

Dienstvereinbarung
zum Umgang mit gesundheitsschädlichen Suchtproblemen am Arbeitsplatz
im Erzbistum Köln

zwischen dem

Erzbistum Köln

und der

Sondermitarbeitervertretung für Gemeindereferenten/-assistenten/
Pastoralreferenten/-assistenten/-innen beim Erzbistum Köln (MAV GR/PR)

DIENSTVEREINBARUNG

Präambel:

Suchtmittelabhängigkeit, mithin die Abhängigkeit von Alkohol/Medikamenten/Drogen und ähnlichen chemischen Substanzen mit wesensverändernder Wirkung, kann eine Krankheit mit gravierenden Auswirkungen auf Verhalten und Leistungsfähigkeit eines Menschen im Rahmen einer Arbeitsorganisation sein. Sie ist in allen gesellschaftlichen Bereichen anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand und Religiosität, Position und Aufgabe. Auch der Pastorale Dienst von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen ist davon nicht ausgenommen. Je früher eine Suchtmittelgefährdung oder eine bereits eingetretene Suchtmittelabhängigkeit erkannt wird, desto größer sind die Chancen die Erkrankungen zu bekämpfen, aufzuhalten oder in ihren Auswirkungen zum Stillstand zu bringen.

Aus Gründen der Fürsorge und der dienstlichen Notwendigkeit gegenüber suchtmittelgefährdeten oder suchtmittelabhängigen Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen ernennt der Erzbischof Suchtbeauftragte zur erzbistumsinternen Suchtberatung, die der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung zugeordnet sind.

Insbesondere bleibt die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach Maßgabe der dazu bestehenden Dienstvereinbarung unangetastet. Die Dienstvereinbarung Suchtprävention ist ein Baustein der ganzheitlichen Gesundheitsprävention. Weitere Bausteine sind beispielsweise die Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen im pastoralen Dienst im Erzbistum Köln, die Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement im Erzbistum Köln für Gemeindeferenten/-assistenten/Pastoralreferenten/-assistenten/-innen beim Erzbistum Köln und die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses

Vor diesem Hintergrund schließt der Generalvikar, vertreten durch den Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal, als MAVO-Dienstgebervertreter, mit der Sondermitarbeitervertretung für Gemeindeferenten/-assistenten/Pastoralreferenten/-assistenten/-innen beim Erzbistum Köln (MAV GR/PR) eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit gesundheitsschädlichen Suchtproblemen am Arbeitsplatz im Erzbistum Köln.

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen sowie für Gemeindeassistenten/-innen und Pastoralassistenten/-innen* im Erzbistum Köln.

§ 2 Aufgaben der erzbistumsinternen Suchtberatung

Die Suchtberater des Erzbistums Köln beraten, unterstützen und betreuen den unter § 1 genannten Personenkreis in allen Fragen der Prävention und der Intervention bei der Gefährdung und Erkrankung durch den Gebrauch von Suchtmitteln, insbesondere Alkohol, Medikamenten, Drogen und ähnlichen chemischen Substanzen.

Ihre Tätigkeit hat folgende Ziele:

- durch individuelle Beratung der Betroffenen und Beteiligten eine wirksame Hilfestellung zu geben,
- konkrete Hilfsangebote für Suchterkrankte zu unterbereiten, die auf die jeweilige Phase des Krankheitsprozesses zugeschnitten sind,
- individuelle Unterstützung der Vorgesetzten sowie der Seelsorgeteams anzubieten, z.B. mit Trainings zur Durchbrechung von Co-Abhängigkeiten,
- regelmäßig stattfindende Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Vertreter des Seelsorgeteams und Gremien zur beratenden Begleitung und
- über Suchtmittelmissbrauch und seine Folgen sowie über Anzeichen süchtigen Verhaltens im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung zu informieren und bei den Pastoralen Diensten das Bewusstsein zu schaffen, um Suchterkrankungen erfolgreich entgegenzuwirken.

