

Ordnung zur Gesundheitsvorsorge für suchtgefährdete oder suchtkranke Kleriker

vom 11. November 2020

(ABl. 2020, S. 476)

Präambel

¹Suchtprävention ist ein Teil der Gesundheitsförderung. ²Hilfe bei Suchtkrankheiten ist ein wichtiges Anliegen im Sinne der Fürsorgepflicht des Erzbischofs für die Kleriker in der Erzdiözese Freiburg.

³Diese Ordnung hat das Ziel, dem schädlichen Gebrauch von Alkohol und anderen Suchtmitteln entgegenzuwirken. ⁴Gefährdungen der eigenen Person und anderer Personen sowie negative Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und die Qualität des Dienstes sollen dadurch vermieden werden. ⁵Die Ordnung soll dazu beitragen, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Kleriker zu erhalten, die Suchtgefahr zu verringern und den Gefährdeten und abhängigen Kranken ein möglichst frühzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. ⁶Gleichzeitig soll die Gleichbehandlung und ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren gewährleistet werden.

§ 1

Geltungsbereich

¹Diese Ordnung gilt für alle Kleriker der Erzdiözese Freiburg. ²Sie gilt für Kleriker anderer Diözesen und – unbeschadet der ordensrechtlichen Autonomie¹ – für Mitglieder von Instituten des Geweihten Lebens sowie von Gesellschaften des Apostolischen Lebens, soweit sie in einem Dienstverhältnis mit der Erzdiözese Freiburg stehen.

§ 2

Grundsätzlicher Rahmen zum Umgang mit Suchtmitteln im Dienst

¹Kleriker dürfen sich durch den Konsum von Alkohol und anderen Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. ²Kleriker, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden².

¹ Vgl. can. 586 CIC. Im folgenden Text sind unter dem Begriff „Kleriker“ Mitglieder von Instituten des Geweihten Lebens und Gesellschaften des Apostolischen Lebens miterfasst.

² Es gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschriften: Insbesondere § 7 Abs. 2 und § 15 Abs. 2 und 3, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Stand: November 2013 mit Erläuterungen in der DGUV Regel 100-001, Stand: Mai 2014, abrufbar unter https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp.

³Unbeschadet der Verwendung von Wein für die Feier der Heiligen Messe ist auf Alkohol und andere Suchtmittel im Dienst grundsätzlich zu verzichten. ⁴Bei besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag, Jubiläum, Verabschiedung in den Ruhestand) ist ein eingeschränkter Alkoholkonsum zulässig. ⁵Bei diesen Feierlichkeiten ist auf ein attraktives alkoholfreies Getränkeangebot zu achten. ⁶Vorgesetzte übernehmen bei diesen Anlässen eine nicht zu unterschätzende präventiv wirkende Vorbildfunktion.

§ 3

Verantwortung der Vorgesetzten

¹Vorgesetzte haben eine zentrale Rolle. ²Sie sind verantwortlich für die Einleitung der nach dieser Ordnung vorgesehenen Maßnahmen.

³Besteht der Verdacht, dass Kleriker unter Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln stehen, müssen Vorgesetzte eingreifen und entscheiden, ob der Betreffende seinen Dienst fortsetzen kann (z.B. akute Alkoholisierung). ⁴Entscheiden diese, dass eine Weiterarbeit ohne Selbst- oder Fremdgefährdung nicht möglich ist, sind Verhaltensweisen, die zu diesem Eindruck geführt haben, schriftlich zu dokumentieren³.

⁵Kriterium für die Entscheidung, ob der betreffende Kleriker unter Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln steht, ist der äußere Eindruck (Augenschein) und die allgemeine Lebenserfahrung der Vorgesetzten.

⁶Vorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass der Kleriker auf sicherem Weg nach Hause entlassen wird (z.B. durch einen begleiteten Heimtransport). ⁷Die Kosten für den Heimtransport hat der Kleriker selbst zu tragen.

⁸Vorgesetzte sind verpflichtet, Hinweisen nachzugehen und sie zu prüfen.

