



EVANGELISCHE  
KIRCHE  
IM RHEINLAND

Düsseldorf, Juni 2017

# infonline

Ein Informationsschreiben der  
Abteilung 2  
des Landeskirchenamtes  
für alle Pfarrerinnen und Pfarrer

**Nr. 11**

Sehr geehrte Pfarrerrinnen und Pfarrer, liebe Schwestern und Brüder,

mit dieser Ausgabe unseres Nachrichtendienstes senden wir Ihnen und allen, die Ihnen nahestehen, gute Wünsche für eine gesegnete Sommerzeit ob im Urlaub oder auf Freizeiten, ob bei Diensten an anderen kirchlichen Orten oder in Vertretungsdiensten in der Nachbarschaft, ob bei Nacharbeit oder Vorarbeit.

Wir wünschen Ihnen Augenblicke und Begegnungen, die Sie einstimmen lassen in Worte des 103. Psalms:

„Barmherzig und gnädig ist der Herr, geduldig und von großer Güte“  
Psalm 103,8

Gesegnete Zeit und aufrichtigen Dank für Ihren Dienst  
Ihr



(Christoph Pistorius)

### **Neues aus den Arbeitsbereichen**

#### **1. Dienstrecht**

Anmeldung im EKIR-Portal	S. 04
Zwischenstand Dienstrat	S. 05
Schwerbehindertenvertretung	S. 06
Hinweise zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für Pfarrerinnen und Pfarrer	S. 08
Rechtsverordnung zum Vorgehen bei Verdacht auf Vorliegen einer Suchterkrankung oder –gefährdung bei Pfarrerinnen und Pfarrern	S. 15

#### **2. Fortbildung**

Hinweise auf Fortbildungen	S. 23
----------------------------	-------

#### **Rechtlicher Hinweis**

S. 25

#### **Impressum**

S. 26

### **Anmeldung im EKIR-Portal**

In der letzten Ausgabe unserer InfOnline hatten wir darauf hingewiesen, dass einige Kolleginnen und Kollegen noch nicht im EKIR-Portal angemeldet waren.

Wir hatten auch auf die hohe Bedeutung der Portalnutzung aus Gründen des Datenschutzes, der Datensicherheit aber auch der Erreichbarkeit (insbesondere in Eilfällen oder bei dem Versand elektronischer Informationen) hingewiesen.

Aus dem gleichen Grunde hat Landeskirchenrätin Döring unter dem 2. Juni ein Schreiben an die Pfarrerinnen und Pfarrer verfasst, von denen die Personalabteilung annahm, dass sie noch nicht angemeldet waren. Offensichtlich waren die der Personalabteilung zur Verfügung stehenden Angaben in einigen Fällen nicht zutreffend. Uns erreichen nämlich zahlreiche Mitteilungen von Kolleginnen und Kollegen, die zu Unrecht angeschrieben worden sind, da sie bereits im Portal angemeldet sind. Unsere IT-Abteilung prüft selbstverständlich, wie es zu diesen Angaben kommen konnte.

Wir sind uns bewusst, dass die Umstellung auf das Portal mit Mühen verbunden war. Wenn Sie darüber hinaus zu Unrecht das von Frau Döring verfasste anmahrende Schreiben erhalten haben, dann bedauern wir dies umso mehr. Wir bitten allerdings auch um Ihr Verständnis, dass gerade eine Personalabteilung darauf angewiesen ist, die Menschen, für die sie zuständig ist, ggfls. auch elektronisch – und damit sehr zeitnah – erreichen zu können.

Wenn Sie bereits im Portal angemeldet waren, bitten wir Sie, das Schreiben von Frau Döring vom 2. Juni als gegenstandslos zu betrachten

### Zwischenstand Dienstrad

Im Juni 2016 wurde im Newsletter „EKiR.info“ ein Artikel zum Thema „Dienstrad“ veröffentlicht. Unter anderem wird dort aufgeführt, dass auch Pfarrerinnen und Pfarrer nach einem Beschluss der Kirchenleitung am Bike-Leasing-Modell teilhaben können.

Inzwischen erreichen uns immer häufiger Anfragen zu diesem Thema. Der Abschluss eines Dienstrad-Leasing-Vertrages - mit enthaltener Entgeltumwandlung und Bezuschussung – ist zurzeit für Pfarrerinnen und Pfarrer noch nicht möglich. Grundsätzlich wurde durch den vorgenannten Beschluss ermöglicht, dass eine Entgeltumwandlung für Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Nutzung eines Dienstrades möglich ist. Es wurden aber noch keine Detailfragen geklärt, um die damit verbundenen Fragen zur Bewilligung dieser Anträge beantworten zu können. Derzeit wird die Beschlussfassung des Kollegiums zu diesem Thema vorbereitet. Sobald uns diese Beschlussfassung vorliegt, werden wir Sie über das Thema „Dienstrad“ ausführlich informieren. Vor der Beschlussfassung können wir über Ihre Anträge leider noch nicht abschließend entscheiden bzw. den Leasingvertrag unterzeichnet an Sie zurücksenden.

