

---

## Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten

Welche Hilfen können Mitarbeitervertretung (MAV) und Dienstgeber anbieten, wenn sie bei Mitarbeitern<sup>1</sup> Auffälligkeiten wahrnehmen, die ein Suchtproblem vermuten lassen? Kann eine einheitliche Vorgehensweise vereinbart werden?

Grundvoraussetzung für wirksame Hilfsangebote ist, dass eine Gefährdung frühzeitig erkannt und angemessen reagiert wird. Es ist jedoch nicht Aufgabe der MAV oder des Dienstgebers ein Suchtproblem zu diagnostizieren. Das ist Aufgabe der Ärzte. MAV und Dienstgeber können aber zusammenwirken und präventiv tätig werden, um die Arbeitsfähigkeit der betreffenden Beschäftigten zu sichern bzw. wieder herzustellen und den Arbeitsplatz zu erhalten, ohne in die Persönlichkeitsrechte einzugreifen. Für den Dienstgeber ergibt sich die Pflicht zum Tätigwerden aus seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht. Für die MAV gehören Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung zu den allgemeinen Aufgaben. Aus diesem Grund macht es Sinn die MAV so früh wie möglich einzubinden und auch eine betriebliche Ansprechperson Sucht zu benennen.

Die neue **Muster-Dienstvereinbarung** zur Gesundheitsvorsorge für suchtkranke und suchtgefährdete Beschäftigte, die vom Erzbischöflichen Ordinariat<sup>2</sup> unter Mitwirkung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG MAV A) erstellt wurde, soll den Beteiligten eine **Handlungsanleitung** für die Praxis geben. MAV und Dienstgeber von **Einrichtungen der verfassten Kirche und der Caritas** können die Muster-DV als Vorlage nehmen und eine individuell auf ihre Einrichtung angepasste Dienstvereinbarung erstellen.

Die **Anlage 1** zur Muster-Dienstvereinbarung enthält einen **Stufenplan**, der die Abfolge der zu führenden Gespräche vorgibt und als Leitfaden dient. Inhaltlich sind die Gespräche darauf abgestimmt, ob es sich um erste oder fortgesetzte Auffälligkeiten handelt. Die **Anlage 2** zur Muster-DV erläutert die nach Anlage 1 zu führenden Gespräche ausführlich und ist als Ablaufplan für die Vorgesetzten konzipiert. Anhand der **Anlage 3** können die Vorgesetzten die wesentlichen Inhalte der geführten Gespräche und die getroffene Vereinbarung dokumentieren.

Die Muster-DV stellt die Handlungsmöglichkeiten von MAV und Dienstgeber dar und gewährleistet eine einheitliche, transparente Vorgehensweise.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> HA 6 Grundsatzfragen, Strategie, Kommunikation Referat Personalentwicklung, HA 7 Personal-, Dienst- und Arbeitsrecht.