§ 3 Arbeitsweise der Suchtberater

1. Die Suchtberater arbeiten nach den üblichen Vertraulichkeitsstandards, die in den Richtlinien der Diözesananstalt für Pastorale Begleitung festgelegt sind.
2. Die unter § 1 genannten Personen haben das Recht, jederzeit die Beratung und die Hilfe der Suchtberater in Anspruch zu nehmen.
3. Die Suchtberatung wird darüber hinaus, im Falle der Vermutung einer Suchtgefährdung bzw. einer Suchterkrankung eines/einer Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-in, nach Maßgabe des § 6 tätig.
4. Die Beratung der Betroffenen erfolgt dabei unabhängig von der Beratung der Vorgesetzten oder weiteren Beteiligten (Gremien etc.). Die jeweiligen Beratungsprozesse werden deshalb auch von unterschiedlichen Personen der Suchtberatung vorgenommen.
5. Außerdem können die unter § 1 genannten Personen durch die Hauptabteilung Seelsorge-Personal im Rahmen dieser Suchtordnung zu einem Beratungsgespräch mit einem Suchtberater angehalten werden.

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.

6. Die Suchtberater arbeiten mit anderen fachbezogenen Stellen zusammen. Sie stellen im Rahmen ihrer Tätigkeit Verbindungen zu den Stellen her, so dass diese die erforderliche Hilfe und/oder Unterstützung gewähren oder vermitteln können.

§ 4 Zusammenarbeit

1. Die Suchtberater und alle in den konkreten Fall involvierten Personen (z.B. Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Stadt- bzw. Kreisdechant, Vorgesetzte/r, Mitarbeitervertretung und ggf. Schwerbehinderten-Vertretung der Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-innen) arbeiten zum Wohle der betroffenen Mitarbeiter/-innen und im Sinne der Zielsetzung dieser Dienstvereinbarung zusammen. Bei einem laufenden BEM-Verfahren kann ausschließlich auf Wunsch des/der Betroffenen und nach Freigabe durch ihn/sie auch der BEM-Koordinator/die BEM-Koordinatorin mit einbezogen werden. Alle arbeiten zum Wohle der betroffenen Mitarbeiter/-innen und im Sinne der Zielsetzung dieser Dienstvereinbarung zusammen.
2. Über Inhalte der Beratungsprozesse werden von der Suchtberatung keine Informationen weitergegeben. Die Suchtberater unterliegen der Schweigepflicht.

§ 5 Organisation

1. Die Suchtberater des Erzbistums Köln sind der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung zugeordnet.
2. Die anfallenden Verwaltungsaufgaben werden von der Verwaltungsfachkraft der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung wahrgenommen.
3. Die Dienst- und Fachaufsicht über die Suchtberater liegt bei der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung.

§ 6 Stufenplan bei Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen

Stufe 1 – Vorgesetztengespräch

Besteht der begründete Verdacht, dass ein/e Gemeinde- oder Pastoralreferent/-in suchtmittelauffällig ist bzw. eine Abhängigkeit besteht und wirkt sich dies auf das Verhalten und die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin aus, ist der/die Vorgesetzte im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten, mit ihm/ihr (dem/der Gemeinde- und Pastoralreferent/-in) ein vertrauliches Gespräch zu führen.

Der/die Vorgesetzte benennt und konkretisiert die Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, insbesondere häufiges Zu-Spät-Kommen, unentschuldigtes bzw. kurzfristiges Fehlen, auffällig häufige Kurzerkrankungen, Nichteinhalten vereinbarter Termine usw. Je nach Schwere der Pflichtverletzung kann das Verhalten nach Rücksprache mit dem Dienstgeber durch Ausspruch einer Abmahnung seitens des Dienstgebers gerügt werden. Im Übrigen zeigt der/die Vorgesetzte Wege zur Hilfe bei möglichen Suchtgefährdungen bzw. Suchterkrankungen auf und weist den/die Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-in im Gespräch zugleich ausdrücklich auf konkrete Hilfsangebote, insbesondere die erzbistumsinterne Suchtberatung hin.

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.

Für den Fall eines erneuten arbeitsrechtlichen Fehlverhaltens wird dem/der Gemeinde/Pastoralreferenten/-in in einem weiteren Gespräch die sich hieraus ergebende arbeitsrechtliche Konsequenz aufgezeigt. Es wird insbesondere erläutert, dass zum Erhalt des Arbeitsplatzes von der Möglichkeit einer Entziehungskur Gebrauch gemacht werden kann. Ferner wird in Abstimmung mit der Personalabteilung auf die Möglichkeiten der Kostenerstattung einer Entziehungskur über die gesetzlichen wie die privaten Krankenversicherungen hingewiesen.

