

# **Richtlinien der Bremischen Evangelischen Kirche für den Umgang mit suchtfährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden (Suchtrichtlinien)**

**Vom 23. Januar 2020**

(GVM 2020 Nr. 1 S. 45)

## **Inhaltsübersicht<sup>1</sup>**

§ 1	Gegenstand und Geltungsbereich
§ 2	Ziele der Richtlinien
§ 3	Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik
§ 4	Suchtberatung der Bremischen Evangelischen Kirche
§ 5	Information und Prävention
§ 6	Fortbildung
§ 7	Umgang am Arbeitsplatz
§ 8	Beseitigung innerbetrieblicher Ursachen
§ 9	Maßnahmen und Hilfsangebote in Form der Interventionskette
§ 10	Nachsorge
§ 11	Rückfall
§ 12	Schweigepflicht
§ 13	Umsetzung
§ 14	Inkrafttreten, Außerkrafttreten
Anlage 1 zu § 9	Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtfährdete und suchtkranke Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis oder im Kirchenbeamtenverhältnis
Anlage 2 zu § 9	Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtfährdete und suchtkranke Pastorinnen und Pastoren

---

<sup>1</sup> Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil der Richtlinien.

## § 1

### Gegenstand und Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Richtlinien regeln Maßnahmen zur Prävention gegen Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln sowie aus nicht stoffgebundenen Verhaltenssüchten entstehen, innerhalb der Gemeinden und Einrichtungen. <sup>2</sup>Suchtmittel im Sinne dieser Richtlinien sind insbesondere Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und/oder verhaltensändernde Drogen und Stoffe. <sup>3</sup>Nicht stoffgebundene Verhaltenssüchte sind z. B. Anorexie, Bulimie, Adipositas, Glücksspiel, Medien. <sup>4</sup>Der Konsum von Suchtmitteln sowie Verhaltenssüchte im privaten Bereich der Mitarbeitenden sind nur insofern Gegenstand dieser Richtlinien, als sie die Einhaltung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen beeinträchtigen.

(2) <sup>1</sup>Diese Richtlinien gelten für alle gegen Entgelt beschäftigten Mitarbeitenden einschließlich der hauptamtlichen Leitungspersonen. <sup>2</sup>Sie gelten als praktische Orientierungshilfe auch für ehrenamtlich Mitarbeitende einschließlich der ehrenamtlichen Leitungspersonen.

## § 2

### Ziele der Richtlinien

Diese Richtlinien sollen

1. Vorgesetzten und Mitarbeitenden einen Leitfadens und spezifische Handlungsmuster für die Bewältigung von Suchtgefahren und den daraus entstehenden Konflikten anbieten,
2. die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
3. die Mitarbeitenden bei einem verantwortungsbewussten Gebrauch von Genussmitteln und/oder Medikamenten, die bewusstseins- oder verhaltensändernd wirken, unterstützen oder sie in ihrem Verzicht darauf bestärken,
4. die Mitarbeitenden bei nicht stoffgebundenen Verhaltenssüchten zur Einsicht und Motivation verhelfen, ihr Verhalten zu verändern,
5. den Mitarbeitenden, bei denen Suchtgefährdungen im beruflichen Kontext deutlich werden, rechtzeitig geeignete Hilfe anbieten,
6. den Suchtgefahren am Arbeitsplatz in geeigneter Weise vorbeugen,
7. die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten,
8. die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Einrichtung fördern,
9. die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten.

### § 3

#### **Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik**

- (1) <sup>1</sup>Suchterkrankungen sind arbeits- und sozialrechtlich als Krankheit anerkannt. <sup>2</sup>An diesem Grundsatz orientieren sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtproblematik. <sup>3</sup>Angemessene Hilfen bei Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen haben Vorrang vor arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen.
- (2) Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren und das Verhalten von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten bei den Suchtproblemen der Betroffenen als mögliche suchtfördernde oder -aufrechterhaltende Bedingungen mitzubersichtigen (Co-Abhängigkeit).
- (3) <sup>1</sup>Eine diagnostizierte Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung. <sup>2</sup>Erste Anlaufstellen sind die Suchtberatung der Bremischen Evangelischen Kirche, kommunale Suchthilfeeinrichtungen, Beratungs- und Behandlungsstellen sowie Fachkliniken und Selbsthilfegruppen.
- (4) <sup>1</sup>Mit einem Rückfall nach oder während einer Suchttherapie muss bei Suchterkrankungen gerechnet werden. <sup>2</sup>Er gehört zum Krankheitsbild und wird entsprechend behandelt. <sup>3</sup>Gemeinden und Einrichtungen fördern und unterstützen eine suchtmittelfreie Lebensweise ihrer Mitarbeitenden.

