

**Richtlinie zur Vorbeugung von
Suchtgefahren und für den Umgang mit
suchtgefährdeten und suchtkranken
Priestern, Diakonen und
Ordensangehörigen im Dienst des
Erzbistums Berlin**

Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin

Inhalt

1. Vorbemerkungen
2. Geltungsbereich
3. Ziele der Richtlinie
4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen (Fünf-Stufen-Plan)
5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)
6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit
7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen
8. Schlussbestimmungen

1. Vorbemerkungen

- 1.1 Suchtmittelabhängigkeit ist eine chronische Erkrankung, die durch übermäßigen Gebrauch eines Suchtmittels hervorgerufen wird, mit Kontrollverlust einhergeht und körperliche, psychische und soziale Schäden nach sich zieht. Sie ist unheilbar und begleitet den Kranken sein Leben lang. Die Suchterkrankung kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird, kann aber bei richtiger Behandlung aufgehalten und in ihren Auswirkungen zum Stillstand gebracht werden.
- 1.2 Man unterscheidet stoffgebundene Suchterkrankungen, die durch Drogen und missbräuchlich verwendete Suchtstoffe wie Nikotin, Alkohol und Medikamente hervorgerufen werden, von stoffungebundenen Suchterkrankungen wie die Internetsucht, Spielsucht und Arbeitssucht. Typische Kennzeichen einer Suchterkrankung sind ein beharrliches Leugnen und Verschleiern sowie eine fehlende Krankheitseinsicht der betroffenen Person. Rückfälle gehören zum normalen Krankheitsbild und müssen entsprechend behandelt werden.
- 1.3 Suchtmittelabhängigkeit ist in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand, Position, Aufgabe und Religiosität.
- 1.4 Bei der Abhängigkeitserkrankung haben nur die Betroffenen selbst die Möglichkeit, die Entwicklung zu stoppen. Da jedoch der Kontrollverlust, der ein wesentliches Symptom der Erkrankung ist, dies zumeist verhindert, benötigen Betroffene in der Regel Unterstützung, um die Abhängigkeitsentwicklung aufzuhalten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem die rechtzeitige Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen verbunden mit Hilfsangeboten zur Abstinenz von Abhängigen führen kann.
- 1.5 Jede Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund, einer Beratung oder des regelmäßigen Besuchs einer Selbsthilfegruppe. Von einer Suchterkrankung betroffene Personen, die sich bemühen, abstinent zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihrer Vorgesetzten.
- 1.6 Aufgrund von Suchtmittelkonsum auffällig zu werden, bedeutet nicht zwangsläufig, bereits suchtmittelabhängig zu sein. Eine frühzeitige dienstliche Intervention soll in diesem Fall dazu führen, dass die gefährdete Person rechtzeitig Unterstützung und Hilfe in Anspruch nimmt, um einer Abhängigkeitsentwicklung vorzubeugen.

1.7 Die Verhütung von Suchterkrankungen und Hilfestellungen zu deren Behandlung gehören in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Vorgesetzte sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie festgelegten Regeln zu beachten und die festgelegten Maßnahmen umzusetzen. Sie haben bei der Umsetzung dieser herausfordernden Aufgabe einen Anspruch auf unterstützende fachkundige Beratung und Begleitung und sind angehalten, an entsprechenden Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

1.8 Der Missbrauch von Suchtmitteln im privaten Bereich der Priester, Diakone und Ordensangehörige im Dienst des Erzbistums Berlin ist Gegenstand dieser Richtlinie, wenn er die Einhaltung der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.

2. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Priester, Diakone und Ordensangehörige im Dienst des Erzbistums Berlin.

3. Ziele der Richtlinie

Die Richtlinie soll

- auf die Suchtproblematik am Arbeitsplatz hinweisen
- als Handlungsanweisung für die Dienstvorgesetzten gelten
- die innerdienstlichen Maßnahmen zur Vorbeugung von Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten regeln, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen
- die Arbeitssicherheit erhöhen
- die Betroffenen vor Diskriminierung schützen
- die Motivation der Betroffenen wecken, einen entsprechenden Unterstützungs- und Behandlungsweg einzuschlagen
- verdeutlichen, dass frühzeitiges und konsequentes Eingreifen die Betroffenen dabei unterstützen kann, die Abhängigkeitsentwicklung zu stoppen und sich so eine berufliche Perspektive zu sichern
- an das Umfeld appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einem sogenannten Co-Verhalten zu verharren
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sichern.