§ 4

Verantwortung aller Beschäftigten

Grundsätzlich sind bei Anzeichen von schädlichem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingten Verhaltensweisen alle Beschäftigten auf jeder Hierarchiestufe aufgerufen, die wahrgenommenen Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen und frühzeitig auf interne oder externe Unterstützung hinzuweisen.

§ 5

Information, Aufklärung, Schulungen und Suchtberatung

¹Bei Fortbildungen und Schulungen für Vorgesetzte soll das Thema Sucht aufgegriffen werden.

3 Siehe Anlage Nr. 3 – Gesprächsleitfaden und Protokollvorlage

²Der AGJ-Fachverband für Prävention und Rehabilitation der Erzdiözese Freiburg e.V.⁴ steht mit seinen regionalen Suchtberatungsstellen für anlassbezogene Beratungen von Priestern und Diakonen, Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen im Umfeld vertraulich und kostenlos zur Verfügung. ³Erste Anlaufstelle ist das Referat Suchthilfe des AGJ-Fachverbandes, Oberau 21, 79102 Freiburg, Tel.: 0761 – 2 18 07-0.

⁴Zur Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten und der betroffenen Kleriker kann der Ordinarius eine „Ansprechperson Sucht“ benennen. ⁵Diese ist für ihre Tätigkeit zu qualifizieren.

§ 6

Vorgehensweise bei Auffälligkeiten – Stufenplan

¹Bei gesundheitlichen und sozialen Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Klerikern, die mit schädlichem Gebrauch von Suchtmitteln bzw. suchtbedingten Verhaltensweisen in Verbindung stehen können, soll frühzeitig reagiert werden.

²Dabei wird nach dem in Anlage 1 beigefügten Stufenplan vorgegangen. ³Er unterstützt Vorgesetzte frühzeitig und angemessen in häufig sehr belastenden Situationen zu handeln. ⁴Kleriker können dem Stufenplan entnehmen, dass der Dienstgeber suchtbedingte Verstöße gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten nicht hinnimmt und zugleich Unterstützung anbietet. ⁵Mitbrüdern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern signalisiert der Stufenplan, dass sie niemandem schaden, wenn sie auf suchtbedingte Verstöße gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten aufmerksam machen, sondern vielmehr dazu beitragen, Gefährdungen zu reduzieren.

⁶Das erste Gespräch sieht der Stufenplan als Vier-Augen-Gespräch vor, in dem die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte Auffälligkeiten benennt und Hilfe anbietet. ⁷Dieses Gespräch hat zunächst keine rechtlichen Folgen, es zeigt jedoch, dass das dienstliche Verhalten des Klerikers wahrgenommen wird. ⁸Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt und keine inhaltliche Aktennotiz gefertigt. ⁹Es wird lediglich der Grund und der Zeitpunkt festgehalten. ¹⁰Der betroffene Kleriker erhält eine Mehrfertigung der Notiz. ¹¹Wird kein zweites Gespräch nötig, ist die Aufzeichnung nach 12 Monaten zu vernichten.

¹²Die Gespräche der weiteren Stufen werden jeweils dokumentiert und die darin getroffenen Vereinbarungen werden in einem Folgetermin geprüft. ¹³Der Kleriker wird informiert, dass auf seinen Wunsch in Stufe 2 und in den folgenden Stufen auch eine Person seines Vertrauens bei den Gesprächen anwesend sein kann. ¹⁴Soweit eine „Ansprechperson Sucht“ benannt ist, soll diese hinzugezogen werden.

¹⁵Nach dem Gespräch ab Stufe 2 ist jeweils ein Folgegespräch vorgesehen. ¹⁶Das Folgegespräch findet auch dann statt, wenn es zwischenzeitlich keinen Anlass zur Beanstan-

4 www.agj-freiburg.de/suchthilfe/suchtberatung

ung gegeben hat. ¹⁷Die Verhaltensänderung ist zu würdigen und die Intervention zu beenden.

¹⁸Das Vorgehen nach dem Stufenplan ist bindend. ¹⁹Im Einzelfall (z.B. bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen⁵) ist ein Abweichen vom Stufenplan möglich.

