gemacht. Hierzu ist ein Nachweis zu erbringen. Eventuell nötige Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung der vereinbarten Maßnahme ist zu gewähren.

.../3

Stufe 3

Sofern nach weiteren sechs Wochen keine Veränderung eintritt, wird von dem/der Vorgesetzten ein Gespräch mit dem/der Betroffenen, der Personalabteilung, der MAV und der Vertrauensperson für Suchtfragen oder einer Vertrauensperson des/der Betroffenen aus dem ERV herbeigeführt. Es wird geprüft, inwieweit innerbetriebliche Faktoren das Verhalten beeinflussen können, und es werden gemeinsam Unterstützungsmaßnahmen beraten und ggf. nach Lösungsmöglichkeiten (z.B. Umsetzung) gesucht.

Eine schriftliche Verwarnung wird erteilt. Es wird darauf hingewiesen, dass bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen aus Stufe 2 eine Abmahnung erfolgt. Der/die Betroffene muss seine/ihre Bereitschaft zur Mitwirkung schriftlich erklären. Eine Frist für die Einlösung der Vereinbarungen wird festgelegt.

Stufe 4

Kommt der/die Betroffene den Vereinbarungen der Stufe 3 innerhalb der vereinbarten Frist nicht nach, wird ein erneutes Gespräch zwischen den Teilnehmenden wie in Stufe 3 geführt und eine Abmahnung ausgesprochen. In diesem Gespräch können befristete Auflagen beraten werden, die in Kraft treten, sofern nach zwei Wochen Bedenkzeit von dem/der Betroffenen keine Hilfemaßnahmen in Angriff genommen wurden. Diese können sein: Umsetzung, Entzug dienstlicher Funktionen, Änderungskündigung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am 1. Tag o.ä..

Stufe 5

Wirkt der/die Betroffene innerhalb der vereinbarten Frist nicht mit, werden die angedrohten arbeitsrechtlichen Konsequenzen umgesetzt. Es wird eine zweite Abmahnung mit der Auflage ausgesprochen, unverzüglich eine der angebotenen Hilfemaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Es wird nochmals eindringlich auf die Möglichkeit der Kündigung hingewiesen.

Wird von dem/der Betroffenen nachgewiesen, dass er/sie erste Schritte gemäß Behandlungsplan (des Arztes/der Ärztin) unternommen hat, erhalten die arbeitsrechtlichen Maßnahmen aufschiebende Wirkung.

Sollte der/die Betroffene seine/ihre dienstlichen Aufgaben nicht mehr in vollem Umfang und verantwortlich wahrnehmen können, muss eine entsprechende dienstliche Maßnahme (z.B. Umsetzung) erfolgen.

Stufe 6

Sofern der/die Betroffene innerhalb von zwei Wochen nach der zweiten Abmahnung weiterhin keine Hilfemaßnahmen annimmt, wird die ordentliche Kündigung unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen nach Beteiligung der MAV ausgesprochen.

Nur in Ausnahmefällen erfolgt eine außerordentliche Kündigung.

.../4

Reintegration

Kommt der/die Betroffene nach längerer Abwesenheit (durch Rehabilitationsmaßnahmen) an den Arbeitsplatz zurück, führt der/die Vorgesetzte ein Gespräch mit dem/der Betroffenen und mit den KollegInnen, um eine Reintegration bestmöglich zu erreichen. Sollte aus der Sicht des/der Vorgesetzten oder des/der Betroffenen ein anderer Arbeitsplatz dazu geeigneter sein, wird die Umsetzung im Rahmen der Fürsorgepflicht geprüft.

Wiedereinstellung

Können Betroffene innerhalb eines Jahres nach ihrer Entlassung zu einer nachweislich abstinenten Lebensweise finden, kann eine Wiedereinstellung geprüft werden. Sie erfolgt zunächst befristet auf zwei Jahre.

Vorgehensweise bei Rückfällen

Rückfälligkeit nach längerer Abstinenz gehört zum Krankheitsbild. Die Teilnehmenden der Stufe 3 beraten über das weitere Vorgehen.

Spätestens nach drei Jahren ohne weitere Auffälligkeiten erfolgt die Vernichtung sämtlicher Unterlagen (vertrauliche Notizen, Protokolle, Vermerke, Abmahnungen etc.)

Vertraulichkeit

Die Unterlagen müssen so aufbewahrt werden, dass unbefugte Dritte keinen Zugang dazu haben.

Umsetzung dieser Handreichung

Um die korrekte Umsetzung dieser Handreichung sicherzustellen, werden Schulungsmaßnahmen in geeigneter Weise durchgeführt.

Dieser Handreichung sind folgende Anlagen angefügt:

- Liste der Hilfeangebote in Frankfurt
- Handlungsleitfaden für Vorgesetzte

Frankfurt am Main, den 01.02.2006

Der Geschäftsführende Vorstand