



Würzburger Diözesanblatt

Amtliches Verordnungsblatt der Diözese Würzburg

167. Jahrgang

Nr. 5

20.05.2021

Inhaltsverzeichnis

Bischöfliches Ordinariat

- Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken
und suchtgefährdeten Beschäftigten in der Diözese Würzburg 99
- Vergütung für Kirchenmusiker 109
- Personalnachrichten 111
- Mitgliederversammlung des Klerusvereins Diözese Würzburg . . . 115

Bischöfliches Ordinariat

Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Beschäftigten in der Diözese Würzburg

Zwischen der Diözese Würzburg, vertreten durch den Generalvikar,
und
der Mitarbeitervertretung der Diözese Würzburg,
vertreten durch die Vorsitzende,

wird gemäß § 38 Absatz 1 Nr. 12 MAVO nachstehende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

In Gesellschaft und Kirche hat das Bewusstsein zugenommen, dass Abhängigkeitserkrankungen ernst zu nehmende Erkrankungen sind, die erhebliche Folgen für die betroffene Person, ihr familiäres und dienstliches Umfeld haben. Stoffgebundene Suchterkrankungen (Alkohol-, Medikamenten- oder Drogenabhängigkeit) oder Verhaltenssüchte (Spiel-, Internet-, Kauf-, Sexsucht) entwickeln sich meist schleichend, über lange Zeiträume hinweg und werden zunächst nicht als Problem wahrgenommen. Eine frühzeitige Intervention kann verhindern, dass Betroffene in ihren sozialen, psychischen und körperlichen Funktionen zunehmend eingeschränkt sind und die Erkrankung weiter fortschreitet bis hin zu einem verfrühten Tod.

Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen merken oft als Erste, dass „etwas nicht mehr stimmt“. Unsicherheit im Umgang mit der/dem Betroffenen, Ärger über Arbeitsausfälle und die damit verbundene Mehrarbeit für die Kolleginnen und Kollegen prägen dann häufig das Klima in der Abteilung. Die Auseinandersetzung mit den Betroffenen wird lange gescheut, obwohl Offenheit der einzige Weg aus der Misere ist.

Die Diözese Würzburg kommt ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten nach, indem sie für den Bereich Suchtmittelmissbrauch, stoffgebundene Suchterkrankungen und Verhaltenssüchte Hilfen bereitstellt.

Sie beauftragt ausgebildete betriebliche Suchtkrankenhelfer/-innen als diözesane Suchtbeauftragte, die sich um die Prävention, frühzeitige Intervention und um angemessene Reaktion bei Suchterkrankungen kümmern. Diese leiten die erforderlichen Schritte ein, begleiten Betroffene fachkundig, vermitteln an Beratungsstellen und begleiten in der Nachsorgephase nach ambulanter und/oder stationärer Therapie.

Betroffene, Kolleginnen/Kollegen und Führungskräfte können sich direkt an die Suchtbeauftragten wenden, anonymen Hinweisen gehen diese allerdings nicht nach. Grundlage für die Arbeit der Suchtbeauftragten ist die vorliegende Dienstvereinbarung. Darin enthalten ist der „Fünf-Stufen-Plan“ als arbeitsrechtliche Grundlage mit dem Ziel, eine mögliche Suchterkrankung abzuklären und zu einer Therapie zu motivieren.

§ 1 Geltungs- und Anwendungsbereich

1. Persönlich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Beamtenverhältnis zur Diözese Würzburg stehen und durch die dort bestehende Mitarbeitervertretung vertreten werden. Sie ist gleichzeitig als Handlungsanweisung für die Führungskräfte zu verstehen und allen Beschäftigten und den Führungskräften auf geeignete Weise bekannt zu machen.

2. Sachlich

Diese Dienstvereinbarung regelt den Umgang bei Verhaltensauffälligkeiten oder bei Unfällen am Arbeitsplatz in vermutetem Bezug zu einer Suchterkrankung sowie die Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Suchtgefahren.