### § 4

#### **Suchtberatung der Bremischen Evangelischen Kirche**

- (1) Die Suchtberatung ist als ein Teil der Gesundheitsförderung in das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bremischen Evangelischen Kirche eingebunden.
- (2) <sup>1</sup>Der oder die Suchtbeauftragte wird vom Kirchausschuss berufen und ist Mitglied im Koordinationskreis Gesundheitsförderung der Bremischen Evangelischen Kirche. <sup>2</sup>Neben dem oder der Suchtbeauftragten kann der Kirchausschuss andere Mitarbeitende mit entsprechender Qualifikation (Ausbildung zum Suchtkrankenhelfer oder zur Suchtkrankenhelferin) unterstützend in das Team der Suchtberatung berufen.
- (3) Aufgaben der Suchtberatung sind:
1. Beratung aller hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden,
  2. Beratung der Dienststellenleitungen, der Personalabteilung, der Mitarbeitervertretungen, der Pfarrvertretung in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen,
  3. Analyse innerbetrieblicher Risikofaktoren (Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung) und Problematisierung der Risikofaktoren gegenüber der Dienststellenleitung unter Hinweis auf deren Leitungsverantwortung,

4. Planung und Durchführung vorbeugender Maßnahmen, Projekte, Seminare und Schulungen,
  5. Kooperation mit ambulanten und stationären Beratungs- und Behandlungsstellen sowie mit anderen außerkirchlichen Ansprechpersonen,
  6. Erstellung von Erfahrungsberichten zur Fortführung und Weiterentwicklung der innerbetrieblichen Suchtprävention.
- (4) Alle Mitarbeitenden sind berechtigt, sich an den Suchtbeauftragten oder die Suchtbeauftragte zu wenden, auch wenn Vorgesetzte gefährdet oder betroffen sind.

## § 5

### Information und Prävention

- (1) Die Mitarbeitenden werden über die Suchtproblematik, deren mögliche Ursachen, Hintergründe und Therapieformen informiert.
- (2) Allen Gemeinden und Einrichtungen, den Mitarbeitervertretungen, der Pfarrvertretung sowie den Mitarbeitenden der Personalabteilung und den Mitarbeitenden mit Personalverantwortung werden diese Richtlinien zugeleitet und in geeigneter Weise vorgestellt und erläutert.

## § 6

### Fortbildung

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeitende mit Personalverantwortung, Kirchenvorstandsmitglieder und die an der Suchtberatung beteiligten Personen sollen für die Umsetzung dieser Richtlinien geschult werden. <sup>2</sup>Über die Freistellung und die Kostenübernahme ist nach Maßgabe der Richtlinien zur berufsbezogenen Qualifizierung<sup>1</sup> zu entscheiden.
- (2) Die Suchtberatung bietet Fortbildung zu spezifischen Fragen von Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen an.
- (3) Die Mitarbeitenden im Team der Suchtberatung sind angehalten, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

## § 7

### Umgang am Arbeitsplatz

- (1) An allen Arbeitsplätzen und in allen Tätigkeitsbereichen sind die Mitarbeitenden gehalten, darauf zu achten, dass sie während der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unter dem Einfluss von Suchtmitteln stehen.
- (2) <sup>1</sup>Eine Überprüfung und Reflexion des Umgangs mit alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit vor dem Hintergrund möglicher Suchterkrankungen ist wünschenswert.

---

<sup>1</sup> Nr. 7.510.

2Insbesondere soll dafür sensibilisiert werden, dass am Arbeitsplatz Nüchternheit erforderlich ist, um den gestellten Aufgaben und Anforderungen angemessen begegnen zu können (Punktnüchternheit).

## § 8

### **Beseitigung innerbetrieblicher Ursachen**

(1) 1Auffälligkeiten durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder Medikamenten sowie auffällige Verhaltensweisen im dienstlichen Kontext werden mit den Betroffenen, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten gemeinsam besprochen. 2Es werden Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen erörtert und im Rahmen der Interventionskette umgesetzt.

(2) Innerbetriebliche Ursachen können z. B. sein:

1. die Situation am Arbeitsplatz selbst (z. B. unklare Arbeitsstrukturen, Umgebungsbelastungen, eintönige Arbeit, geringer Handlungsspielraum, Über- und Unterforderung, Ärger mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Isolation am Arbeitsplatz, übermäßige Vermischung von Öffentlichkeit und Privatleben, widersprüchliche Anweisungen und unklare Abgrenzung, negative berufliche Zukunftserwartungen, ungünstige Arbeitszeitregelung);
2. suchtfördernde Arbeitsbedingungen (z. B. alkoholische Getränke bei zu vielen Anlässen und Gelegenheiten, Belastung im seelsorgerlichen Dienst, unzureichende Freizeitregelung, Tabuisieren, hohe Kommunikationsanforderungen, Leistungsdruck, überhöhte Anforderungen an sich selbst);
3. Verfügbarkeit von Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln.

## § 9

### **Maßnahmen und Hilfsangebote in Form der Interventionskette**

1Die Maßnahmen und Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Suchtkranke bestimmen sich nach der folgenden Interventionskette:

1. Erste Auffälligkeit (Stufe 1)

Entsteht der Eindruck, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der oder die Vorgesetzte mit dem oder der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen.