### **Schwerbehindertenvertretung**

Mit den Regelungen des Pfarrvertretungsgesetzes hat die Landessynode 2009 auch die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung vorgesehen. Diese Funktion hat in den letzten Jahren Herr Pastor Holger Johansen neben seinen Aufgaben als Leiter des Landespfarramtes für Blinden und Sehbehindertenseelsorge wahrgenommen. Herr Pastor Johansen ist im letzten Monat verstorben.

Gesucht wird daher eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, die oder der bereit ist, die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wahrzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung muss selbst nicht schwerbehindert sein. Die Berufung erfolgt in der Regel parallel zur Amtszeit der Pfarrvertretung, d.h. für die Dauer von vier Jahren.

Das Aufgabenspektrum orientiert sich an den im Sozialgesetzbuch (SGB IX) definierten Aufgaben:

#### **„§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,

2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. ...“

Die Interessenvertretung erfolgt dabei ergänzend zur Pfarrvertretung, die eine enge Zusammenarbeit und Unterstützung zugesagt hat. Der Vorsitzende der Pfarrvertretung, Herr Pfarrer Peter Stursberg, ([peter.stursberg@ekir.de](mailto:peter.stursberg@ekir.de), Tel. 0261 75605) steht für Auskünfte ebenso zur Verfügung wie der zuständige Sachbearbeiter im Landeskirchenamt, Herr Ekkehard Meis ([ekkehard.meis@ekir.de](mailto:ekkehard.meis@ekir.de), 0211 4562-374). An diesen wenden Sie sich bitte auch, wenn Sie bereit sind, diese Aufgabe zu übernehmen. **Für eine Rückmeldung bis zum 15.09.2017** wären wir dankbar.

### **Hinweise zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für Pfarrerinnen und Pfarrer**

Aufgrund von § 84 Abs. 2 SGB IX vom 19. Juni 2001 – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (BGBl I Seite 1046) i.V. mit §§ 26 Abs. 1, 47, 54 Abs. 1 PfdG.EKD gibt das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland nachfolgende Hinweise:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement eröffnet dem Dienstgeber und allen an der Führung der Dienstaufsicht Beteiligten einen ganzheitlichen Ansatz für die Unterstützung der Betroffenen bei ihrer Rückkehr in den Dienst. Es gilt festzustellen, warum die Pfarrerin oder der Pfarrer dienstunfähig geworden ist und was ihr oder ihm helfen kann, diese Dienstunfähigkeit zu überwinden bzw. die wieder erlangte Dienstfähigkeit zu erhalten. Dies kann über die Bereitstellung von Hilfsmitteln, bis hin zur Veränderung von Arbeitsabläufen oder -strukturen geschehen. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird geschaut, welche Maßnahmen für die Betroffenen in Frage kommen und wie diese im Rahmen des Eingliederungsmanagements optimal unterstützt werden können. Nachfolgende Hinweise informieren über Zuständigkeiten, Ablauf und Beteiligte

#### 1. Geltungsbereich

Allen Pfarrerinnen und Pfarrern, die in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland stehen und allen Pastorinnen und Pastoren, die in einem Angestelltenverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland zur Erlangung der Anstellungsfähigkeit nach § 16 PfdG.EKD stehen und innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienstunfähig erkrankt sind, ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.



## 2. Zielsetzung

(1) Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist:

- die Dienstunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Dienstunfähigkeit vorzubeugen,
- die Dienstfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer zu erhalten und zu fördern.

(2) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat ferner zum Ziel, Gefährdungen aus dem Arbeitsprozess konkret zu analysieren und entsprechende präventive Maßnahmen einzuleiten.

(3) Gemeinsam mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer sollen Wege gesucht werden, die ihre oder seine Gesundheit im Dienst erhalten oder fördern. Dabei sollen, soweit erforderlich, alle Möglichkeiten interner und externer Hilfe, die geeignet sind, die Dienstfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer nachhaltig zu sichern, genutzt werden.

## 3. Reichweite des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht auch die Arbeitssituation (z.B. Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Beziehung zu Dienstvorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen und Mitarbeitenden sowie sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit) mit ein, unabhängig davon, ob die gesundheitliche Gefährdung dienstbedingt ist oder nicht.