3. Begrifflich

- a. Führungskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle diejenigen, denen die Fürsorgepflicht für das ihnen unterstellte Personal übertragen worden ist.
- b. Betroffene im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle abhängigkeits-erkrankten oder abhängigkeitsgefährdeten Beschäftigten.

§ 2 Ziele dieser Dienstvereinbarung

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind:

- die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu schützen und zu erhalten,
- dem riskanten und schädigenden Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten durch geeignete Prävention vorzubeugen,
- die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz zu gewährleisten,
- Führungskräfte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und bei Suchtproblemen von Beschäftigten frühzeitig und sachgerecht zu reagieren,
- ein Bewusstsein zu schaffen, dass schädigender und riskanter Konsum von Suchtmitteln zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchterkrankung führen kann und dass Suchterkrankungen der Behandlung bedürfen,
- Betroffenen frühzeitig angemessene Hilfe anzubieten und sie im Gesundheitsprozess zu unterstützen,

- allen Beteiligten Sicherheit durch ein transparentes, einheitliches Vorgehen bei Auffälligkeiten zu geben,
- im Umgang mit Betroffenen zu sensibilisieren und zu motivieren, die eigenen Wahrnehmungen gegenüber der/dem Betroffenen wie auch der Führungskraft gegenüber rechtzeitig offen anzusprechen,
- an das Umfeld, insbesondere an Kolleginnen und Kollegen, zu appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einer sogenannten Co-Abhängigkeit zu verharren.

§ 3 Suchtbeauftragte

(1) Der Dienstgeber bestellt diözesane Suchtbeauftragte, welche der Leitung der Hauptabteilung Personal zugeordnet werden. Diese verantwortet auch die erforderliche Qualifizierung der Suchtbeauftragten und stellt erforderlichenfalls Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung. Die Suchtbeauftragten sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fachlich weisungsfrei und unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht, außer die/der Betroffene hat zuvor allgemein oder im Einzelfall ausdrücklich davon entbunden.

(2) Jede/Jeder Beschäftigte im Dienst der Diözese hat das Recht, sich aus eigenem Antrieb unmittelbar und vertraulich an die Suchtbeauftragten zu wenden.

(3) Zu den Aufgaben der Suchtbeauftragten gehören insbesondere

a) die allgemeine Information und Aufklärung über mögliche Ursachen und Gefahren von Abhängigkeitserkrankungen auf verschiedensten Ebenen und Veranstaltungen (z. B. bei Regionaltreffen, Dekanatskonferenzen, Gesundheitstagen, im MIT etc.);

b) die Beratung und Unterstützung der Betroffenen bei der Suche nach externen Betreuungs- und Behandlungsmöglichkeiten und bei der Nachsorge;

c) die Förderung der Krankheitseinsicht und Therapiemotivation sowie der individuellen Kompetenz im Umgang mit der Suchtproblematik als Hilfe zur Selbsthilfe und Beitrag zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der/des Betroffenen;

d) die Unterstützung des Dienstgebers und Beratung der Führungskräfte sowie der Kolleginnen und Kollegen beim Umgang mit Betroffenen;

e) die Zusammenarbeit mit den psychosozialen Beratungsstellen und den anerkannten Selbsthilfeorganisationen und -gruppen;

f) Teilnahme an den Gesprächen im Rahmen des „Fünf-Stufen-Plans“;

g) Zusammenarbeit mit anderen fachbezogenen Stellen.