## 2. Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des oder der Suchtbeauftragten statt. Der oder die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem oder der Betroffenen wird aber (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt.

## 3. Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Pfarrvertretung daran teil. Der oder die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Wegen des bisherigen Verhaltens erhält der oder die Betroffene (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) einen Verweis.

## 4. Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch, bei Betroffenen im Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis unter Hinzuziehung des Präsidenten oder der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des oder der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Abmahnung mit der Androhung einer Kündigung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, jeweils mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen.

## 5. Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt, wird (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Kündigung ausgesprochen oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Wiedereinstellung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen.

Die Einzelheiten der Interventionskette ergeben sich für Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis oder im Kirchenbeamtenverhältnis aus der Anlage 1 sowie für Pastoren und Pastorinnen aus der Anlage 2.

## § 10

### Nachsorge

- (1) Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine Therapiemaßnahme abgeschlossen, führt der oder die unmittelbare Vorgesetzte mit dem oder der Betroffenen Gespräche. An diesen Gesprächen soll die Suchtberatung beteiligt sein. Ziel der Gespräche ist die Wiedereingliederung des oder der Betroffenen, seine oder ihre Begleitung und Unterstützung.
- (2) Der oder die Vorgesetzte trägt dafür Sorge, dass der oder die Betroffene wieder in den Kreis der Kolleginnen und Kollegen integriert und von allen akzeptiert und unterstützt wird.
- (3) Die Betroffenen sollen auf die Möglichkeit einer weiteren Hilfestellung durch die Suchtberatung hingewiesen werden.

## § 11

### Rückfall

Ein Rückfall nach Abschluss einer Therapie gehört zum Krankheitsbild einer Suchterkrankung. Er wird wie eine Neuerkrankung gewertet. Die Maßnahmen des § 9 werden ab Stufe 3 erneut durchgeführt.

## § 12

### Schweigepflicht

Beteiligte an den Gesprächen mit dem oder der Betroffenen haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Nur mit ausdrücklichem Einverständnis des oder der Betroffenen dürfen Gesprächsinhalte an Dritte weitergegeben werden.

## § 13

### Umsetzung

Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen verfahren entsprechend den Richtlinien oder schließen eine Dienstvereinbarung ab.

## § 14

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien der Bremischen Evangelischen Kirche für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 14. November 2011 außer Kraft.

**Anlage 1 zu § 9****Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtgefährdete und suchtkranke Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis oder im Kirchenbeamtenverhältnis****Erste Auffälligkeit (Stufe 1)**

Entsteht der Eindruck, dass ein/e Mitarbeiter/in abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der/die Vorgesetzte mit dem/der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Vorgesetzten erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Vorgesetzten und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

**Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)**

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des/der Suchtbeauftragten statt. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem/Der Betroffenen wird aber (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Vorgesetzten erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Vorgesetzten und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

**Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)**

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen ein/e Mitarbeiter/in der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung daran teil. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Wegen des bisherigen Verhaltens erhält der/die Betroffene (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) einen Verweis. Über das Gespräch und die erteilte Ermahnung oder den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.



#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch, bei Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen unter Hinzuziehung des Präsidenten/der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des/der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Abmahnung mit der Androhung einer Kündigung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, jeweils mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen. Über das Gespräch und die erteilte Abmahnung oder den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt (d. h. der/die Betroffene hat keine eigenen persönlichen Aktivitäten hinsichtlich einer ambulanten oder stationären Therapie entwickelt, es ist nicht gelungen, eine Gesundheitsmotivation zu wecken, er/sie lehnt alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab), wird (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Kündigung ausgesprochen oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Wiedereinstellung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen.

**Anlage 2 zu § 9****Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtgefährdete und suchtkranke Pastorinnen und Pastoren**

## Erste Auffälligkeit (Stufe 1)

Entsteht der Eindruck, dass ein/e Pastor/in abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der/die Schriftführer/in mit dem/der Betroffenen, bei einer Gemeindetätigkeit gegebenenfalls mit einem/einer Vertreter/in des Kirchenvorstandes, ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Schriftführer/in erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Schriftführer/in und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

## Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des/der Suchtbeauftragten statt. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem/Der Betroffenen wird aber ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Schriftführer/in erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Schriftführer/in und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

## Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen der/die Leiter/in der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Pfarrvertretung daran teil. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Der Kirchenausschuss wird informiert und beschließt einen Verweis. Über das Gespräch und den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des Präsidenten/der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des/der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen. Über das Gespräch und den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt (d. h. der/die Betroffene hat keine eigenen persönlichen Aktivitäten hinsichtlich einer ambulanten oder stationären Therapie entwickelt, es ist nicht gelungen, eine Gesundheitsmotivation zu wecken, er/sie lehnt alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab), wird eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen. Die Pfarrvertretung wird an diesem Entscheidungsprozess beteiligt.