## 4. Beteiligte

(1) Die Evangelische Kirche im Rheinland beauftragt zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (BAD). Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater der BAD wird der Pfarrerinnen oder dem Pfarrer die notwendige Hilfestellung in allen Fragen im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement anbieten. Sie oder er wird die

dafür erforderlichen Gespräche mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer führen und nach Absprache mit ihr oder ihm und mit ihrer oder seiner Zustimmung weitere interne oder externe Personen hinzuziehen.

(2) Zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und der Integrationsberaterin oder dem Integrationsberater findet ein Informationsgespräch statt. Auf Wunsch der Pfarrerin oder des Pfarrers können bereits zum Informationsgespräch weitere interne oder externe Personen hinzu gezogen werden. Dies können Vertreterinnen oder Vertreter des Landeskirchenamtes, der zuständige Superintendent oder die zuständige Superintendentin, Mitglieder der Pfarrvertretung und ggfls. der Schwerbehindertenvertretung sowie Personen des Vertrauens der Pfarrerin oder des Pfarrers sein. Ebenso kann die Beteiligung von Personen aus dem Bereich Arbeitsmedizin oder Sicherheitsingenieurswesen des BAD oder das Hinzuziehen von Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes sinnvoll sein.

(3) Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater berät die Pfarrerin oder den Pfarrer über die Möglichkeiten der Teilnahme weiterer Personen am Informationsgespräch und an den möglichen nachfolgenden Gesprächen. Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater sowie die weiteren internen und externen Personen bilden im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam das sog. BEM-Team.

### 5. Einleitung des BEM

(1) Die oder der die Dienstaufsicht führende Superintendentin oder Superintendent sorgt dafür, dass das Landeskirchenamt in Kenntnis gesetzt wird, sobald eine Pfarrerin oder ein Pfarrer in den jeweils zurück liegenden 12 Monaten länger als sechs Wochen fortlaufend oder mit Unterbrechungen dienstunfähig war. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Dienstunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wurde. Als mehr als sechs Wochen mit Unterbrechungen dienstunfähig erkrankt gelten Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn sie innerhalb von 12 Monaten an mehr als 42 Einzeltagen dienstunfähig erkrankt waren.

(2) Das Landeskirchenamt (Dezernat für Personalverwaltung) sendet an alle Pfarrerrinnen und Pfarrer, die ihm nach Abs. 1 gemeldet wurden, eine Information über eine Teilnahme am ersten Informationsgespräch. Diesem Schreiben sind Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und ein Rückmeldebogen über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beigefügt.

(3) Wünscht die Pfarrerin oder der Pfarrer eine Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, leitet das Landeskirchenamt die erforderlichen Informationen an die Integrationsberaterin oder den Integrationsberater der BAD weiter und informiert die Pfarrvertretung.

(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer können sich auch vor Ablauf einer Zeit der Dienstunfähigkeit von sechs Wochen bzw. 42 Tagen mit Unterbrechungen über die Möglichkeiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Integrationsbeauftragten der BAD informieren.<sup>1</sup> Nehmen sie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in Anspruch, informieren sie hierüber das Landeskirchenamt, Dezernat für Personalverwaltung ohne Angabe von Gründen.

(5) Bei der Teilnahme an Gesprächen und Maßnahmen des BEM und an dem Informationsgespräch handelt es sich um Dienstreisen bzw. Dienstgänge. Anfallende Reisekosten werden durch die Pfarrbesoldung getragen.

### 6. Informationsgespräch

Das Informationsgespräch dient dazu

- über den Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aufzuzeigen,

---

<sup>1</sup>Zuständige Integrationsbeauftragte ist Frau Petra Schlösser, E-Mail: [petra.schloesser@bad-gmbh.de](mailto:petra.schloesser@bad-gmbh.de), Tel.: 02166/13390415.

- Wünsche und Befürchtungen der Pfarrerin oder des Pfarrers zu besprechen,
- etwaige betriebliche Ursachen für die Dienstunfähigkeit auszumachen,
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Dienstunfähigkeit zu beraten,
- zu erörtern, ob die Hinzuziehung weiterer Personen zu den Folgegesprächen sinnvoll ist.

### 7. Weitere Gespräche

Die weiteren Gespräche dienen z.B. dazu

- detaillierte Informationen über die krankheitsbedingten Einschränkungen zu ermitteln,
- in Betracht kommende Maßnahmen für eine leidensgerechte Gestaltung des Dienstes zu erwägen,
- alternative Einsatzmöglichkeiten zu prüfen,
- Ziele und Vorstellung der Pfarrerin oder des Pfarrers im Zusammenhang mit der Gestaltung des Dienstes zu ermitteln,
- Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen,
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation zu erwägen,
- den Erfolg der bisher durchgeführten Maßnahmen zu bewerten und einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.