4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen (Fünf-Stufen-Plan)

Das Vorgehen beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Hilfsangeboten sowie Auflagen und Folgemaßnahmen, auch disziplinarrechtlicher Art, und entwickelt sich in fünf Stufen:

4.1 Erstes vertrauliches Gespräch (Stufe 1)

Werden bei einem Mitarbeiter spürbare Beeinträchtigungen in der Ausübung seines Dienstes festgestellt, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit dem Betroffenen. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Es wird empfohlen, in Vorbereitung dieses Gesprächs die irritierenden Vorfälle mit Datum und Beschreibung des beobachteten Verhaltens schriftlich zu dokumentieren und eine entsprechende Fachkraft zur Beratung zu konsultieren.

Inhalte dieses Gesprächs:

- die konkreten, möglichst mit Ort, Datum und Uhrzeit dokumentierten Fehl- bzw. Minderleistungen (z.B. Fehlzeiten, unentschuldigtes Fernbleiben, aggressives Verhalten, nachlassende Leistungen)
- der vermutete Zusammenhang mit Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten
- Aufzeigen konkreter Erwartungen an ein zu veränderndes Arbeits- und/oder Sozialverhalten
- Empfehlung, sich wegen eines Beratungsgesprächs an eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen bzw. an eine öffentliche Beratungsstelle für Suchtgefährdete und -kranke zu wenden, Information über konkrete Anlaufstellen
- Hinweis auf den jetzt erfolgten Einstieg in den Fünf-Stufen-Plan, der einhergeht mit einer verstärkten Beobachtung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsleistung des Betroffenen durch den unmittelbaren Vorgesetzten
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen bei fortdauernden Auffälligkeiten
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten
- Information darüber, dass die Inhalte des Gesprächs vertraulich behandelt und nicht weitergegeben werden

Vom unmittelbaren Vorgesetzten wird ein Gesprächsprotokoll erstellt, das von beiden Seiten gegengezeichnet und an einem für Dritte unzugänglichen Ort aufbewahrt wird.

Bei den Folgegesprächen nach zwei und vier Monaten gibt der unmittelbare Vorgesetzte dem Betroffenen Rückmeldung über die Einschätzung seines Arbeitsverhaltens seit dem ersten Gespräch. Wenn keine weiteren Vorkommnisse zutage treten, die einen Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, wird die Gesprächsfolge nach dem dritten Gespräch beendet. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden nach zwei Jahren vernichtet.

4.2 Gespräch mit Erteilung bestimmter Auflagen (Stufe 2)

Bei erneuter spürbarer Beeinträchtigung in der Ausübung seines Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte zusammen mit dem Betroffenen unter Hinzuziehung einer bistumsinternen Ansprechperson für Suchtfragen ein weiteres Gespräch, zu dem die Beteiligten schriftlich eingeladen werden. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Information über Weiterleitung des Protokolls dieses Gesprächs an die Leitung des Dezernats Personal und ggf. an den Inkardinationsbischof bzw. den zuständigen Ordensoberen
- die zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit)
- dringende Empfehlung, eine anerkannte Beratungsstelle für Suchtkranke und –gefährdete aufzusuchen
- Erteilung bestimmter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- Erläuterung der weiteren, im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach spätestens zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten

Das vom Betroffenen gegengezeichnete Protokoll leitet der unmittelbare Vorgesetzte mit einer Kopie der Aufzeichnungen bezüglich der Auffälligkeiten und ggf. einer schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen an die Leitung des Dezernats Personal weiter, die die Aufzeichnungen im verschlossenen Umschlag (Kennzeichnung mit Datum und Leseberechtigung: Erzbischof, Generalvikar, Leitung des Dezernats Personal) in der Personalakte bzw. an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt. Handelt es sich beim Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist oder um einen Ordensangehörigen, leitet die Leitung des Dezernats Personal das Protokoll auch an den Inkardinationsbischof bzw. den zuständigen Ordensoberen weiter.