§ 7

Wiedereingliederung

¹Bei Wiedereingliederung nach abgeschlossenen Maßnahmen, insbesondere nach stationärer Sucht-Rehabilitation, führen Vorgesetzte mit dem Kleriker ein Gespräch über evtl. weitere stabilisierende Maßnahmen zum Erhalt des Behandlungserfolges. ²Auf Wunsch des Klerikers kann eine Fachkraft der Suchtberatungsstelle teilnehmen.

³Um die Wiedereingliederung zu erleichtern, sind die Arbeitsaufnahme und das dienstliche Umfeld gut vorzubereiten. ⁴Beim Ordinarius ist die Genehmigung zur Feier der Heiligen Messe mit Traubensaft zu beantragen⁶.

§ 8

Umgang mit Rückfälligkeit

Bei Rückfälligkeit nach abgeschlossener Suchtbehandlung bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen beginnt das Verfahren mit dem Gespräch ab Stufe 3.

§ 9

Mögliche Rechtsfolgen

¹Wenn sich ein betroffener Kleriker dem Vorgehen nach dem Stufenplan verweigert oder ein schwerwiegender oder ein wiederholter Verstoß gegen die Regelungen des § 2 dieser Ordnung vorliegt, können je nach Schwere nachstehende dienstrechtliche Folgen – auch kumuliert – eintreten:

- Verwarnung oder Verweis nach can. 1339 CIC,
- Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei jeder Fehlzeit,
- Auflage, Ärztinnen / Ärzte und Psychotherapeutinnen / Psychotherapeuten von der Schweigepflicht gegenüber den dienstlichen Vorgesetzten zu entbinden,
- Entzug bestimmter dienstlicher Funktionen,
- Auflage, sich einer stationären Entgiftung sowie einer Therapie zu unterziehen,
- Feststellung der Dienstunfähigkeit mit der Folge eines Amtsenthebungsverfahrens (vgl. can. 193 bzw. bei Pfarrern cann. 1740-1747 CIC) und ggf. Zurruehesetzung.

⁵ Bei schwerwiegender Pflichtverletzung muss der Pflichtenverstoß objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein.

⁶ Vgl. Rundschreiben der CDF vom 24.07.2003 bzw. Rundschreiben der Gottesdienstkongregation vom 15.06.2017.

2Unabhängig von diesen dienstrechtlichen Folgen können versicherungsrechtliche Folgen eintreten oder Schadensersatzansprüche entstehen.

§ 10

Schweigepflicht und Datenschutz

1Alle Verfahrensbeteiligten unterliegen der Schweigepflicht⁷. 2Personenbezogene Auskünfte an Dritte, insbesondere über Inanspruchnahme oder Inhalt der Beratung, sind nur im Einzelfall und nur mit darauf beschränktem, schriftlich festgelegtem Einverständnis des betroffenen Klerikers erlaubt.

3Für schriftliche Aufzeichnungen, die personenbezogene Daten enthalten, sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten zu beachten⁸. 4Das bedeutet, dass der gesamte Schriftwechsel, der in Zusammenhang mit der Suchterkrankung des Klerikers anfällt, zu kennzeichnen und gesondert zu archivieren ist (z.B. Nebenakte zur Personalakte oder geschlossener Umschlag mit den Unterlagen in der Personalakte).

5Sofern innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren keine Vorfälle im Sinne dieser Ordnung auftreten, wird die Dokumentation aus der Personalakte entfernt und vernichtet.

6Die Dokumente werden sofort vernichtet, wenn sich ein Verdacht als unrichtig erweist.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 11. November 2020

Axel Mehlmann
Generalvikar

7 z.B. § 5 Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) (Datengeheimnis) und § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen)

8 Weitere Hinweise enthalten die Vorlagen zur Dokumentation von Gesprächen im Anhang dieser Ordnung. Siehe auch Datenschutzrecht: www.ebfr.de/html/datenschutzrecht.html und Arbeitshilfe „Datenschutz in kirchlichen Einrichtungen“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