### 8. Maßnahmen

(1) Alle in Betracht kommenden Maßnahmen sind abhängig vom Einzelfall. Auf Wunsch der Pfarrerin oder des Pfarrers wird die Pfarrvertretung zur Beratung über die in Betracht kommenden Maßnahmen hinzu gezogen.

(2) Maßnahmen zur Eingliederung können sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung,
- technische Erleichterungen des Arbeitsumfeldes,
- Veränderungen der Organisation des Dienstes,
- Veränderungen der dienstlichen Umgebung,
- Veränderungen der zeitlichen Gestaltung des Dienstes,
- Veränderung der Inhalte des Dienstes,
- Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildung, Supervision und Coaching,
- unterstützende psychologische Maßnahmen,
- medizinische Rehabilitation.

### 9. Beendigung des Betriebliche Eingliederungsmanagement

(1) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist jeweils beendet, wenn

- die Pfarrerin oder der Pfarrer die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach Erhalt der Einladung zum Informationsgespräch ablehnt oder keine Rückmeldung gibt,
- die Pfarrerin oder der Pfarrer erklärt, dass er das Betriebliche Eingliederungsmanagement beenden möchte,
- nach der Durchführung des Informationsgesprächs sich die Beteiligten einig sind, dass die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erforderlich ist oder die Pfarrerin oder der Pfarrer ein solches nicht wünscht,
- sich alle Beteiligten einig sind, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgreich beendet wurde.

(2) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden.

### 10. Datenschutz und Personalakte

(1) Daten werden ausschließlich zur Erreichung der unter § 2 aufgeführten Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben. Die Unterlagen des Verfahrens werden von der Integrationsberaterin oder dem Integrationsberater der BAD aufbewahrt und zu keinem Zeitpunkt zur Personalakte genommen. Nach Ablauf von drei Jahren werden sie vernichtet.

(2) Folgende Unterlagen werden nach Ablauf von drei Jahren nach Beendigung der Maßnahme von Amts wegen vernichtet:

- Einladung zum Informationsgespräch sowie ggfls. Erinnerungsschreiben,
- Erklärung der Pfarrerin oder des Pfarrers über die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie über die Ablehnung oder Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- ggfls. Vermerk der Personalverwaltung über die Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Vermerk bzw. Mitteilung über verabredete Maßnahmen, an denen das Landeskirchenamt beteiligt ist.
- Vermerk oder Mitteilung über Maßnahmen, deren Weitergabe an das Landeskirchenamt die Pfarrerin oder der Pfarrer wünscht (z.B. Überlegungen zu Möglichkeiten eines Stellenwechsels).

### **Suchterkrankung**

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 19. Mai 2017 nachstehende Rechtsverordnung beschlossen. Sie tritt mit der Veröffentlichung im KABI in Kraft. Gemeinsam mit der Diakonie Düsseldorf sind Schulungen für alle mit der Führung der Eskalationsgespräche befassten Personen in Vorbereitung und werden in der 2. Jahreshälfte stattfinden. Hinweise darauf und Einladung werden bekannt gegeben, sobald die Termine fest stehen. Es wird mehrere Termine an unterschiedlichen Orten zur Auswahl geben.

### **Rechtsverordnung zum Vorgehen bei Verdacht auf Vorliegen einer Suchterkrankung oder –gefährdung bei Pfarrerinnen und Pfarrern**

#### **Präambel**

Suchterkrankungen betreffen sämtliche gesellschaftliche Gruppen und wirken sich in allen Lebensbereichen negativ aus. Suchterkrankungen betreffen auch Menschen, die selbst in fürsorgerischen und beratenden Diensten tätig sind, zu ihnen gehören die Pfarrerinnen und Pfarrer.

Die Evangelische Kirche im Rheinland geht respektvoll mit suchgefährdeten und suchterkrankten Menschen um. Falsche Rücksichtnahme und Verharmlosung von Suchtproblemen führen nicht nur zu schweren Beeinträchtigungen des Dienstes, sondern führen in erster Linie zu schweren Schäden bei den Betroffenen und deren Umfeld. Bei einer Suchterkrankung sollte der oder dem Betroffenen die notwendige Hilfe zu-teil-werden. Frühzeitiges Eingreifen ist hier besonders wirkungsvoll.

Neben der sogenannten substanzgebundenen Sucht ist auch die sog. substanzungebundene Sucht (z.B. Spielsucht, Internetsucht, Konsum- und Arbeitssucht, Essstörungen) Gegenstand dieser Rechtsverordnung.

### **§ 1 Geltungsbereich, Begriffserklärung**

(1) Diese Rechtsverordnung findet Anwendung auf Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland, mit Ausnahme der hauptamtlichen theologischen Mitglieder der Kirchenleitung und der Mitglieder des Kollegiums des Landeskirchenamtes, für die eigene Regelungen geschaffen werden.

(2) Sie finden auch Anwendung auf Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst, Vikarinnen und Vikare sowie Pastorinnen und Pastoren im Sinne der ergänzenden pastoralen Dienste, soweit diese in einem solchen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen.

### **§ 2 Ziel der Rechtsverordnung**

Ziel der Rechtsverordnung ist es, die Sicherheit in der Dienstausbübung und eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten, die Gesundheit dauerhaft zu erhalten und Suchtgefahren in geeigneter Weise vorzubeugen sowie Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten und allen Beteiligten Handlungsinstrumente zur Verfügung zu stellen. Nach erfolgreich beendeter Therapie ist die Wiedereingliederung zu unterstützen. Alle Maßnahmen dienen auch dem Schutz der Betroffenen.

### **§ 3 Gebrauch von Suchtmitteln**

(1) Für den allgemeinen Gebrauch von Alkohol und anderer substanzgebundener Suchtmittel gilt grundsätzlich die Pflicht aller öffentlich-rechtlich Bediensteten zur Gesunderhaltung. Sie haben alles zu unterlassen, was sie an ihrer Pflicht zur ordnungsgemäßen Dienstausbübung hindert oder diese beeinträchtigt.

(2) Die Pflicht aus § 38 UVV findet auf alle Beschäftigten uneingeschränkt Anwendung.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> § 38 Unfallverhütungsvorschrift (UVV):

(1) Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(2) Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden.



### **§ 4 Suchtbeauftragte oder Suchtbeauftragter**

(1) Die Leitung der Personalabteilung des Landeskirchenamtes benennt im Einvernehmen mit der Pfarrvertretung eine Person als Suchtbeauftragte oder als Suchtbeauftragten.

(2) Aufgaben der oder des Suchtbeauftragten sind:

1. Information über Hilfsangebote und Vermittlung von Hilfsangeboten für Betroffene in Zusammenarbeit mit externen Institutionen (z.B. Suchtberatungsstellen),
2. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für Dienstvorgesetzte oder haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende bei vermuteter Suchtproblematik,
3. Beratung von Dienstvorgesetzten und Betroffenen zum Ablauf des Stufenplans,
4. Erarbeitung und Mithilfe bei gesundheitsfördernden Maßnahmen zum Abbau arbeitsplatzbezogener bzw. mit der Dienstausbübung verbundener Risikofaktoren,
5. Entwicklung und Realisierung von Fortbildungskonzepten und Schulungsmaßnahmen für Dienstvorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Personen,
6. Bei gegebenem Anlass Kontaktaufnahme zum privaten Umfeld der oder des Betroffenen und Hilfestellung bei Behörden und sozialen Diensten.

### **§ 5 Schulungsmaßnahmen**

Das Landeskirchenamt stellt ein Schulungsangebot für die die Dienstaufsicht wahrnehmenden Verantwortlichen sicher.

### **§ 6 Maßnahmen bei akuten Auswirkungen von Suchtmitteln**

Das Recht der Dienstvorgesetzten, eine der Dienstaufsicht unterstellte Person bei akuten Auswirkungen von Suchtmitteln von der Arbeit freizustellen bzw. ihr oder ihm die Dienstausbübung vorübergehend zu untersagen, bleibt von den übrigen Regelungen dieser Dienstvereinbarung unberührt.

### **§ 7 Vorgehen bei Anzeichen von Vorliegen einer Suchterkrankung oder – gefährdung**

Bei Auffälligkeiten werden die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten mit der betroffenen Person Eskalationsgespräche geführt. Die Kirchenleitung erlässt Durchführungsbestimmungen zur Ausgestaltung der Eskalationsgespräche.

### **§ 8 Maßnahmen während der Arbeitszeit**

Erfolgt eine Maßnahme der Suchtberatung bzw. Suchttherapie während der Arbeitszeit, wird die oder der Betroffene unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt. Die Person nach § 1 legt der oder dem Dienstvorgesetzten eine schriftliche Bestätigung des Termins durch die Beraterin oder den Berater oder die Therapeutin oder den Therapeuten vor.

### **§ 9 Anordnung einer ärztlichen Untersuchung**

Die Weisung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, ist gerechtfertigt, wenn sich die Zweifel an der Dienstfähigkeit der Person nach § 1 auf konkrete Umstände stützen und nicht willkürlich sind. Unter diesen Voraussetzungen ist sie jederzeit möglich. Ob und zu welchem Zeitpunkt eine Begutachtung erfolgen soll, bemisst sich anhand der Vorgaben des konkreten Einzelfalls. Bei angestellten Mitarbeiterinnen und angestellten Mitarbeitern ist § 3 Abs. 4 BAT-KF zu beachten.<sup>2</sup>

### **§ 10 Begleitung nach Beendigung der Suchttherapie**

Nach erfolgreich beendeter Suchttherapie führt die Dienststellenleitung zusammen mit der Suchtbeauftragten oder dem Suchtbeauftragten ein Gespräch mit der abstinenten Person nach § 1. Ziel des Gesprächs ist es, die abstinente Person nach § 1 bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit zu unterstützen und insbesondere die Integration im Kollegenkreis und die Akzeptanz ihrer Abstinenzbemühungen zu fördern.

<sup>2</sup> § 3 Abs. 4 BAT-KF: „( 4 ) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/ einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/ einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.“

### **Durchführungsbestimmungen über die Durchführung von Eskalationsgesprächen gemäß Rechtsverordnung zum Vorgehen bei Verdacht auf Vorliegen einer Suchterkrankung oder –gefährdung bei Pfarrerinnen und Pfarrern**

#### **1. Erster Gesprächsgang – vertrauliches Gespräch**

Liegen bei einer Person nach § 1 der Rechtsverordnung zum Vorgehen bei Verdacht auf Vorliegen einer Suchterkrankung oder –gefährdung tatsächliche Anhaltspunkte vor, die auf eine Suchtgefährdung oder Abhängigkeit hinweisen (z.B. Unpünktlichkeit, unentschuldigte Kurzfehlzeiten, starke Leistungsschwankungen, Konzentrationsstörungen, Störungen des Arbeitsfriedens), so führt der oder die Dienstvorgesetzte mit der Person nach § 1 ein vertrauliches Gespräch.<sup>3</sup>

Die betroffene Person kann sich durch eine Person ihres Vertrauens sowie durch ein Mitglied der Pfarrvertretung begleiten lassen.

Ziel des Gesprächs ist es, die betroffene Person mit den o.a. Sachverhalten zu konfrontieren und Wege zur Hilfe aufzuzeigen (z.B. Kontaktaufnahme mit der Hausärztin oder dem Hausarzt, einer Suchtberatungsstelle, einer Selbsthilfegruppe).

Mit dem Gespräch ist der Hinweis zu verbinden, dass der Vorfall ohne Konsequenzen bleibt, wenn sich keine weitere Auffälligkeit ergibt.

Gleichzeitig ist der betroffenen Person deutlich zu machen, dass bei fortwährendem Missbrauch von Suchtmitteln oder anderem süchtigen Verhalten dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen herangezogen werden können.

<sup>3</sup> Dienstvorgesetzte sind bei Inhaberinnen und Inhabern gemeindlicher oder kreiskirchlicher Pfarrstellen bzw. bei Wahrnehmung von nichtstellengebundenen Aufträgen oder Wartestandsaufträgen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und deren Verbänden die Superintendentin oder der Superintendent. Bei Pfarrstellen, nichtstellengebundenen Aufträgen oder Wartestandsaufträgen, bei denen Anstellungsträger die Landeskirche ist, liegt die Dienstaufsicht bei der Leitung des zuständigen Fachdezernats im Landeskirchenamt. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Probedienst, im Wartestand und bei Vikarinnen und Vikaren liegt die Dienstaufsicht beim zuständigen Dezernat der Personalabteilung im Landeskirchenamt.

Über dieses Gespräch ist zwischen den Gesprächspartnern Stillschweigen zu vereinbaren. Ein Vermerk, dass dieses Gespräch stattgefunden hat, ist im verschlossenen Umschlag zur Personalakte zu nehmen und für den Fall, dass es zu keinem Eskalationsgespräch kommt, nach sechs Wochen zu vernichten.

Es wird ein Rückmeldegespräch nach Ablauf von ca. 4 bis 6 Wochen vereinbart. Ziel des Rückmeldegesprächs ist es, der betroffenen Person eine Rückmeldung über Einhaltung von Absprachen zu geben. Schriftliche Aufzeichnungen werden nicht gefertigt. Das Rückmeldegespräch kann entfallen, wenn offensichtlich ist, dass keine positive Verhaltensänderung eingetreten ist.

### **2. Zweiter Gesprächsgang – erstes und zweites Eskalationsgespräch**

Ist im Verhalten der betroffenen Person nach ca. 4 bis 6 Wochen keine ausreichende positive Veränderung festzustellen – besonders wenn es zu einer erneuten Vernachlässigung der dienstlichen Pflichten kommt –, führt die oder der Dienstvorgesetzte mit der betroffenen Person ein erstes Eskalationsgespräch. An dem Gespräch nimmt die oder der Suchtbeauftragte teil. Die betroffene Person kann sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens sowie durch ein Mitglied der Pfarrvertretung begleiten lassen. Die betroffene Person wird aufgefordert, ein konkretes individuelles Hilfsangebot in der Suchtberatung, Suchttherapie oder andere medizinische Hilfe anzunehmen und diese Maßnahme dokumentieren zu lassen. Die betroffene Person wird aufgefordert, der oder dem Dienstvorgesetzten eine Bescheinigung über die Wahrnehmung dieser Maßnahme vorzulegen.

Die betroffene Person wird darauf hingewiesen, dass suchtbedingtes Fehlverhalten und der Verstoß gegen die erteilten Auflagen dienstrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge hat.

Es wird ein Protokoll über das Eskalationsgespräch erstellt, dem Landeskirchenamt übermittelt und zur Personalakte genommen. Das gilt auch für alle weiteren Eskalationsgespräche.

Es wird ein zweites Eskalationsgespräch nach Ablauf von ca. 4 bis 6 Wochen in Aussicht gestellt. Fällt die betroffene Person innerhalb dieses Zeitraums weiterhin durch Fehlverhalten am Arbeitsplatz auf oder hat sie das Hilfsangebot aus dem ersten Eskalationsgespräch nicht angenommen, so setzt die oder der Dienstvorgesetzte kurzfristig den Termin für dieses zweite Eskalationsgespräch fest. An dem Zweiten Eskalationsgespräch nimmt der Personenkreis aus dem ersten Eskalationsgespräch teil. Die Leitung des Dezernates für Personalverwaltung ist über dieses Gespräch zu informieren und kann daran teilnehmen oder sich vertreten lassen. Der betroffenen Person werden dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen für den Fall angekündigt, dass es erneut zu Verletzungen der dienstlichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.

### **3. Dritter Gesprächsgang – drittes Eskalationsgespräch**

Wird das Hilfsangebot nach dem zweiten Eskalationsgespräch im Verlauf von 4 bis 6 Wochen nicht angenommen oder zeigen sich weitere Auffälligkeiten – besonders wenn weiterhin dienst- oder arbeitsrechtliche Pflichten verletzt werden, findet auf Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ein drittes Eskalationsgespräch unter Leitung einer Vertreterin oder eines Vertreters des Landeskirchenamts statt. An diesem Gespräch nehmen auch die oder der zuständige Dienstvorgesetzte und die oder der Suchtbeauftragte teil. Die betroffene Person kann sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens sowie durch ein Mitglied der Pfarrvertretung begleiten lassen.

Die betroffene Person kann wegen der Pflichtverletzung nach Satz 1 schriftlich ermahnt werden.

Liegt aus Sicht der betroffenen Person eine Suchtgefährdung oder –erkrankung nicht vor, wird deutlich gemacht, dass weitere Verletzungen dienstlicher Pflichten zu dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen können. Die weiteren Schritte dieses Eskalationsmodells werden aufgezeigt.

Legt die betroffene Person dar, dass ihr oder sein Verhalten auf einer Suchtproblematik beruhen könnte, wird sie bzw. er erneut aufgefordert, sich in eine Suchtbe-

ratung bzw. Suchttherapie zu begeben. Hierfür wird ihr bzw. ihm Unterstützung zugesichert. Es können der betroffenen Person weitere Auflagen gemacht werden (z.B. regelmäßige Meldungen bei der oder dem Dienstvorgesetzten).

Auch in diesem Fall wird deutlich gemacht, dass weitere Verletzungen dienstlicher Pflichten zu weiteren dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen können und die weiteren Schritte dieses Eskalationsgesprächs aufgezeigt.

#### **4. Vierter Gesprächsgang – viertes Eskalationsgespräch**

Wird im Verlauf von 4 bis 6 Wochen nach dem dritten Eskalationsgespräch das Hilfsangebot nicht angenommen oder werden die angeordneten Auflagen nicht erfüllt oder werden weiterhin dienstliche Pflichten verletzt, kann der betroffenen Person eine Abmahnung oder Verwarnung bzw. eine schriftliche Ermahnung erteilt werden.

Zusätzlich findet ein viertes Eskalationsgespräch mit dem Personenkreis des dritten Eskalationsgesprächs unter Leitung einer Vertreterin oder eines Vertreters des Landeskirchenamtes statt. Die betroffene Person kann sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens sowie durch ein Mitglied der Pfarrvertretung begleiten lassen.

#### **5. Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen**

Lehnt die betroffene Person nach Ablauf der vereinbarten Frist weiterhin therapeutische Maßnahmen ab bzw. nimmt innerhalb von 4 bis 6 Wochen weiterhin keine therapeutischen Maßnahmen in Anspruch oder werden weiter dienstliche Pflichten verletzt, entscheidet das Landeskirchenamt über die zu treffenden arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen, die bei angestellten betroffenen Personen auch in einer Kündigung bestehen können. Bei öffentlich-rechtlich bediensteten betroffenen Personen können disziplinarische Maßnahmen getroffen werden, die über einen Verweis hinausgehen können. Zudem kann die Dienstausbübung vorläufig untersagt werden.

Die Möglichkeit weiterer arbeits- und dienstrechtlicher Maßnahmen bleibt bei Vorliegen von deren Voraussetzungen unberührt.

Zu den nachfolgenden Fortbildungsveranstaltungen sind jeweils noch Plätze frei. Wir wurden gebeten, Sie hierüber zu informieren. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den beigefügten Flyern.

Bitte denken Sie daran, Fortbildungen stets auf dem formalen Weg, nach der Genehmigung Ihrer Superintendentin/ Ihres Superintendenten, auch beim Landeskirchenamt, Dez. 2.2 genehmigen zu lassen.

### **18. bis 21. September 2017**

#### **Friedensethik im 21. Jahrhundert**

Überregionale theologische Fortbildung 2018 für Pfarrfrauen und Pfarrer, Lehrerinnen und Lehrer am Institut für Ethik, Ev.-Theol. Fakultät, Universität Tübingen unter Leitung von Prof. Dr. E. Gräb-Schmidt

September 2017 bis September 2018

WohnQuartier 4

Innovative Konzepte der Quartiersentwicklung, – generationengerecht, inklusiv, nachhaltig, Kunstschule WERKSETZEN sowie kreative Orte in den verschiedenen Quartieren in und um Düsseldorf (Museen, Nachbarschaftshäuser, Wohnprojekte, etc.) unter der Leitung von Gerrit Heetderks (Dipl.-Pädagoge, Leiter eeb Nordrhein, Mastercoach DGfC)

Oktober 2017 bis Juni 2019

Weiterbildung zum/r Coach

Coaching mit System und Gestalt, Evangelisches Tagungszentrum Hasensprungmühle, Hasensprung 7, 42799 Leichlingen unter der Leitung von Heinrich Fallner Diakon, Mastercoach (DGfC), Lehr-Supervisor (DGSv), Lehr-Bibliodramaleiter (GfB), Lehrtrainer für Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung

### **22. bis 24.01.2018**

#### **Grundkurs für Konfessionskunde und Ökumene**

Konfessionskundliches Institut Bensheim im Haus-am-Maiberg, in 64646 Heppenheim, unter der Leitung von Dr. Mareile Lasogga

### **17. bis 20. September 2018**

#### **Verantwortung**

#### **Klassische und neuere Positionen zu einem Schlüsselbegriff der Ethik**

Überregionale theologische Fortbildung 2018 für Pfarrerinnen und Pfarrer, Lehrerinnen und Lehrer am Institut für Ethik, Ev.-Theol. Fakultät, Universität Tübingen unter Leitung von Prof. Dr. E. Gräb-Schmidt

#### **Vier Intensiv-Kurswochen**

1. bis 5. Oktober 2018

25. Februar bis 1. März 2019

30. September bis 4. Oktober 2019

24. bis 28. Februar 2020

#### **Langzeitfortbildung „Einladend Predigen“**

Weiterbildung für Predigerinnen und Prediger, Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung (IEEG), Tagungshäuser bei Greifswald und Umgebung



## **Rechtlicher Hinweis**

Bei dieser Veröffentlichung handelt es sich um Informationen der Abteilung 2 des Landeskirchenamtes an alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, begründen jedoch keinerlei Rechtsanspruch.



## Impressum

### Herausgeber:

Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

Abteilung 2 Personal

Dezernat 2.1 Personalverwaltung

Theologinnen und Theologen, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

[abteilung.2@ekir.de](mailto:abteilung.2@ekir.de)