Führt die Stufe zwei zu einem positiven Abschluss und gibt es innerhalb von fünf Jahren keinen Rückfall, informiert der unmittelbare Vorgesetzte die Leitung des Dezernats Personal über den positiven Verlauf. Daraufhin werden die entsprechenden Aufzeichnungen vernichtet.

4.3 Gespräch mit Ermahnung und Aufzeigen weiterer Disziplinarmaßnahmen (Stufe 3)

Bei erneuten spürbaren Beeinträchtigungen in der Ausübung seines Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen übergibt der unmittelbare Vorgesetzte das weitere Vorgehen der Leitung des Dezernats Personal.

Ein Verantwortlicher des Dezernats Personal führt ein Gespräch mit dem Betroffenen, an dem der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Handelt es sich bei dem Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist, oder um einen Ordensangehörigen, soll einem Vertreter des Inkardinationsbischofs bzw. des Ordensoberen die Teilnahme an diesem Gespräch ermöglicht werden. Zu diesem Gespräch kann zusätzlich der Vertrauensarzt hinzugezogen werden. Auf Wunsch des Betroffenen ist eine Person seines Vertrauens in dieses Gespräch einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen
- Bericht des Betroffenen, ob und wenn ja, welche Schritte er im Zusammenhang mit der Suchtproblematik unternommen hat
- schriftliche Ermahnung
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie inklusive Nachsorge zu unterziehen
- Erteilung bestimmter, zeitlich terminierter Auflagen zur Verhaltensänderung (z.B. Pünktlichkeit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- ggf. Vereinbarung einer freiwilligen regelmäßigen Blutkontrolle beim Vertrauensarzt für einen bestimmten Zeitraum
- erneute Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Festlegung eines neuen Gesprächstermins in zwei Monaten und Verständigung über die Teilnehmenden

Das vom Betroffenen gegengezeichnete Protokoll wird im verschlossenen Umschlag in der Personalakte oder an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt.

4.4 Gespräch mit Monitum und Androhung des Verbots der Ausübung von Diensten bzw. der Enthebung von Ämtern (Stufe 4)

Eine erneute spürbare Beeinträchtigung in der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. die Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, meldet der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich dem Verantwortlichen des Dezernats Personal. Dieser lädt daraufhin schriftlich zu einem weiteren Gespräch ein, an dem neben dem Verantwortlichen des Dezernats Personal und dem Betroffenen der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Ggf. werden ein Vertreter des Inkardinationsbischofs bzw. des Ordensoberen, der Vertrauensarzt und auf Wunsch eine Vertrauensperson des Betroffenen hinzugezogen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche, Aufzeigen des Zusammenhangs zum Suchtmittelgebrauch bzw. suchtbedingten Verhalten
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen, Feststellung der Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen
- Bericht des Betroffenen, ob und wenn ja, welche Schritte er unternommen hat, um der Suchtproblematik zu begegnen
- Erteilung eines Monitums, ggf. Entzug von Aufgaben bzw. die Freistellung von der Arbeit
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer geeigneten Therapie zu unterziehen
- der Verantwortliche des Dezernats Personal kündigt für den Fall der erneuten Verletzung dienstlicher Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder

suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen an

- Terminvereinbarung für ein Folgegespräch nach spätestens zwei Monaten

Die entsprechenden Schriftstücke werden zusammen mit dem vom Betroffenen unterzeichneten Protokoll des Gesprächs im verschlossenen Umschlag in der Personalakte oder an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt. Handelt es sich beim Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist, oder um einen Ordensangehörigen, erhält der Inkardinationsbischof bzw. der Ordensobere eine Kopie des Protokolls.