§ 4 Arbeitskreis Suchtprävention

Unter Federführung der Hauptabteilung Personal wird ein Arbeitskreis Suchtprävention gebildet, der sich aus folgenden ständigen Vertreterinnen und Vertretern zusammensetzt:

- alle diözesanen Suchtbeauftragten
- Leitung der HA Personal bzw. deren Vertretung
- eine Vertreterin/ein Vertreter der MAV
- Koordinator/-in für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Integrationsfachdienst im Rahmen des Kooperationsprojektes

Zu den Aufgaben des Arbeitskreises zählen insbesondere :

- Beratung des Dienstgebers in allgemeinen Fragen der Suchtprävention und in der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen
- Analyse der innerbetrieblichen Risikofaktoren
- Unterstützung aller Suchtbeauftragten bei ihrer Arbeit
- Anregungen zu Fortbildungsmaßnahmen
- Vorbereitung von Informations- und Schulungsmaßnahmen
- Austausch und Berichterstattung sowie gegebenenfalls Erarbeitung von Handlungsempfehlungen.

Der Arbeitskreis kommt einmal im Jahr zusammen oder auch bei aktuellem Bedarf. Von den Sitzungen wird jeweils ein Protokoll angefertigt.

§ 5 Grundsätze bei Abhängigkeit bzw. Sucht als Krankheit und Gebrauch von Suchtmitteln während der Arbeitszeit

(1) Der/Dem Betroffenen steht es frei, sich jederzeit auch an andere Stellen (z. B. Mitarbeitervertretung, Betriebsärzteteam, Integrationsfachdienst) zu wenden.

(2) Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind sowohl stofflich gebundene Substanzen (wie z. B. Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensstörende Substanzen) sowie Verhaltenssüchte (wie z. B. pathologischer PC-, Internet- und Handygebrauch, pathologisches Glücksspiel). Im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind sowohl legale als auch illegale Substanzen und Suchtgefährdungen gemeint.

(3) Beschäftigte, die sich bemühen, abstinent zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihrer Führungskraft, insbesondere im Rahmen der Rückfallprophylaxe.

(4) Beschäftigte und Führungskräfte sind zur genauen Einhaltung der Vorschriften der Deutschen Unfallversicherung (DGUV) verpflichtet. Insbesondere dürfen sich Beschäftigte nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie sich

selbst oder andere gefährden könnten. Gleichzeitig dürfen Führungskräfte Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Die Einnahme von psychotrop wirkenden Medikamenten sollte nur auf ärztliche Veranlassung erfolgen. Der Konsum illegaler Drogen ist verboten.

(5) Es ist nicht gestattet, unter Suchtmittel einfluss die Arbeit anzutreten. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Einnahme von Mitteln aus gesundheitlichen Gründen notwendig und deshalb ärztlich verordnet ist.

Die Einnahme von Suchtmitteln während der Arbeitszeit ist verboten. Die Führungskraft kann im begründeten Einzelfall Ausnahmen zulassen.

(6) Bei innerbetrieblichen Veranstaltungen (z. B. Verabschiedungen, Jubiläen, vergleichbaren Anlässen) sind immer alkoholfreie Getränke vorrangig anzubieten.

(7) Es wird darauf hingewiesen, dass bei Arbeitsunfällen bzw. Wegeunfällen unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln der Versicherungsschutz entfallen kann.

§ 6 Stufenplan

Das Verfahren („Fünf-Stufen-Plan“, angelehnt an die Regelung der Berufsgenossenschaften) beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Angeboten, Auflagen und Folgemaßnahmen, auch arbeitsrechtlicher Art. Das Verfahren entwickelt sich in fünf Stufen:

1. Stufe: Vieraugengespräch

(1) Werden spürbare Beeinträchtigungen in der Ausübung der Arbeit festgestellt, die den Zusammenhang mit einer Suchterkrankung vermuten lassen, sucht die unmittelbare Führungskraft unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit der/dem Betroffenen.

