

Ordnung bei Suchtmittelabhängigkeit für Geistliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* im kirchlichen Dienst im Bistum Münster

*Zur besseren Lesbarkeit wird im weiteren Text nur die männliche Form gewählt.

Suchtmittelabhängigkeit (Abhängigkeit von chemischen Substanzen mit wesensverändernder Wirkung) ist eine Krankheit, die unheilbar ist, den Kranken)* sein weiteres Leben begleitet, tödlich verläuft, wenn sie nicht behandelt wird, aber bei richtiger Behandlung aufgehoben und in ihren Auswirkungen dauernd behoben werden kann.

In allen gesellschaftlichen Schichten ist Suchtmittelabhängigkeit anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand, Religiosität, Position und Aufgabe. Auch Geistliche und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind davon nicht ausgenommen.

Besonders die Variante der Alkoholabhängigkeit ist eine sehr ernst zu nehmende Krankheit, deren Ausmaß nicht unterschätzt werden darf.

Aus Gründen der Fürsorge und der dienstlichen Notwendigkeit gegenüber den suchtmittelabhängigen Mitarbeitern errichtet der Bischof deshalb die Bistumsinterne Suchtberatung (BISU).

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für

- a) Geistliche
- b) Pastoralassistenten/-referenten, Mitarbeiter im pastoralen Dienst
- c) Mitarbeiter des Bischöflichen Generalvikariates (BGV), des Bischöflich Münsterschen Offizialates Vechta (BMO) und der Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums
- d) Mitarbeiter der Kirchengemeinden, Gemeindeverbände, der überpfarrlichen Einrichtungen einschl. deren unselbständigen Einrichtungen

des Bistums Münster.

§ 2 Aufgaben und Organisation der Bistumsinternen Suchtberatung (BISU)

(1) Aufgaben der BISU

Die BISU berät, unterstützt und betreut den unter § 1 genannten Personenkreis sowie die Vorgesetzten des BGV, des BMO, der Einrichtungen und der Kirchengemeinden bei Problemen im Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln. Ihre Tätigkeit hat das Ziel:

- ⇒ durch individuelle Beratung eine wirksame Hilfestellung zu geben
- ⇒ Hilfsangebote für Abhängigkeitserkrankte zu unterbreiten, die auf die jeweilige Phase des Krankheitsprozesses zugeschnitten sind
- ⇒ über Abhängigkeitserkrankungen zu informieren und bei allen Mitarbeitern im kirchlichen Dienst ein Bewusstsein zu schaffen, welches Abhängigkeitserkrankungen entgegenwirkt
- ⇒ spezielle Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte zur Durchführung der Ordnung anzubieten

- ⇒ individuelle Unterstützung der Vorgesetzten im Einzelfall zu geben
- ⇒ zum Thema „Abhängigkeitserkrankung und Hilfsangebote für Betroffene und Vorgesetzte“ aufzuklären.

Eine spätere Ausweitung auf weitere Problemstellungen, wie z. B. Essstörungen, sexuelle Belästigung, Mobbing etc., ist anzustreben.

(2) Personelle Besetzung

1. Für den **Bereich der Geistlichen** wird ein Geistlicher beauftragt, der sich dieser Aufgabe in notwendigem Umfang widmet. Grundlage seiner Arbeit ist die Umsetzung der „Ordnung bei Suchtmittelabhängigkeit“ für den Bereich der Geistlichen.

Weiter gehört zu seinen Aufgaben, die inhaltliche Fortbildung der Vorgesetzten und die Weiterbildung der nebenamtlichen Helfer zu gestalten. Er arbeitet hier sehr eng mit dem Suchtberater für den Bereich der Laien zusammen. Er ist der Leiter für den Bereich der Geistlichen.

Um Fahrwege möglichst kurz zu halten, soll versucht werden, aus dem Kreis der abstinent lebenden alkoholkranken Geistlichen weitere Personen zu gewinnen, die im Bereich der (Kreis-)Dekanate den Betroffenen im Sinne der „Ordnung bei Suchtmittelabhängigkeit“ helfen. Steuerung des Einsatzes geschieht entweder über den Leiter oder auch in der direkten Ansprache durch Betroffene oder Vorgesetzte.