**Anlage 1 zur Ordnung zur Gesundheitsvorsorge
für suchtgefährdete oder suchtkranke Kleriker
Stufenplan**

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis		Gesprächsinhalt	dienst- und kirchenrechtliche Konsequenzen
		betroffener Kleriker	Dienst-vorgesetzte		
1	Erste Auffälligkeiten (Fürsorgegespräch)	Vikar / Diakon / Koordinator / mitarbeitender Priester	Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit	<ul style="list-style-type: none"> - Auffälligkeiten konkret benennen, auf den vermuteten Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln hinweisen, Besorgnis ausdrücken, Hilfe anbieten 	Keine
		Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit	Dekan		
		Priesterpensionär	Dekan		
2	Verstoß gegen dienstrechtliche Pflichten	Vikar / Diakon / Koordinator / mitarbeitender Priester	Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit Dekan	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern - Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum benennen - Stellungnahme anhören - Positive Unterstützung signalisieren, Erwartungen benennen - Ordnung übergeben - Beratungsangebote benennen - Folgetermin festsetzen (maximal nach 4 KW), Dokumentation 	Keine
		Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit	Dekan Mitarbeiter/-in HA 2		
		Priesterpensionär	Dekan Mitarbeiter/-in HA 2		

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis		Gesprächsinhalt	dienst- und kirchenrechtliche Konsequenzen
		betroffener Kleriker	Dienst-vorgesetzte		
3	Fortgesetzte Verstöße gegen dienstrechtliche Pflichten	Vikar / Diakon / Kooperator / mitarbeitender Priester	Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit und/oder Dekan Mitarbeiter/-in HA 2	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern - Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum benennen 	Ankündigung disziplinarischer Maßnahmen
		Leitender Pfarrer der Seelsorgeeinheit	Dekan Mitarbeiter/-in HA 2	<ul style="list-style-type: none"> - Stellungnahme anhören, positive Unterstützung signalisieren 	
		Priesterpensionär	Dekan Mitarbeiter/-in HA 2	<ul style="list-style-type: none"> - Auflage: Termine in der Suchtkontaktstelle und Nachweis - Konsequenzen der Nichterfüllung benennen - Folgetermin festlegen (maximal nach 4 KW), Dokumentation 	

Stufe	Anlass	Teilnehmerkreis		Gesprächsinhalt	dienst- und kirchenrechtliche Konsequenzen
		betroffener Kleriker	Dienst-vorgesetzte		
4	Wie bei Stufe 2 bzw. Nichterfüllung der Auflage	Wie bei Stufe 3		<ul style="list-style-type: none"> - Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern - Suchtproblem als Ursache benennen - Stellungnahme anhören, weiterhin positive Unterstützung zusagen - Auflage: Suchtbehandlung und Nachweis - Konsequenzen der Nichterfüllung benennen - Folgetermin festlegen (maximal nach 4 KW), Dokumentation 	Verwarnung oder Verweis (can. 1339)
5	Wie bei Stufe 2 bzw. Nichterfüllung der Auflage	Wie bei Stufe 3		<ul style="list-style-type: none"> - Fehlverhalten/-leistungen konkret benennen, Pflichtverletzung erläutern - Suchtproblem als Ursache benennen ggf. Amtsenthebung / Versetzung in den (einstweiligen) Ruhestandskündigen - Stellungnahme anhören 	Einleitung weiterer disziplinarischer Maßnahmen bis hin zur Amtsenthebung (vgl. can. 193 bzw. bei Pfarrern cann. 1740-1747)

Bei Klerikern in anderen Arbeitsfeldern wird der Stufenplan analog gehandhabt.