Dem/der Betroffenen wird das Verfahren gemäß der Dienstvereinbarung erläutert und angekündigt.

Über das Gespräch bewahrt der/die Vorgesetzte Stillschweigen. Er/Sie ist verpflichtet, zugleich ein zweites Rückmeldegespräch im zeitlichen Abstand von zwei Monaten zur Klärung der weiteren Entwicklung zu vereinbaren und anzuberaumen.

Stufe 2 – Information an die Hauptabteilung Seelsorge-Personal

Kommt es im Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten zu einem weiteren einschlägigen Verstoß gegen dienstliche Pflichten, führt der/die Vorgesetzte zusammen mit dem Dienstgeber oder einer/einem von ihm benannte/n Personalreferentin/Personalreferenten, gegebenenfalls nach beratener Rücksprache mit der erzbistumsinternen Suchtberatung, ein weiteres Gespräch mit dem/ der betroffenen Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-in. Darin wird die Pflichtverletzung verdeutlicht und gegebenenfalls eine weitere oder eine erste Abmahnung wegen arbeitsvertragswidrigen Verhaltens ausgesprochen. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin wird ferner auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen zukünftigen Fehlverhaltens hingewiesen. Gleichzeitig wird der/die Gemeinde- und Pastoralreferent/-in aufgefordert, die erzbistumsinterne Suchtberatung bzw. eine andere anerkannte Suchtberatung in Anspruch zu nehmen und darüber innerhalb von sechs Wochen eine schriftliche Bescheinigung vorzulegen.

Sollte der/die Betroffene innerhalb der nächsten zwei Jahre kein einschlägiges Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Suchtproblematik zeigen, werden die Abmahnung sowie eine etwaige schriftlich vorliegende Stellungnahme der Suchtberatung auf Antrag des/der Gemeinde- und Pastoralreferenten/-in aus der Personalakte entfernt und alle diesbezüglichen Daten zeitgleich gelöscht.

Stufe 3 – Verwarnung und schriftliche Weisung

Legt der/die Gemeinde-/Pastoralreferent/-in nicht innerhalb von sechs Wochen eine schriftliche Bescheinigung über die Inanspruchnahme der erzbistumsinternen oder anderweitigen Suchtberatung vor, informiert der/die Vorgesetzte die Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Die Leitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal oder ein von dieser bestimmte/r Personalreferent/bestimmte Personalreferentin führen mit dem/der Vorgesetzten und dem/der Gemeinde-/Pastoralreferent/-in ein gemeinsames Gespräch. Auf Wunsch des/der Betroffenen kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, im Fall der Schwerbehinderung eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ein Suchtberater zu dem Gespräch hinzugezogen werden. In diesem Gespräch werden die arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen besprochen und es wird auf die weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen einer personenbedingten Kündigung hingewiesen.

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.

Zugleich wird ausdrücklich und letztmalig die Entgiftung durch den unverzüglichen Besuch einer hierzu befähigten Klinik oder sonstigen geeigneten Einrichtung und anschließender Durchführung einer Therapie im schriftlichen Verfahren dringend angeraten.

Über den Beginn der Therapie und den Abschluss der therapeutischen Maßnahme ist der Hauptabteilung Seelsorge-Personal eine Bescheinigung vorzulegen.

Dem/der Gemeinde-/Pastoralreferent/-in wird die Möglichkeit eröffnet, ein vertrauliches Einzelgespräch mit dem erzbistumsinternen Suchtberater direkt im Anschluss an die Erörterung zu führen.

Stufe 4 – Kündigung

Weist der/die Gemeinde- oder Pastoralreferent/-in die Aufnahme der dringend angeratenen Therapie nicht unverzüglich nach oder wird die Aufnahme der Therapie abgelehnt, soll die Hauptabteilung Seelsorge-Personal die Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen feststellen. Es ist eine Zukunftsprognose zu erstellen, die gegebenenfalls auch die Ergebnisse eines BEM-Verfahrens berücksichtigt. Bei negativer Zukunftsprognose ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuleiten.