Dabei benennt die Führungskraft gegenüber der/dem Betroffenen die auffälligen Verhaltensweisen und den vermuteten Zusammenhang mit Fehlgebrauch von Suchtmitteln anhand konkreter Fakten (z. B. unter Nennung von Zeit, Ort, Vorfall) und zeigt Wege zur Unterstützung durch interne oder externe Hilfestellungen auf (z. B. diözesane Suchtbeauftragte). Die unmittelbare Führungskraft fordert die Betroffene/den Betroffenen unmissverständlich auf, ihr/sein Verhalten zu ändern, und verdeutlicht die Erwartungen an das weitere Arbeitsverhalten. Zudem erfolgt der Hinweis, dass die unmittelbare Führungskraft künftig verstärkt auf das Arbeitsverhalten der/des Betroffenen achten und auffällige Fakten sammeln wird. Gleichzeitig weist die unmittelbare Führungskraft darauf hin, dass bei fortdauernden Auffälligkeiten gemäß diesem Stufenplan verfahren wird. Der/Dem Betroffenen wird ein Exemplar dieser Dienstvereinbarung ausgehändigt.

(2) Zur Vorbereitung des Gesprächs soll die unmittelbare Führungskraft eine diözesane Suchtbeauftragte/einen diözesanen Suchtbeauftragten zur Beratung hinzuziehen.

(3) Nach dem Gespräch fertigt die unmittelbare Führungskraft ein Gesprächsprotokoll gemäß dem Leitfaden zur Gesprächs- und Protokollführung (Anlage 1) an, das der/dem Betroffenen in Kopie ausgehändigt wird. Das Protokoll wird bei der unmittelbaren Führungskraft aufbewahrt.

(4) Es wird ein Rückmeldegespräch nach ca. 6–8 Wochen vereinbart. Ist eine positive Verhaltensänderung eingetreten, ergeben sich für die Betroffene/den Betroffenen keine weiteren Folgen, und das Protokoll gemäß Absatz 3 ist unverzüglich zu vernichten. Ist eine positive Verhaltensänderung nicht eingetreten, wird nach den Vorgaben des Stufenplans weiter verfahren.

2. Stufe: Erweitertes Gespräch

(1) Gibt es erneute Auffälligkeiten, führt die unmittelbare Führungskraft spätestens nach zwei Monaten ein weiteres Gespräch mit der/dem Betroffenen. Die unmittelbare Führungskraft stellt die Situation aufgrund der Anzeichen und Vorkommnisse dar. Sie nennt neue Fakten, stellt den Bezug zum vorangegangenen Gespräch her und zeigt den Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch auf. Gleichzeitig fordert sie die Betroffene/den Betroffenen auf, unverzüglich Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Inhalte des Gesprächs mit dem/der Betroffenen sind:

- die Erteilung bestimmter Auflagen zur Verhaltensänderung,
- die Aufforderung, mit einem/einer diözesanen Suchtbeauftragten ein Beratungsgespräch zu führen,
- die Aufforderung binnen eines festgelegten Zeitraums, spätestens innerhalb von zwei Monaten, eine Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke aufzusuchen und eine schriftliche Bestätigung über ein Beratungsgespräch unverzüglich vorzulegen,
- die Erläuterung der weiteren, im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wenn von den Hilfsangeboten kein (rechtzeitiger) Gebrauch gemacht wird oder keine positiven Veränderungen im Arbeitsverhalten eintreten, und
- die Festlegung eines neuen Gesprächstermins in spätestens zwei Monaten, bei dem das weitere Vorgehen der/dem nächsthöheren Vorgesetzten übergeben wird, wenn von den Hilfsangeboten kein (rechtzeitiger) Gebrauch gemacht wird oder keine positiven Veränderungen im Arbeitsverhalten eintreten.

(2) An diesem Gespräch nehmen teil:

- die unmittelbare Führungskraft
- die/der Betroffene
- eine Suchtbeauftragte/ein Suchtbeauftragter.

Auf Wunsch der/des Betroffenen ist die Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die/Der Betroffene kann eine weitere Person ihres/seines Vertrauens hinzuziehen. Die unmittelbare Führungskraft hat die Betroffene/den Betroffenen auf diese Möglichkeiten hinzuweisen.