**Anlage 2 zur Ordnung zur Gesundheitsvorsorge
für suchtgefährdete oder suchtkranke Kleriker
Erläuterungen zum Stufenplan⁹**

Inhalt

1. Einleitung
2. Elemente des Stufenplans
3. Hinweise zur Früherkennung von Suchtproblemen
4. Hinweise zur Durchführung der Gespräche
5. Zum Umgang mit akut unter Suchtmitteln stehenden (berauschten) Klerikern

1. Einleitung

¹Diese Erläuterungen enthalten Hinweise für Vorgesetzte zur Umsetzung der Ordnung zur Gesundheitsvorsorge für suchtgefährdete oder suchtkranke Kleriker und der im Stufenplan (Anlage 1) benannten Gespräche:

- Grundlegende Informationen zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“
- Hinweise zur Vorbereitung/Durchführung von Gesprächen mit auffälligen Klerikern
- Verhaltensempfehlungen zum Umgang mit akut intoxikierten Klerikern

²Der Leitfaden bezieht sich in erster Linie auf legale Suchtmittel (vor allem Alkohol und Medikamente), kann aber beim Missbrauch anderer Substanzen (illegale Rauschmittel) und nicht stoffgebundenen Süchten (z.B. pathologisches Spielen, Internetsucht) ebenso angewandt werden. ³Unter Missbrauch wird dabei der nicht-bestimmungsgemäße Gebrauch bzw. ein Gebrauch zu unpassenden Gelegenheiten (z.B. im Straßenverkehr oder bei der Arbeit) verstanden.

2. Elemente des Stufenplans

- Erkennen des veränderten Arbeitsverhaltens
- Erstgespräch mit dem Kleriker, Fürsorgegespräch (Stufe 1)
- Weiteres Vorgehen nach dem Stufenplan bei Verstoß gegen dienstrechtliche Pflichten

⁹ Grundlage dieser Erläuterungen ist ein freundlicherweise durch das Referat Suchthilfe des AGJ-Fachverbandes der Erzdiözese Freiburg zur Verfügung gestelltes Dokument. Stufenplan siehe Anlage 1 zur Dienstvereinbarung.

- Einbeziehung übergeordneter Vorgesetzter und gegebenenfalls weiterer Personen (z. B. Ansprechperson Sucht)
- Professionelle Suchtberatung und gegebenenfalls Suchtrehabilitation
- Wiedereingliederung

3. Hinweise zur Früherkennung von Suchtproblemen

1Folgende Auffälligkeiten werden im Zusammenhang mit einer Suchtentwicklung häufig beobachtet:

- Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (**z. B. häufige Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, Leistungsmängel wie Müdigkeit, Unkonzentriertheit, Unzuverlässigkeit**)
- Auffälligkeiten im Erscheinungsbild (z. B. Schwitzen, Zittern, „Fahne“ oder besonders gepflegt und parfümiert als Tarnung, Verwahrlosungstendenzen, Hautrötungen)
- **Veränderungen im Sozialverhalten (z. B. Gereiztheit, Stimmungsschwankungen, Überschwänglichkeit, Verschlossenheit, Distanzlosigkeit, Selbstüberschätzung)**

2Eine Kombination verschiedener Auffälligkeiten ersetzt nicht die Diagnose einer Suchtmittelproblematik, sollte jedoch immer Anlass für ein Fürsorgegespräch sein.

3Den unmittelbaren Dienstvorgesetzten kommt eine besondere Bedeutung zu. 4Ein konsequentes, einheitliches und abgestimmtes Verhalten aller Beteiligten (direkte Vorgesetzte, übergeordnete Vorgesetzte, personalverwaltende Dienststelle) ist die Grundlage einer erfolgreichen Intervention.

5Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte sollen ermutigt werden, bereits bei ersten Anzeichen einer möglichen Suchtentwicklung im Sinne einer Frühintervention zu handeln. 6Ziel ist zunächst die Klärung der Situation und gegebenenfalls das Angebot von Hilfe. 7Durch „konstruktiven Leidensdruck“ soll eine langjährige „Suchtkarriere“ mit schweren körperlichen, seelischen und sozialen Folgeschäden verhindert werden.

Stufe 1: Fürsorgegespräch (vgl. Stufenplan, Anlage 1 der Ordnung zur Gesundheitsvorsorge)

1Ein Fürsorgegespräch ist das Erstgespräch nach Auffälligkeiten/Fehlleistungen, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld geführt haben. 2Ziel ist die Förderung von Verantwortung und Veränderungsmotivation. 3Kommt es trotz dieses Gespräches zu wiederholten oder schwerwiegenden Verletzungen der arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln, setzen die Gespräche ab Stufe 2 ff. mit dienstrechtlichen Konsequenzen ein. 4Bereits zu diesem Zeitpunkt kann die Unterstützung der Suchtberatung oder gegebenenfalls der Ansprechperson Sucht abgerufen werden (vgl. § 5 der Ordnung).