4.5 Verhängung eines Verbots der Ausübung von Diensten bzw. Enthebung von Ämtern (Stufe 5)

Bei erneuter Verletzung dienstlicher Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen werden weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen bis hin zur Verhängung eines Verbots der Ausübung von Diensten bzw. der Enthebung von Ämtern.

Bei Ordensangehörigen mit Gestellungsvertrag wird der zuständige Ordensobere vom Verantwortlichen des Dezernats Personal über die ergriffenen disziplinarrechtlichen Maßnahmen informiert.

4.6 Abfolge der Stufen

Die Abfolge der Stufen kann vom unmittelbaren Vorgesetzten, ab Stufe 2 in Absprache mit dem Verantwortlichen des Dezernats Personal, an jeder Stelle unterbrochen werden, wenn eine positive Verhaltensänderung zu verzeichnen ist. In diesem Fall führt der unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Verantwortliche des Dezernats Personal ein Jahr lang alle acht Wochen mit dem Betroffenen ein reflektierendes Gespräch, um ihn in seinem Bemühen um eine abstinente Lebensweise zu bestärken und ihn nach Möglichkeit durch geeignete Vereinbarungen, Maßnahmen und Hilfsangebote am Arbeitsplatz zu unterstützen. Darüber hinausgehende regelmäßige Gespräche werden empfohlen.

4.7 Ausnahmeregelung

Im begründeten Einzelfall, z.B. bei schwerwiegenden Verstößen – wie eine grobe Verletzung der Aufsichtspflicht –, die unverzüglich die Stufe 4 oder 5 notwendig machen, kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

4.8 Wiederaufnahme des Dienstes

4.8.1 Sofern ein Verbot der Ausübung von Diensten bzw. die Enthebung von Ämtern erfolgt ist, kann der Erzbischof den Betroffenen nach Abschluss einer erfolgreichen Therapiemaßnahme wieder in sein Amt einsetzen. Bei der Wiedereinsetzung ins Amt ist zu prüfen, ob ein Wechsel der bisherigen Dienststelle angezeigt ist. Bei einem Dienststellenwechsel ist der Betroffene zu ermutigen, den neuen unmittelbaren Vorgesetzten über die Suchtproblematik zu informieren. Der unmittelbare Vorgesetzte ist darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.8.2 Der unmittelbare Vorgesetzte begleitet und unterstützt den Betroffenen bei der Wiederaufnahme der Arbeit. Dem Betroffenen wird dringend empfohlen, über eine längere Zeit geeignete Nachsorgemaßnahmen (Beratungsgespräche, Selbsthilfegruppe) in Anspruch zu nehmen.

4.9 Vorgehen bei einem Rückfall

Erfährt der unmittelbare Vorgesetzte von einem Rückfall, der berufliche Beeinträchtigungen nach sich zieht, hat er unverzüglich das Gespräch mit dem Betroffenen zu suchen. Die weitere Vorgehensweise richtet sich nach dem Fünf-Stufen-Plan. Der Fünf-Stufen-Plan beginnt unverzüglich erneut ab der dritten Stufe im Sinne einer möglichst schnellen und konsequenten Reaktion im Interesse der betroffenen Person und der dienstlichen Belange.

4.10 Verschwiegenheitspflicht

Alle an diesem Verfahren beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Sie haben die Schweigepflicht strikt zu wahren. Aufzeichnungen und der Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchtproblematik des Betroffenen steht, sind im verschlossenen Umschlag in der Personalakte bzw. an einem anderen verschlossenen Ort aufzubewahren und nach fünf Jahren zu vernichten.

5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)

5.1 Gefährdungen durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder durch suchtbedingte Verhaltensweisen treten nicht plötzlich auf, sondern entwickeln sich in einem längeren, meist schleichenden Prozess. Häufig nimmt das Umfeld Veränderungen früher wahr, als die betroffene Person es sich selbst eingestehen kann. Nicht selten entwickeln sich problematische Verknüpfungen zwischen dem Betroffenen, deren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Vorgesetzten. Das als Co-Verhalten bezeichnete Verhalten verläuft in der Regel in drei Phasen: Beschützer- oder Erklärungsphase, Kontrollphase und Anklagephase.