(3) Von diesem Gespräch fertigt die unmittelbare Führungskraft ein Gesprächsprotokoll an, das der/dem Betroffenen in Kopie ausgehändigt wird. Die unmittelbare Führungskraft verwahrt dieses Protokoll. Eine Kopie dieses Gesprächsprotokolls wird an die Hauptabteilung Personal weitergeleitet. Es wird ein Rückmeldegespräch nach ca. 6–8 Wochen vereinbart. Ist eine positive Verhaltensänderung eingetreten, ergeben sich für die Betroffene/den Betroffenen keine weiteren Folgen, und die Protokolle sind unverzüglich zu vernichten. Ist keine positive Verhaltensänderung eingetreten, wird nach den Vorgaben des Stufenplans weiter verfahren.

3. Stufe: Gespräch mit erster Abmahnung und Aufzeigen weiterer Maßnahmen

(1) Lehnt die/der Betroffene therapeutische Hilfestellung ab, oder kommt es zu neuerlichen Vorkommnissen, die in einem Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln stehen, informiert die unmittelbare Führungskraft unverzüglich die zuständige Hauptabteilungsleitung. Diese führt mit der/dem Betroffenen ein Gespräch, mahnt sie/ihn eindringlich und zeigt ihr/ihm die Möglichkeiten weiterer arbeitsrechtlicher Maßnahmen auf.

(2) An diesem Gespräch nehmen teil:

- die unmittelbare Führungskraft
- die zuständige Hauptabteilungsleitung
- eine Vertreterin/ein Vertreter aus der Hauptabteilung Personal
- die/der Betroffene
- die/der diözesane Suchtbeauftragte.

Auf Wunsch der/des Betroffenen ist ebenfalls die Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die/ Der Betroffene kann eine weitere Person seines/ihrer Vertrauens hinzuziehen. Die unmittelbare Führungskraft hat die Betroffene/den Betroffenen auf diese Möglichkeiten hinzuweisen.

(3) Inhalte des Gesprächs sind:

- die eindringliche Aufforderung, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie inklusive Nachsorge zu unterziehen,
- die unverzügliche Vorlage einer Bestätigung, dass die/der Betroffene die Kostenübernahme für eine ambulante/stationäre Therapie beantragt hat,
- die erneute Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Maßnahmen und
- die Festlegung eines neuen Gesprächstermins in zwei Monaten.

Außerdem wird eine schriftliche Abmahnung ausgesprochen, die zur Personalakte genommen wird.

(4) Von diesem Gespräch fertigt die Hauptabteilungsleitung ein Gesprächsprotokoll an, das der/dem Betroffenen in Kopie ausgehändigt wird. Die unmittelbare Führungskraft verwahrt dieses Protokoll. Eine Kopie dieses Gesprächsprotokolls wird an die Hauptabteilung Personal weitergeleitet. Es wird ein Rückmeldegespräch nach ca. 6–8 Wochen vereinbart. Ist eine positive Verhaltensänderung eingetreten, ergeben sich für die Betroffene/den Betroffenen keine weiteren Folgen, und die Protokolle sind unverzüglich zu vernichten. Ist keine positive Verhaltensänderung eingetreten, wird nach den Vorgaben des Stufenplans weiter verfahren.

4. Stufe: Gespräch mit zweiter Abmahnung

(1) Gibt es weiteres Fehlverhalten, welches in einem Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln steht, meldet dies die unmittelbare Führungskraft der zuständigen Hauptabteilungsleitung. In einem weiteren Gespräch (Teilnehmerkreis wie unter § 6 3. Absatz 2) stellt die zuständige Hauptabteilungsleitung mit der/dem Betroffenen die Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen fest. Die Hauptabteilungsleitung erteilt der/dem Betroffenen eine weitere schriftliche Abmahnung, die zur Personalakte genommen wird und stellt ihr/ihm für den Fall der weiteren Ablehnung fachkundiger Hilfe die fristgerechte Kündigung in Aussicht.

(2) Hat die/der Betroffene unabhängig von einer möglichen positiven Verhaltensänderung innerhalb von zwei Monaten nicht nachweislich ein Beratungsgespräch oder zumindest eine Bestätigung über eine erfolgte Terminvereinbarung zum Beratungsgespräch vorgelegt oder eine ambulante oder stationäre Therapie aufgenommen, kommt es zum Gespräch der Stufe 5.