Stufe 2 ff.: Personalgespräche (vgl. Stufenplan, Anlage 1 der Ordnung zur Gesundheitsvorsorge)

¹Rechtlich gilt die Erkrankung von Beschäftigten als Privatsache. ²Eine Nicht-Annahme eines Beratungs- und Hilfeangebotes ist disziplinarisch nicht zu beanstanden. ³Sanktioniert werden können nur Verstöße gegen dienstliche Pflichten. ⁴Im Fall von Klerikern gelten weiterreichende Verpflichtungen und Befugnisse des Ordinarius (c 285 § 1 CIC).

⁵Es gilt der Persönlichkeitsschutz: weitere Personen dürfen nur mit Zustimmung des betroffenen Klerikers hinzugezogen werden.

⁶Wenn der Kleriker geltend macht, dass das Fehlverhalten auf Krankheit beruht, sich aber nicht aktiv daran beteiligt, gesund zu werden (z.B. durch eine Therapie), ist von einer ungünstigen Prognose auszugehen, so dass die Krankheit zur Beendigung des Dienstes führen kann.

⁷Ein Vorgehen nach dem Stufenplan bietet den Rahmen für Interventionen mit dem Ziel, durch Hilfsmaßnahmen die Dienstfähigkeit zu sichern bzw. wiederherzustellen und den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern.

4. Hinweise zur Durchführung der Gespräche

(vgl. Anlage 3 der Ordnung zur Gesundheitsvorsorge für suchtkranke und suchgefährdete Kleriker: Gesprächsleitfaden)

- Führen Sie ein Gespräch nur, wenn der Kleriker in einem nüchternen bzw. aufnahmefähigen Zustand ist.
- Schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima.
- Die Rahmenbedingungen (Ort und Zeit) sollten ein ungestörtes Gespräch ermöglichen.
- Zeigen Sie dem Kleriker, dass Sie sich Sorgen machen.
- Der Betroffene sollte spüren, dass nicht seine Person abgelehnt wird, sondern dass der Wunsch, zu helfen, Motiv für das Gespräch ist.
- Leiten Sie das Gespräch ein, in dem Sie benennen, was Sie an dem Kleriker schätzen und signalisieren Sie Unterstützung. Setzen Sie einen Zeitrahmen.
- Benennen Sie konkret, was Sie beanstanden und den vermuteten Zusammenhang mit dem Konsum des Suchtmittels.
- Versuchen Sie nicht den Kleriker davon zu überzeugen, dass er ein Suchtproblem hat. Sie sind nicht qualifiziert, diese Diagnose zu stellen, und verstärken damit nur die Abwehrhaltung des Betroffenen.
- Fordern Sie den Kleriker zur Stellungnahme auf.

- Bagatellisierungen und Ausflüchte gehören in der Regel zum Krankheitsbild.
- Vermeiden Sie Vorwürfe und Appelle; hören Sie zu, lassen Sie sich auf keine Diskussionen ein. Lassen Sie sich das Gespräch nicht aus der Hand nehmen.
- Formulieren Sie klar Ihre Erwartungen.
- Machen Sie eine Zusammenfassung des bisher Gesagten und beenden Sie das Gespräch mit klaren Vereinbarungen/Auflagen. Kündigen Sie die Kontrolle deren Einhaltung an. Sinnvolle Auflagen/Vereinbarungen sind: eine Beratungsstelle oder Selbsthilfegruppe aufzusuchen, gegebenenfalls die Ansprechperson Sucht, absolute Nüchternheit während der gesamten Arbeitszeit, Krankmeldung nach dem ersten Tag, kein kurzfristig oder nachträglich gewährter Urlaub.
- Legen Sie einen Folgetermin fest.
- Dokumentieren Sie das Gespräch (siehe Gesprächsleitfaden und Protokoll).

