

# **Dienstvereinbarung über die Prävention, Beratung und Hilfestellung sowie die dienstrechtlichen Konsequenzen bei festgestellter anhaltender Abhängigkeit und Sucht**

Zwischen

dem Konsistorium und den angeschlossenen Dienststellen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,  
vertreten durch den Präsidenten

und

dem Berliner Missionswerk  
vertreten durch den Direktor

und

der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung für die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 MVG-AG,  
vertreten durch den Vorsitzenden

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

## **Präambel**

Nach § 3a TV-EKBO soll die betriebliche Gesundheitsförderung auf die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielen. Das selbstverantwortliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll durch den Dienstgeber unterstützt werden. Außerdem hat der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu treffen.

Die Aufklärung über Wirkungen von Suchtmitteln, Abhängigkeiten und über riskante Konsummuster und ihre gesundheitlichen sowie sozialen Folgen soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln und der Lösung von Abhängigkeiten anregen.

Abhängigen oder Suchtkranken soll durch ein abgestuftes Verfahren gemäß dieser Dienstvereinbarung Hilfe angeboten werden. Dieses Verfahren umfasst aufeinander abgestimmte Gespräche, Maßnahmen und Auflagen und soll allen Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorgehensweise im Umgang mit Suchtkranken transparent machen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 2 MVG-EKD und § 2 MVG-AG des Konsistoriums und der angeschlossenen Dienststellen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, mit Ausnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im pfarramtlichen Dienst oder in der Ausbildung oder in der Vorbereitung für den pfarramtlichen Dienst stehen.

- (2) Das Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und die Evangelische Schulstiftung können als eigene Dienststellen gemäß § 3 Absatz 2 MVG-EKD sich dieser Dienstvereinbarung anschließen.

## **§ 2 Ziele der Dienstvereinbarung**

- (1) Die Dienstvereinbarung hat folgende Ziele:
1. Vermeidung arbeits- und disziplinarrechtlicher Maßnahmen durch Prävention und Hilfestellung für abhängige oder suchterkrankte Mitarbeitende,
  2. Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Suchtkranken oder Abhängigen,
  3. Gewährleistung des Arbeitsschutzes,
  4. Sensibilität für die Problematik von Suchtmittelerkrankungen entwickeln,
  5. den Personalverantwortlichen Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention geben.
- (2) Bei der Gestaltung von Maßnahmen des Suchtpräventionsprogramms sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten. Dabei kommt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Wenn eine Gefährdung oder Abhängigkeit vorliegt, initiieren und steuern sie die Durchführung der Maßnahmen nach der als **Anlage 1** zu dieser Dienstvereinbarung beigefügten **Interventionskette**.
- (3) Im Rahmen einer Therapie und/oder Rehabilitation, die aufgrund einer Sucht- oder Abhängigkeitserkrankung erfolgt, soll die Arbeitssituation als möglicher Auslöser für einen Suchtmittelmissbrauch oder eine Suchterkrankung überprüft werden.

## **§ 3 Definition Sucht bzw. Abhängigkeit**

- (1) Die WHO definiert Abhängigkeit als einen seelischen, eventuell auch körperlichen Zustand, der dadurch charakterisiert ist, dass ein Mensch trotz körperlicher, seelischer oder sozialer Nachteile ein unüberwindbares Verlangen nach einer bestimmten Substanz oder einem bestimmten Verhalten empfindet, das er nicht mehr steuern kann und von dem er beherrscht wird.
- (2) Durch zunehmende Gewöhnung besteht die Tendenz, die Dosis der Substanz bzw. die Häufigkeit der Handlung zu steigern. Einer Abhängigkeit liegt der Drang zugrunde, die psychischen Wirkungen des Suchtmittels/der Handlung zu erfahren, zunehmend auch das Bedürfnis, unangenehme Auswirkungen ihres Fehlens (Entzugserscheinungen wie Unruhe, Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Angstzustände, Schweißausbrüche) zu vermeiden. Abhängigkeit wird heute als Krankheit angesehen.

#### **§ 4 Zuständigkeit und Qualifizierung**

- (1) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden die Personalverantwortlichen und Führungskräfte vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt. Weiterhin werden Seminare angeboten, die in den Führungskräfteführerschein aufgenommen werden.
- (2) Die Intervention bei Auffälligkeiten hinsichtlich einer möglichen Abhängigkeit oder Suchtgefährdung erfolgt als erstes durch die jeweilige oder den jeweiligen Vorgesetzten. Sie oder er führt die ersten Kontaktgespräche und bietet Unterstützung an. Entsprechend der Interventionskette (Anlage 1) bezieht sie oder er die Personalabteilung und die Mitarbeitervertretung mit ein. Bei Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung ebenso mit einzubeziehen.