2. Für den **Bereich der Laien** wird ein Suchtberater (z. B. Sozialwissenschaftler, Psychologe, Sozialarbeiter etc.) vom BGV beauftragt.

Von dieser Stelle wird ein Helferkreis für die Laien aufgebaut, der im BGV, im BMO, in den Einrichtungen und Kirchengemeinden die Hilfe für die Betroffenen und die Vorgesetzten organisiert. Es empfiehlt sich hier auf bereits bestehende Helferverorganisationen im Bistum Münster zurückzugreifen.

Der Mitarbeiter ist Leiter der Beratungsstelle für den Bereich der Laien und arbeitet mit dem Leiter für den Bereich der Geistlichen eng zusammen. Die Organisation, Beratung und Qualitätssicherung der Arbeit der Helfer im Bistum gehört zu seinen Aufgaben.

Er organisiert die inhaltliche Gestaltung der Mitarbeiterinformation zum Thema Sucht, Grundinformation und Hilfestellung für Vorgesetzte und leitet geschäftsführend den Arbeitskreis Sucht.

(3) Arbeitskreis Sucht

Die Suchtberatung ist verpflichtet, einen Arbeitskreis Sucht ins Leben zu rufen, der mit allen Beteiligten Wege initiiert, um allen Mitarbeitern das Thema Alkohol am Arbeitsplatz näher zu bringen.

Mitglieder sollen sein:

Vertreter

- der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im BGV Münster
- des Bischöflich Münsterschen Offizialates Vechta
- des Priester- und des Diakonenrates,
- der Abteilung Personalverwaltung und Besoldung,
- der Ausbildungsleitung
- der Mitarbeitervertretungen
- der Selbsthilfegruppen der Geistlichen und des Kreuzbundes.

sowie

- der Betriebsarzt
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Nach Bedarf kann der Arbeitskreis externe Fachberater hinzuziehen. Geschäftsführender Vorsitzender ist der Leiter für den Bereich der Laien der BISU im Bistum Münster.

Der Arbeitskreis Sucht kommt nach Bedarf zusammen, jedoch mindestens zweimal pro Jahr.

Ein Tätigkeitsbericht wird jährlich erstellt.

§ 3 Schweigepflicht

Die Mitarbeiter der BISU unterliegen der Schweigepflicht gem. § 203 StGB.

§ 4 Arbeitsweise der BISU

- (1) Alle unter § 1 genannten Personenkreise haben das Recht, die Beratung und die Hilfe der BISU in Anspruch zu nehmen.
- (2) Die BISU wird außerdem tätig, wenn sie Informationen über eine mögliche Abhängigkeitserkrankung eines Geistlichen oder Mitarbeiters erhält. Hinweisen wird mit der notwendigen Vertraulichkeit nachgegangen.
Die BISU arbeitet mit anderen fachbezogenen Stellen, insbesondere Caritasverbänden und den örtlichen katholischen Selbsthilfeorganisationen zusammen. Sie stellt im Rahmen ihrer Tätigkeit Verbindungen zu den Stellen her, die die erforderliche Hilfe und/oder Unterstützung gewähren oder vermitteln können.
- (3) Außerdem können alle Betroffenen)¹ durch den Dienstvorgesetzten oder die Personalabteilung zu einem Gespräch mit einem Suchtberater/einer Suchtberaterin verpflichtet werden. Anschließend ist von dem/der Betroffenen eine schriftliche Bestätigung des erfolgten Beratungsgespräches vorzulegen.

Diese Verpflichtung steht nicht in Verbindung mit kirchen- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie sie in § 6 vorgesehen sind.

§ 5 Zusammenarbeit

Die BISU und alle in dem konkreten Fall involvierten Personen (z. B. Personalverwaltungen für Priester und Laien, Dechant, Pfarrer, Leiter der Einrichtungen u. a. m.) arbeiten zum Wohle der betroffenen Beschäftigten und im Sinne der Zielsetzung dieser Ordnung zusammen. Über Inhalte der Beratungsprozesse werden von der BISU keine Informationen vermittelt.

¹ Betroffene werden in der Suchthilfe diejenigen genannt, die Sucht- bzw. Alkoholauffälligkeit zeigen. Mitbetroffene sind z. B. Angehörige, Kollegen des Betroffenen.

§ 6 Vorgehensweise

§ 6 a Vorgehensweise bei einem Geistlichen

Für das Vorgehen bei der Vermutung eines problematischen Umgangs mit Suchtmitteln eines Geistlichen wird folgender Stufenplan festgelegt:

- (1) Wenn bei einem Geistlichen die Vermutung eines problematischen Umgangs mit Suchtmitteln besteht, sucht der unmittelbare Vorgesetzte² ein vertrauliches Gespräch mit dem Betreffenden. Dabei werden die auffälligen Verhaltensweisen benannt, Wege zur Hilfe aufgezeigt und auf die BISU verwiesen. Über dieses Gespräch wird keine Aktennotiz gefertigt.
- (2) Bei weiterer Auffälligkeit führt der unmittelbare Vorgesetzte ein zweites Gespräch mit dem Betreffenden.

Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Aufforderung, ein Hilfsangebot wahrzunehmen, wobei eine Bedenkzeit festgelegt wird. Zu diesem Gespräch wird mit Zustimmung des betreffenden Geistlichen ein Vertreter (Geistlicher) der BISU hinzugezogen.

Für den Fall der Ablehnung der Inanspruchnahme von Beratung wird dem Betreffenden angekündigt, dass er unmittelbar nach Ablauf der Bedenkzeit von längstens 1 Monat mit kirchenrechtlichen Konsequenzen rechnen muss. Über das Gespräch ist eine Aktennotiz anzufertigen, die vertraulich behandelt und beim Vorgesetzten bis längstens 2 Jahre aufbewahrt wird.

- (3) Lehnt der Betreffende nach Ablauf der Bedenkzeit weiterhin therapeutische Maßnahmen ab, wird vom unmittelbaren Vorgesetzten der Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im BGV bzw. der Leiter der Abt. Seelsorge Personal im BMO eingeschaltet. Dieser oder ein durch ihn Beauftragter führt mit dem Betroffenen ein Gespräch, in dem Maßnahmen in Aussicht gestellt werden.
- (4) Kommt es nach längstens vier bis sechs Wochen zu einem erneuten Fehlverhalten, wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im BGV bzw. dem Leiter der Abt. Seelsorge Personal im BMO mitgeteilt. Von hier aus erfolgt nach einem weiteren Gespräch und einer Beratung in der Personalkonferenz die erste schriftliche Ermahnung mit der Androhung von Konsequenzen.
- (5) Kommt es zu einem weiteren Fehlverhalten wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im BGV bzw. dem Leiter der Abt. Seelsorge Personal im BMO mitgeteilt. Von hier aus erfolgt nach einem weiteren Gespräch die zweite schriftliche Ermahnung mit der Androhung, dass im Falle andauernder Erfolglosigkeit weitere Maßnahmen ergriffen werden.
- (6) Kommt es zu einem weiteren Fehlverhalten wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten dem Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im BGV bzw. dem Leiter der Abt. Seelsorge Personal im BMO gemeldet. Dieser stellt dann in einem Gespräch die Erfolglosigkeit bisheriger Maßnahmen fest und spricht kirchenrechtliche Konsequenzen aus. Die Rücknahme wird in Aussicht gestellt, falls der Geistliche den schriftlichen Nachweis der Teilnahme an einer geeigneten Therapie vor Ablauf der gesetzten Frist beibringt.

² Der Begriff "unmittelbare Vorgesetzte" findet bei Priestern nur analog Anwendung. In diesem Sinne wird z. B. bei einem Kaplan der Pfarrer, bei einem Pfarrer der Dechant, bei einem Dechanten der

Kreis(Stadt-)dechant, usw. tätig.

(7) Der rechtzeitige Nachweis einer laufenden Therapie führt zur Rücknahme der kirchenrechtlichen Konsequenzen.

Das Schreiben über die Rücknahme der Konsequenzen enthält den Hinweis, dass ein Abbruch der Behandlung/Therapie zu Konsequenzen führt.

Ein Rückfall nach mehr als 2 jähriger Abstinenz wird wie eine Neuerkrankung gewertet und löst erneut die oben beschriebenen Schritte aus.