In der Beschützer- oder Erklärungsphase steht entschuldigendes, entlastendes, vertuschendes und bagatellisierendes Verhalten im Vordergrund.

In der Kontrollphase wird versucht, mittels Auflagen und Kontrollen das Verhalten der betroffenen Person zu beeinflussen. Somit wird ein großes Maß an Verantwortung übernommen, die die betroffene Person selbst übernehmen müsste. Rückfälle werden dabei häufig als eigene Niederlage erlebt.

In der Anklagephase entladen sich Enttäuschungen und Hilflosigkeit in Anklagen und Abwertungen gegenüber dem Betroffenen.

5.2 Das sogenannte Co-Verhalten kann zur Verlängerung des vom Betroffenen verheimlichten Suchtproblems und für eine Verschlimmerung der Krankheit sorgen. Das Co-Verhalten verhindert, dass der Betroffene die Wirkung seiner Suchtproblematik und die damit verbundenen Konsequenzen in vollem Umfang erkennt, und trägt zur Selbsttäuschung des Betroffenen bei.

5.3 Die konkrete unverzügliche Ansprache durch den Vorgesetzten kann dagegen bereits in einem frühen Stadium den entscheidenden Anstoß für die Inanspruchnahme von Hilfen geben. Suchtgefährdete brauchen konsequente Vorgesetzte. Das Stellen der Diagnose einer Suchterkrankung liegt jedoch außerhalb des Kompetenzbereichs des Vorgesetzten.

5.4 Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit der Suchtproblematik zu ermutigen und diese zu motivieren, sich bei spürbaren Beeinträchtigungen eines Priesters, Diakons oder Ordensangehörigen bei der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch eines Suchtmittels oder einem suchtbedingten Verhalten vermuten lassen, an den unmittelbaren Vorgesetzten und wenn der Vorgesetzte selbst betroffen ist, an den Verantwortlichen des Dezernats Personal zu wenden.

6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit

Den Dienstvorgesetzten kommt bei der Suchtprävention und Suchthilfe eine besondere Verantwortung zu. Sie sind verpflichtet, auf die Bekanntgabe und Einhaltung folgender Regelungen zu achten.

- 6.1. Im Rahmen der Suchtprävention sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, Beschäftigte auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen und suchgefährdende Verhaltensweisen hinzuweisen und einen verantwortungsbewussten Umgang damit zu fördern.
- 6.2. Der Konsum von berauschenden Mitteln, unter anderem Alkohol, ist während der Ausübung des Dienstes grundsätzlich untersagt. Besondere feierliche Anlässe sowie die Feier der Eucharistie sind von dieser Vorschrift ausgenommen.
- 6.3. Auch bei besonderen Anlässen wie Weihnachtsfeiern, Empfängen, Betriebsausflügen, Ein- und Ausständen, sind möglichst alkoholfreie Getränke anzubieten. Durch Alkoholgenuß darf die Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden. Der Konsum hochprozentiger alkoholischer Getränke ist auch bei diesen Anlässen untersagt.
- 6.4. Folgen dem besonderen Anlass Tätigkeiten, in denen Sicherheitsgesichtspunkte eine besondere Rolle spielen, z. B. die dienstliche Teilnahme am Straßenverkehr oder die Betreuung Minderjähriger und besonders Schutzbedürftiger, ist der Genuss von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln untersagt. Die Feier der Eucharistie ist von dieser Vorschrift ebenso ausgenommen wie die ärztlich verordnete Einnahme von Arzneimitteln aus gesundheitlichen Gründen.
- 6.5. Eine private Vorratshaltung von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln innerhalb der Diensträume ist untersagt.
- 6.6. Bei vorliegender diagnostizierter Alkoholabhängigkeit eines Priesters ist unverzüglich die Erlaubnis zur Zelebration mit Traubensaft zu erteilen, nachdem er eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorgelegt hat.
- 6.7. Es gelten die allgemeinen Pflichten der Versicherten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, die in § 15 Abs. 2 und 3 der Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung festgeschrieben sind:
Abs. 2: Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Abs. 3: Abs. 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.
- 6.8. Bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, die auf eine fehlende Arbeitsfähigkeit des Betroffenen schließen lassen, hat der unmittelbare Vorgesetzte auf Grund der Fürsorgepflicht dem Betroffenen zu verbieten, Dienstgeschäfte zu führen, ggf. einen Heimtransport bis zur Wohnungstür durch andere oder ein Taxi zu veranlassen und erforderlichenfalls eine Begleitung sicherzustellen. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder eines Fahrrads ist zu unterbinden. Eventuell anfallende Kosten für den Heimtransport sowie der Arbeitsausfall gehen zu Lasten des Betroffenen. Die Beurteilung, ob der Betroffene berauscht ist und nach den gegebenen Umständen von der Dienststelle entfernt werden muss, erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten. Soweit möglich kann er einen Zeugen hinzuziehen. Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat der Betroffene die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Stunden zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen und bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Der Betroffene ist vom Vorgesetzten über diese Möglichkeit zu informieren. Nach Arbeitswiederaufnahme des Betroffenen ist dieser durch den unmittelbaren Vorgesetzten zu belehren mit dem Hinweis auf weitere Folgen im Wiederholungsfall.
- 6.9. Der unmittelbare Vorgesetzte kann bei einem konkreten Verdacht des Suchtmittelmissbrauchs