5. Zum Umgang mit akut unter Suchtmitteln stehenden (berauschten) Klerikern

1 Grundlage ist § 7 Absatz 2 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“¹⁰

2 Zuständig sind immer die unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

3 Sie sind für die Sicherheit der Kleriker und gegebenenfalls auch für die Sicherheit der diesen anvertrauten Personen verantwortlich. 4 Deshalb müssen Sie alles, was Ihnen möglich ist tun, um Unfallgefahren zu beseitigen.

5 Sie müssen intervenieren, wenn aufgrund des äußeren Anscheins der Eindruck entsteht, dass ein Kleriker nicht nüchtern ist.

6 Auch Hinweisen von dritter Seite sollten Sie nachgehen und diese nicht als Denunziation, sondern als berechtigte Sorge über den Gesundheitszustand des Klerikers und die Arbeitssicherheit von Kolleginnen oder Kollegen interpretieren.

7 Grundsätzlich gilt der äußere Eindruck, den Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter haben (Augenschein). 8 Sie sollten jedoch Verhaltensweisen schriftlich dokumentieren, die zu diesem Eindruck geführt haben und zur Sicherheit eine andere Person einbeziehen.

9 Wenn der Betroffene nach der Protokollaufnahme weiter bestreitet, unter dem Einfluss von Alkohol oder einem anderen berauschenden Mittel zu stehen, kann er zum Nachweis des Gegenteils (möglicherweise in Begleitung) einen Arzt aufsuchen.

¹⁰ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Stand: November 2013 mit Erläuterungen in der DGUV Regel 100-001, Stand: Mai 2014, abrufbar unter https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp.

¹⁰Das Beschäftigungsverbot nach § 7 Absatz 2 der Unfallverhütungsvorschrift (GUV-VA1) führt nicht zwingend zu einer Entfernung aus dem Dienst. ¹¹Das muss jeweils die bzw. der Vorgesetzte einschätzen und entscheiden.

¹²Bei Verdacht auf Trunkenheit muss der oder die Vorgesetzte den PKW-Schlüssel des Betroffenen einziehen, wenn zu befürchten ist, dass er im berauschten Zustand mit dem Auto fahren will. ¹³Die Verantwortung des oder der Vorgesetzten für die Sicherheit bezieht sich sowohl auf den Arbeitsbereich als auch auf die Arbeitswege. ¹⁴Wird bei Unfällen mangelnde Sorgfaltspflicht nachgewiesen, sind Regressforderungen der Berufsgenossenschaften möglich. ¹⁵Auch bei personellen Engpässen dürfen alkoholisierte Kleriker nicht mit sicherheitsrelevanten Arbeiten beschäftigt werden.

**Anlage 3 zur Ordnung zur Gesundheitsvorsorge
für suchtgefährdete oder suchtkranke Kleriker**

GESPRÄCHSLEITFADEN und PROTOKOLLVORLAGE¹¹ für Vorgesetzte

Datum: _____

Anwesende: _____

1. Ziel des Gesprächs und seine Einordnung im Stufenplan

2. Konkrete Auffälligkeit / Fehlleistungen / Fehlverhalten

3. Hilfeangebot / Möglichkeiten der Unterstützung

4. Betroffene Vereinbarung / bei Nichteinhaltung angekündigte Sanktion

5. Termin für das Folgegespräch: _____

¹¹ Alle Aufzeichnungen, die in Zusammenhang mit der Suchterkrankung des Klerikers anfallen, sind zu kennzeichnen und gesondert zu archivieren (z. B. Nebenakte zur Personalakte oder geschlossener Umschlag mit den Unterlagen in der Personalakte). Zugang zu diesen Aufzeichnungen haben ausschließlich die damit befassten Vorgesetzten und die personalverwaltende Dienststelle (Erzbischöfliche Ordinariat).

Wenn innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren keine Vorfälle im Sinne dieser Ordnung auftreten, wird die Dokumentation aus der Personalakte entfernt und vernichtet. Die Dokumente werden sofort vernichtet, wenn sich ein Verdacht als unrichtig erweist.