(3) Ist bei der/dem Betroffenen eine positive Verhaltensänderung festzustellen, und hat sie/er innerhalb von zwei Monaten nachweislich ein Beratungsgespräch geführt oder zumindest eine Bestätigung über eine erfolgte Terminvereinbarung zum Beratungsgespräch vorgelegt oder eine ambulante oder stationäre Therapie aufgenommen, wird ihr/sein Verhalten von der unmittelbaren Führungskraft über den Zeitraum eines halben Jahres kontrolliert und

alle zwei Monate im Beisein der zuständigen Hauptabteilungsleitung ein Gespräch mit Rückmeldungen über die Arbeitsweise und Hinweise auf die Folgen bei erneuter Auffälligkeit geführt. Ist die zuständige Hauptabteilungsleitung längerfristig an der Gesprächsteilnahme verhindert, wird diese Aufgabe der Hauptabteilungsleitung Personal übertragen.

(4) Die Gesprächsprotokolle werden von der zuständigen Hauptabteilungsleitung aufbewahrt.

5. Stufe: Einleitung des Kündigungsverfahrens

Hat die/der Betroffene innerhalb von zwei Monaten

- nachweislich kein Beratungsgespräch geführt oder
- nicht zumindest eine Bestätigung über eine erfolgte Terminvereinbarung zum Beratungsgespräch vorgelegt oder
- keine ambulante oder stationäre Therapie aufgenommen oder
- eine Therapiemaßnahme vorzeitig abgebrochen,

informiert die zuständige Hauptabteilungsleitung die Hauptabteilungsleitung Personal, damit das Kündigungsverfahren eingeleitet wird.

§ 7 Nachsorge

(1) Während und nach ambulanten oder stationären Therapiemaßnahmen begleitet und unterstützt eine diözesane Suchtbeauftragte/ein diözesaner Suchtbeauftragter die Betroffene/den Betroffenen. Auf Wunsch der unmittelbaren Führungskraft kann auch diese Unterstützung durch eine weitere diözesane Suchtbeauftragte/einen weiteren diözesanen Suchtbeauftragten erhalten.

(2) Nach Abschluss durchgeführter Therapiemaßnahmen wird überprüft, ob ein Wechsel der bisherigen Arbeitsstelle möglich und sinnvoll ist.

(3) Betroffene werden zudem auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) aufmerksam gemacht.

(4) Die unmittelbare Führungskraft, unterstützt die Betroffene/den Betroffenen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, belehrt sie/ihn über die Pflicht zur Gesunderhaltung und empfiehlt, an geeigneten Nachsorgemaßnahmen teilzunehmen. Die unmittelbare Führungskraft hält Kontakt zu der/dem Betroffenen, stellt Hilfen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Verfügung und reagiert unmittelbar und konsequent auf erneute Auffälligkeiten.

§ 8 Rückfall

Während oder nach einer Suchttherapie kann es zum Rückfall kommen. Rückfälle gehören zum Krankheitsbild von Suchterkrankungen. Der „Fünf-Stufen-Plan“ wird erneut ab Stufe 3 eingesetzt. Erfolgt nach diesem nochmaligen

Verfahren wieder ein Rückfall, entscheidet die Hauptabteilungsleitung Personal, ob eine Abmahnung erfolgt (Stufe 4) oder eine Kündigung ausgesprochen wird (Stufe 5).

§ 9 Schweigepflicht

Alle Beteiligten an den Gesprächen mit der/dem betroffenen Suchtkranken oder Suchtgefährdeten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis, d. h. bei Vorliegen einer formalen Entbindung von der Schweigepflicht (Anlage 2) der/des Betroffenen dürfen Gesprächsinhalte an Dritte weitergegeben werden.

§ 10 Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist gemäß § 6 dieser Dienstvereinbarung und nach Maßgabe der Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung zu beteiligen.

§ 11 Schlussbestimmungen

(1) Die Dienstvereinbarung tritt am 1. Juni 2021 in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung für den Umgang mit suchtgefährdeten/suchtkranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (WDBI 150 (2004) Nr. 20, S. 340–344).

(2) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung beträgt drei Jahre. Sie gilt nach Außerkrafttreten bis zum Abschluss einer Nachfolgeregelung fort.

(3) Unabhängig von Absatz 2 kann sie mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Würzburg, 3. Mai 2021

Dr. Jürgen Vorndran
Generalvikar

Dorothea Weitz
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Vergütung für Kirchenmusiker

Aufgrund tarifvertraglich vorgegebener Anpassungen geben wir in Fortschreibung der bisherigen Praxis folgende Entgelte pro Dienst bekannt, die ab dem 1. April 2021 im Rahmen des Übungsleiterfreibetrags durch die Kirchenstiftungen an die betroffenen Organisten zu zahlen sind. Zusätzlich zu einer Dienst-einheit sind nach § 4 Abs. 5 der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker drei Zehntel der Zeit für mittelbare Dienste (Vor- und Nachbe- reitung) hinzuzurechnen.

C-Kirchenmusiker

Entgelt- gruppe	Stufe	Grundentgelt	pro Dienst	30%	pro Dienst
6	6	3.256,10 €	19,20 €	5,76 €	24,96 €
6	5	3.193,22 €	18,83 €	5,65 €	24,48 €
6	4	3.069,78 €	18,10 €	5,43 €	23,53 €
6	3	2.944,11 €	17,36 €	5,21 €	22,57 €
6	2	2.817,11 €	16,61 €	4,98 €	21,59 €
6	1	2.636,00 €	15,55 €	4,67 €	20,22 €

D-Kirchenmusiker

Entgelt- gruppe	Stufe	Grundentgelt	pro Dienst	30%	pro Dienst
4	6	2.980,10 €	17,57 €	5,27 €	22,84 €
4	5	2.925,73 €	17,25 €	5,18 €	22,43 €
4	4	2.832,88 €	16,71 €	5,01 €	21,72 €
4	3	2.740,02 €	16,16 €	4,85 €	21,01 €
4	2	2.590,85 €	15,28 €	4,58 €	19,86 €
4	1	2.413,07 €	14,23 €	4,27 €	18,50 €

E-Kirchenmusiker

Entgelt- gruppe	Stufe	Grundentgelt	pro Dienst	30%	pro Dienst
3	6	2.872,87 €	16,94 €	5,08 €	22,02 €
3	5	2.799,76 €	16,51 €	4,95 €	21,46 €
3	4	2.719,96 €	16,04 €	4,81 €	20,85 €
3	3	2.613,61 €	15,41 €	4,62 €	20,03 €
3	2	2.567,08 €	15,14 €	4,54 €	19,68 €
3	1	2.375,89 €	14,01 €	4,20 €	18,21 €

Sollte die aktuelle Eingruppierung und Einstufung der betreffenden Kirchenmusikerin/des betreffenden Kirchenmusikers nicht bekannt sein, ist das Referat Kirchenmusik (Tel.: 0931 386-63760) gerne bei der Klärung behilflich.

Personalnachrichten

Domkapitel:

Durch Vorrücken der jüngeren Domkapitulare ist das 8. Kanonikat an der Kathedrale zu Würzburg frei geworden. Das Domkapitel hat am 30. März 2021 mit Wirkung vom 27. April 2021 Herrn Stefan **Gessner**, Dompfarrer und Pfarrer der Pfarreien Dom mit Domstiftspfarrrei, Neumünster (mit Marienkapelle), Hofkirche und St. Peter und Paul, Würzburg, auf dieses Kanonikat gewählt. Bischof Dr. Franz Jung hat diese Wahl bestätigt.