durch den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst feststellen lassen, ob der Betroffene arbeitsfähig ist – allerdings nicht gegen den Willen des Betroffenen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der Betroffene den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst hinsichtlich des Untersuchungsergebnisses von der Schweigepflicht entbindet. Der Betroffene ist dazu mit einer Begleitperson zum Arzt zu bringen. Die Weigerung des Betroffenen, sich zur Feststellung seines Gesundheitszustandes vertrauensärztlich bzw. betriebsärztlich untersuchen zu lassen, kann auf dem Wege einer Disziplinarmaßnahme verfolgt werden.

- 6.10. Verweigert der Betroffene die Vorstellung beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst, obwohl begründete Anzeichen auf Trunkenheit oder eine andere Berauschung gegeben sind, ist er aus Sicherheitsgründen umgehend von der Dienststelle unter Hinzuziehung eines Zeugen zu entfernen. In diesem Fall tritt als abweichende Sonderregelung zu Ziffer 5.8 eine Beweislastumkehr ein. Der Betroffene ist bei Wiederaufnahme der Arbeit durch den unmittelbaren Vorgesetzten zu ermahnen. Diese Ermahnung ist vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.
- 6.11. In Fällen, in denen der Vorgesetzte eine unmittelbare Gefährdung der berauschten Person befürchtet, ist diese umgehend zu einem Arzt oder ggf. durch den Rettungsdienst in ein Krankenhaus bringen zu lassen. Verweigert der Betroffene dies, hat der Vorgesetzte entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Verständigung von Angehörigen mit Erlaubnis des Betroffenen, Einbeziehung der Polizei). Die Leitung des Dezernats Personal ist hiervon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Eventuell anfallende Kosten trägt der Betroffene.

7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen

- 7.1. Der Dienstgeber ernennt einen oder mehrere bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen. Diese stehen sowohl den Vorgesetzten als auch den Betroffenen unterstützend zur Verfügung.
- 7.2. Jeder Priester, Diakon bzw. Ordensangehörige hat das Recht, sich bei Suchtfragen aus eigenem Antrieb unmittelbar und vertraulich an eine bistumsinterne Ansprechperson zu wenden. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fachlich weisungsfrei und stehen unter Schweigepflicht. Auskünfte an andere Personen erteilen sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen.
- 7.3. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind angehalten, sich fachspezifisch fortzubilden und Supervision in Anspruch zu nehmen.

8. Schlussbestimmungen

- 8.1. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinie unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Richtlinie im Übrigen nicht berührt.
- 8.2. Diese Richtlinie tritt zum 01.04.2018 in Kraft.

Berlin, den 15.03.2018
B 00241/2018
I-GÜ/ad

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin