

Präambel

Als Träger von Kindertageseinrichtungen haben der KiB und alle seine Mitarbeiter*innen eine besondere Verantwortung für das Wohlergehen und den Schutz der anvertrauten Jungen und Mädchen.

Darüberhinaus unterstützt und berät der KiB Eltern und Sorgeberechtigte bei der kompetenten Wahrnehmung ihrer Erziehungsverantwortung.

Der Erfolg dieser Aufgabenerfüllung und das Erreichen der gesetzlichen sowie der Vereinsziele werden maßgeblich durch das Verhalten, die Kompetenzen und die Haltung der Mitarbeiter*innen bestimmt. Gleichzeitig ist es dem KiB wichtig, über eine menschliche und unterstützende Personalführung seine Fürsorgepflichten wahrzunehmen und eine zielorientierte Personalentwicklung umzusetzen.

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Suchtmitteln (Alkohol, Drogen, Medikamente) ist nicht nur im Sinne der durch den Erziehungsauftrag definierten Vorbildfunktion wichtig, sondern auch, um jederzeit die erforderliche Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit für die verantwortungsvolle Tätigkeit in der Kita sicher zu stellen. Dies gilt ausdrücklich auch für Mitarbeiter*innen, die nicht direkt mit den Kindern oder Eltern zusammenarbeiten, sondern z.B. als Wirtschafts- oder Verwaltungskräfte im KiB tätig sind.

Allen Menschen im KiB (Mitarbeiter*innen, Vätern, Müttern, Jungen, Mädchen), die von einer Suchtmittelabhängigkeit oder Co-Abhängigkeit betroffen sind, soll im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung kollegial und durch den KiB als Arbeitgeber der angemessene Umgang mit Suchtmitteln erleichtert werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer*innen des KiB, sowie für alle zeitweilig im KiB tätigen Personen, etwa Praktikant*innen, FSJler*innen, Aushilfskräfte, AGH-E- und AGH-M-Kräfte u. A.

§ 2 Ziele

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, allen Beteiligten eine Richtlinie an die Hand zu geben, die den Suchtmittelkonsum im KiB durch geeignete und konsequente Maßnahmen verhindert, um

1. die Gesundheit aller Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern,
2. die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer*innen sicherzustellen,
3. dafür zu sorgen, dass den suchtmittelgefährdeten oder –abhängigen Mitarbeiter*innen und deren Familienangehörigen Hilfsangebote unterbreitet werden,
4. den Schutz der Kinder in den Einrichtungen sicherzustellen
5. die Arbeitssicherheit und die ordnungsgemäßen Arbeitsabläufe zu gewährleisten.

§ 3 Verbot von Suchtmitteln

1. Suchtmittel dürfen nicht an den Arbeitsplatz mitgebracht werden. Hiervon ausgenommen sind Zigaretten für den eigenen Konsum, die aber nicht sichtbar und nicht für Kinder zugänglich aufbewahrt werden dürfen.
2. Der Konsum von Suchtmitteln am Arbeitsplatz ist ausnahmslos untersagt. Dies gilt auch für Eltern-Kind-Aktivitäten, Elternveranstaltungen und feierliche Anlässe im Team.
3. Der Konsum von Suchtmitteln auf Dienstreisen während der Dienstzeit ist nicht gestattet.
4. Unter Suchtmittelbeeinflussung (z.B. auch Restalkohol) dürfen die Mitarbeiter*innen des KiB ihre Arbeit nicht antreten und nicht ausführen. Hiervon ausgenommen ist der Einfluss von Nikotin.
5. Der Verkauf oder die Verteilung von Suchtmitteln am Arbeitsplatz oder auf Dienstreisen sind verboten.