§ 7 – Wiederaufnahme des Dienstes – Gespräch zur Nachsorge

Nach Abschluss einer in Anspruch genommenen Therapie geht der Wiederaufnahme des Dienstes eine Beratung über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus. Der Dienstgeber bzw. der/die Vorgesetzte muss auf die persönliche und gesundheitliche Situation des/der Gemeinde-/Pastoralreferenten/-in im Einzelfall Rücksicht nehmen. Ziel ist es, dass die bisherige Tätigkeit wieder ausgeübt werden kann.

Dem/der Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-in wird im Rahmen einer verantwortungsvollen Nachsorge aufgetragen, nach der erfolgten Therapiemaßnahme eine Selbsthilfegruppe im Sinne einer kontinuierlichen Begleitung zu besuchen, deren Adresse auf Wunsch über die erzbistumsinterne Suchtberatung vermittelt wird.

§ 8 – Rückfall

Tritt innerhalb von zwei Jahren nach einer ambulanten oder stationären Therapie ein Rückfall in Form eines suchtbedingten arbeitsrechtlichen Fehlverhaltens auf, so wird unbeachtlich der Möglichkeit zum Ausspruch einer schriftlichen Abmahnung, erneut ein klärendes Gespräch mit dem/der Gemeinde- oder Pastoralreferenten/-in geführt. Es wird verdeutlicht, dass ein weiteres schwerwiegendes suchtbedingtes Fehlverhalten zur Einleitung einer personenbedingten Kündigung gemäß § 6 Stufe 4 der Dienstvereinbarung führt.

Tritt nach Ablauf von 2 Jahren nach einer besuchten ambulanten oder stationären Therapie ein Rückfall in Form eines erneuten suchtbedingten Fehlverhaltens auf, so leben die Stufen 2-4 des in § 6 beschriebenen Verfahrens wieder auf.

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.

§ 9 – Vertrauensschutz

Es ist sicherzustellen, dass absoluter Vertrauensschutz in jedem Einzelfall gewährleistet ist und die Datenschutzbestimmungen des kirchlichen Datenschutzgesetzes sowie des staatlichen Datenschutzrechts eingehalten werden. Inhalte und Informationen über Gespräche zwischen dem/der Betroffenen und der Suchtberatung dürfen nur bei berechtigtem Interesse des Dienstgebers und nach Zustimmung des/der Betroffenen weitergegeben werden. Abweichende Regelungen gelten bei hoheitlichen Maßnahmen, z.B. bei staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen.

Aufzeichnung und Schriftwechsel, die im Zusammenhang mit der vermuteten Suchterkrankung anfallen, werden unter Beachtung datenschutzrechtlicher Formvorschriften aufbewahrt.

Sollte sich der Verdacht auf eine Suchtmittelerkrankung als unbegründet erweisen, sind Aufzeichnungen und Notizen sowie sonstige Daten aus der elektronischen Personalakte vollständig zu löschen.

§ 10 – Fortbildung

Vorgesetzte sowie Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen, die Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen, sind verpflichtet an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen für den Umgang mit Suchtkranken teilzunehmen.

Diese Maßnahmen werden im Rahmen der Personalentwicklung des Erzbistums Köln angeboten und in Abstimmung mit der erzbistumsinternen Suchtberatung und dem Dienstleister für Arbeitsschutz des Erzbistums vermittelt.

§ 11 – Information

Die Suchtberatung erstellt einmal im Jahr einen allgemeinen Tätigkeitsbericht, der dem Generalvikar, der Hauptabteilung Seelsorge-Personal und der Mitarbeitervertretung GR/PR zur Verfügung gestellt wird. Insoweit ist absoluter Vertrauensschutz der betroffenen Personen sicherzustellen. Berichte, die Rückschlüsse auf Personen zulassen, sind strikt zu vermeiden und untersagt.

§ 12 – Inkraftsetzung

Die Dienstvereinbarung tritt zum 01. Oktober 2020 in Kraft. Sie hat eine Laufzeit von drei Jahren. Sie verlängert sich um jeweils ein Jahr, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf von einer der Vertragsparteien gekündigt wird.

Köln, 01.10.2020



Pfr. Mike Kolb

(MAVO-Dienstgebervertreter)



Beatrix Reese

(MAV GR/PR)

*Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich von Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen gesprochen.