#### **§ 5 Dokumentation, Vertraulichkeit und Datenschutz**

- (1) Nach dem Datenschutzgesetz der EKD (DSG-EKD 2018) ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zulässig, damit die verantwortliche Stelle oder die betroffene Person die ihr aus dem Arbeits- und Dienstrecht sowie dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach kirchlichem oder staatlichem Recht oder nach einer Dienstvereinbarung nach den kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen, die geeignete Garantien für die Rechte und die Interessen der betroffenen Person vorsehen, rechtmäßig ist. Dabei ist auf Datensparsamkeit sowie Datensicherheit zu achten. Die Verarbeitung der Angaben zur Gesundheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und die Übermittlung von Daten an Dritte erfordert in jedem Einzelfall die schriftliche Einwilligung der oder des betroffenen Mitarbeitenden.
- (2) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters anfallen, sind vertraulich und als höchst sensible Daten zu behandeln. Es dürfen keine Kopien der vorhandenen Unterlagen gefertigt werden, davon ausgenommen sind die Ausfertigungen für die suchtkranke Mitarbeiterin oder den suchtkranken Mitarbeiter und, sofern im Verfahrens-Stadium vorgesehen, die zu beteiligende MAV und ggf. SBV.
- (3) Die Aufzeichnungen im Sinne von § 4 Absatz 2 dieser Dienstvereinbarung sind nach Ablauf von zwei Jahren nach Ende des Verfahrens gemäß Anlage 1 zu vernichten.
- (4) Sollte sich herausstellen, dass weder eine Suchtmittelgefährdung, ein Suchtmittelmissbrauch noch eine Suchterkrankung die Ursache für Auffälligkeiten sind, ist nicht weiter nach dieser Dienstvereinbarung zu verfahren. Sämtliche Aufzeichnungen sind in diesem Fall sofort zu vernichten.
- (5) Die erhobenen Daten und Unterlagen dürfen im Rahmen der Interventionskette der Personalabteilung erst dann zur Verfügung oder Nutzung freigestellt werden, wenn im Rahmen der Interventionskette arbeits- und / oder dienstrechtliche Interaktionen notwendig werden bzw. auszusprechen sind.

## **§ 6 Genereller Umgang mit Suchtmitteln und Abhängigkeiten**

Suchtprävention bedeutet, verantwortliches Handeln durch Information, Aufklärung und Beratung zu fördern und Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

## **§ 7 Beratungs- und Fortbildungsangebote**

- (1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine vertrauliche Beratung zu den Themen Sucht und Suchtgefährdung, suchtbedingte Konflikte am Arbeitsplatz, soziale oder finanzielle Probleme als Folge der Sucht sowie akute persönliche Krisen im Zusammenhang mit einer Suchterkrankung, angeboten.
- (2) Die internen und externen Beratungsmöglichkeiten und deren Kontaktwege werden im Intranet und im Aushang veröffentlicht. Die beratenden Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (3) Den Mitarbeitenden soll allgemein mindestens alle vier Jahre im Rahmen einer Mitarbeitendenversammlung die Thematik von Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen durch das BGM vorgestellt sowie Hilfemaßnahmen und Interventionsschritte erläutert werden.

## **§ 8 Beginn, Wiedereintritt und Evaluierung der Interventionskette**

- (1) Wird wiederholt ein auffälliges Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wahrgenommen, das im Zusammenhang mit Suchtmitteln oder bestimmten Abhängigkeiten stehen könnte oder wird eine Gefährdung der eigenen Person oder anderer Mitarbeitenden vermutet, ist gemäß der Interventionskette in Anlage 1 vorzugehen. Die Teilnahme der GMAV ist ein Angebot und erfolgt nur mit Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
- (2) Rückfälle nach erfolgreich absolvierter Sucht- / Abhängigkeitstherapie werden als Neuerkrankung gewertet.
- (3) Bei einem Rückfall entscheiden die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte, ein Mitglied der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung und die zuständige Person für BGM - unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls – gemeinsam, an welcher Stelle in das Verfahren der Interventionskette eingetreten wird.
- (4) Die Evaluierung des Verfahrens ist durch den Arbeitsschutzausschuss regelmäßig zu prüfen.

## **§ 9 Wiedereingliederung**

Suchtkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach erfolgreicher Suchttherapie und krankheitsbedingter Abwesenheit, soweit sie es selber wünschen, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützt.



**§ 10 Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.10.2019 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Berlin, 20.09.2019

  
Präsident Konsistorium

  
Direktor BMW

  
Vorsitzender GMAV