§ 6 b Vorgehensweise bei einem Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst

Sofern keine Dienstvereinbarung gem. § 38 Abs. 1 Ziff. 10 MAVO abgeschlossen wird, die die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt, gilt für Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst folgender Stufenplan:

(1) Wenn bei Mitarbeitern im kirchlichen Dienst die Vermutung eines problematischen Umgangs mit Suchtmitteln besteht, sucht der unmittelbare Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem Betreffenden. Dabei werden auffällige Verhaltensweisen benannt, Wege zur Hilfe aufgezeigt und auf die BISU verwiesen. Über dieses Gespräch wird keine Aktennotiz gefertigt.

(2) Bei weiterer Auffälligkeit führt der unmittelbare Vorgesetzte ein zweites Gespräch mit dem Betreffenden.
Inhalt dieses Gesprächs ist die konkrete Aufforderung, ein Hilfsangebot wahrzunehmen, wobei eine Bedenkzeit festgelegt wird. Zu diesem Gespräch wird mit Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters ein Vertreter der BISU hinzugezogen. Für den Fall der Ablehnung der Inanspruchnahme von Beratung werden dienstrechtliche Konsequenzen unmittelbar nach Ablauf der Bedenkzeit von längstens 1 Monat angekündigt.

Über das Gespräch ist eine Aktennotiz anzufertigen, die befristet bis längstens 2 Jahre zur Personalakte genommen wird.

(3) Lehnt der Betreffende nach Ablauf der Bedenkzeit weiterhin therapeutische Maßnahmen ab, wird vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg der Dienstvorgesetzte eingeschaltet. Dieser oder ein durch ihn Beauftragter führt mit dem Betreffenden ein Gespräch, in dem disziplinarische Maßnahmen angedroht werden.

(4) Kommt es nach längstens vier bis sechs Wochen zu einem erneuten Fehlverhalten, wird dies vom unmittelbar Vorgesetzten über den Dienstweg an den Dienstvorgesetzten gemeldet. Von hier aus erfolgt nach einem weiteren Gespräch die erste schriftliche Abmahnung.

(5) Kommt es zu einem weiteren Fehlverhalten, wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg an den Dienstvorgesetzten gemeldet. Von hier aus erfolgt dann nach einem erneuten Gespräch die zweite schriftliche Abmahnung mit der Androhung der fristgemäßen Kündigung.

(6) Kommt es zu einem weiteren Fehlverhalten wird dies vom unmittelbaren Vorgesetzten über den Dienstweg an den Dienstvorgesetzten gemeldet. Dieser stellt dann in einem Gespräch die Erfolglosigkeit bisheriger Maßnahmen fest und spricht die fristgemäße Kündigung aus. Das Schreiben enthält die Zusage der Rücknahme der Kündigung, falls der Mitarbeiter den schriftlichen Nachweis der Teilnahme an einer geeigneten Therapie vor Ablauf der gesetzten Frist beibringt.

(7) Der rechtzeitige Nachweis einer laufenden Therapie führt zur Rücknahme der Kündigung.

Das Schreiben über die Rücknahme der Kündigung enthält den Hinweis, dass ein Abbruch der Behandlung/Therapie erneut zur Kündigung führt.

Ein Rückfall nach mehr als zwei Jahren Abstinenz und Behandlungspause wird wie eine Neuerkrankung gewertet und löst erneut die oben beschriebenen Schritte aus. Können Betroffene 1 Jahr nach ihrer Entlassung eine abstinente Lebensweise nachweisen, ist eine Wiedereinstellung möglich; ein Anspruch besteht nicht.

§ 7 Vertrauensschutz

Es ist sichergestellt, dass ein weitgehender Vertrauensschutz der betroffenen Beschäftigten gewährleistet ist.

§ 8 Fortbildung

Vorgesetzte und andere Mitarbeiter, die Aufgaben im Rahmen der Zielsetzung dieser Ordnung wahrnehmen, sind verpflichtet, an Fortbildungsmaßnahmen über den Umgang mit Suchtkranken teilzunehmen. Diese Maßnahmen werden von der zuständigen Personalverwaltung organisiert.

§ 9 Inkraftsetzung

Diese Ordnung tritt als Ordnung für Geistliche und als Rahmenordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst mit dem Tag der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Münster, den 09.01.2004

Reinhard Lettmann
Bischof von Münster