§ 4 Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum

1. Hat ein/e Mitarbeiter*in die Vermutung, dass ein/e Kolleg*in, ein/e Vorgesetzte/r oder ein Elternteil in der Kita unter Suchtmittelbeeinflussung steht, teilt er/sie dies sofort der jeweiligen Leitung oder der/dem zuständigen Vorgesetzten mit.
2. Mitarbeiter*innen, die am Arbeitsplatz unter Suchtmittelbeeinflussung stehen, werden sofort unter entsprechender Kürzung des Entgeltes, freigestellt und auf eigene Kosten nach Hause befördert. Die Vermutung eines Suchtmittelbeeinflusses ist hierbei ausreichend.
3. Mitarbeiter*innen, die verdächtig sind, unter Suchtmittelbeeinflussung zu stehen, können sich zu ihrer Entlastung einem Bluttest unterziehen, der unverzüglich von der Betriebsärztin durchgeführt werden muss. Dabei kann ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen werden. Der/ die betroffene Mitarbeiter*in ist in diesem Falle damit einverstanden, dass der Zeitpunkt der Blutabnahme sowie das Ergebnis der laborärztlichen Untersuchung dem KiB als Arbeitgeber durch die Betriebsärztin mitgeteilt wird. Alle anderen Aspekte der ärztlichen Schweigepflicht bleiben unberührt.
4. Ist ein/e Mitarbeiter*in unter Suchtmittelbeeinflussung am Arbeitsplatz erschienen oder hat ein/e Mitarbeiter*in Suchtmittel am Arbeitsplatz konsumiert, führt der/die Vorgesetzte zeitnah nach Auftreten dieses Verhaltens ein protokolliertes Gespräch mit der/dem Betroffenen, zunächst mit dem Ziel, die Wirkung des Suchtmittelkonsums auf die Arbeitsleistung zu erläutern und nach Lösungen zu suchen, um den Wiederholungsfall auszuschließen. Auf Wunsch des/der Mitarbeiter*in kann ein Mitglied des Betriebsrates an dem Gespräch teilnehmen.
5. Unter Suchtmittelbeeinflussung stehenden Mitarbeiter*innen kann wegen Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten eine Abmahnung erteilt werden. Im Wiederholungsfall kann das Arbeitsverhältnis ordentlich, in besonders schweren Fällen außerordentlich nach jeweils erfolgter Anhörung des Betriebsrates gekündigt werden.

§ 5 Umgang mit suchtmittelabhängigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

Bei einer Suchtmittelabhängigkeit handelt es sich um eine Krankheit, die ärztlich und therapeutisch behandelt werden muss. Der/die Abhängige ist nicht in der Lage, ohne fremde Unterstützung den Suchtmittelkonsum angemessen zu steuern und die eigene Berufs- bzw. Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Den Erfolg einer Therapie unterstützen der KiB und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch folgende Maßnahmen:

1. Es besteht die Möglichkeit, einen Gesprächstermin mit dem/der Suchtmittelbeauftragten des Betriebsrates zu vereinbaren. Die Kontaktdaten können der Anlage 1 dieser Betriebsverein-

barung entnommen werden und finden sich im Leitungsordner und im Tausch des Intranets unter Personalinfos.

2. Die Kenntnis oder Vermutung eines Suchtmiteleinflusses bei einem/einer Mitarbeiter*in werden sofort der/dem Vorgesetzten kommuniziert, denn das Verheimlichen der Abhängigkeit gehört zum Krankheitsbild und verhindert eine erfolgreiche Therapie. Mitarbeiter*innen, die aus vermeintlichem Schutz oder Wohlwollen eines/einer abhängigen Kolleg*in gegenüber den Suchtmiteleinfluss verschweigen, begeben sich in eine Co-Abhängigkeit, die dem/der suchtmittelabhängigem Mitarbeiter*in nicht hilft.
3. Der/die Vorgesetzte führt mindestens ein protokolliertes Gespräch mit der/dem Betroffenen mit dem Ziel, eine Therapie anzubahnen. Auf Wunsch des/der Mitarbeiter*in kann ein Mitglied des Betriebsrates an den Gesprächen teilnehmen. Ein Ablaufplan zur Intervention bei Suchtmittelabhängigkeit findet sich im Leitungsordner und im Tausch des KiB-Intranets im Ordner Personalinfos
4. Der KiB stellt suchtmittelabhängige MitarbeiterInnen zur Teilnahme an einer Therapie frei und hat das Recht, den Antritt und die Beendigung der Maßnahme zu kontrollieren. Über die gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hinaus zahlt der KiB kein Gehalt.
Arbeitszeit, die wegen ambulanter Therapien nicht erbracht wurde, wird nicht vergütet und kann nachgearbeitet werden.
5. Nach Beendigung der Therapiemaßnahme wird ein Gespräch zur Wiedereingliederung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements geführt.

§ 6 Schweigepflicht und Datenschutz

1. Alle an den Gesprächen mit dem/der betroffenen suchtkranken oder suchtgefährdeten Mitarbeiter*in Beteiligten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche an Dritte weitergeben.
2. Gesprächsniederschriften, Abmahnungen und ggf. Ermahnungen, die Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung zum Inhalt haben, werden 24 Monate nach der letzten festgestellte Suchtauffälligkeit aus der Personalakte entfernt.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

Oldenburg, den 09.11.2017

Maike Höhnisch
für den Betriebsrat

Eltje Jahnke
Vorständin