Bischof Dr. Franz Jung hat ernannt:

Herrn Domkapitular Dompfarrer Stefan **Gessner** zum Bußkanoniker an der Domkirche zu Würzburg sowie zum Referenten für Stipendien und Stolarien mit Wirkung vom 1. Mai 2021.

Bischof Dr. Franz Jung hat entpflichtet:

Herrn Generalvikar Dr. Jürgen **Vorndran** von der Aufgabe des Referenten für Stipendien und Stolarien sowie des Bußkanonikers an der Domkirche zu Würzburg mit Wirkung vom 30. April 2021.

Beauftragt wurde:

Herr Pfarradministrator Andreas **Hutzler** für die Dauer der Wahlperiode der Dekanatsbeauftragten mit der Zuständigkeit für Alten- und Krankenpastoral im Dekanat Bad Neustadt mit Wirkung vom 30. April 2021.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:

Frau Stefanie **Krömker**, Pastoralreferentin in den Pfarreiengemeinschaften Mittlerer Kahlgrund, Mömbris, und Christus Immanuel, Krombach, zum 30. April 2021, mit Dank und Anerkennung für die langjährigen treuen und guten Dienste.

Stellenausschreibung für Pfarrer:

Stelle eines Pfarrers für die Pfarreien und Kuratien im pastoralen Raum **Miltenberg** mit Dienstort und Dienstwohnung im Pfarrhaus **Dorfprozelten**.

Die Bewerbung ist bis zum 11. Juni 2021 an Bischof Dr. Franz Jung und in Kopie an den Leiter der Hauptabteilung Personal Robert Hambitzer zu richten. Sie soll neben den üblichen Angaben zur Person auch das Datum der Zweiten Dienstprüfung sowie Hinweise zu den letzten geprüften Abrechnungen der Kirchenstiftung(en) der bisherigen Stelle(n) enthalten. Vor Einreichung der Bewerbung ist ein beratendes Gespräch mit Generalvikar Dr. Vorndran zu führen.

Stellenausschreibung für Priester

Pastoraler Raum/Einrichtung	Stellenumfang	Geplanter Dienort	Dienstvorgesetzte(r)
Regionaler Priesterreferent für die zukünftigen Dekanate Aschaffenburg und Miltenberg	50 %	Aschaffenburg	Generalvikar Dr. Jürgen Vorndran
Regionaler Priesterreferent für die zukünftigen Dekanate Kitzingen, Main-Spessart, Würzburg	50 %	Würzburg	Generalvikar Dr. Jürgen Vorndran
Regionaler Priesterreferent für die zukünftigen Dekanate Bad Kissingen, Bad Neustadt, Haßberge und Schweinfurt	50 %	Schweinfurt	Generalvikar Dr. Jürgen Vorndran

Die Bewerbungen sind bis zum 11. Juni 2021 an den Leiter der Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Ordinariates zu richten.

Zusätzliche Informationen sind über den Generalvikar Dr. Jürgen Vorndran oder Herrn Robert Hambitzer zu erhalten. Ein konkreter Stellenantritt ist jeweils in einem Bewerbungsverfahren festzulegen.

**Stellenausschreibung zum 1. September 2021 oder später
für Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen und Diakone im Hauptberuf**

Pastoraler Raum/Einrichtung	Stellen- umfang	Geplanter Dienstort	Dienstvor- gesetzte(r)
Raum Kahlgrund	39 Std.		Zukünftiger Moderator des Raumes
Raum Kahlgrund	39 Std.		“
Raum Aschaffenburg West	39 Std.	Stockstadt	“
Betriebsseelsorge für die Region Untermain	19,5 Std.	Aschaffen- burg – Mar- tinushaus	Diakon Peter Hart- laub
Klinikseelsorge Bad Neustadt	19,5 Std.	Bad Neu- stadt	Pfarrer Jürgen Schwarz
Raum Kitzingen	39 Std.		Zukünftiger Moderator des Raumes
Raum Schwarzach am Main	26,75 Std.	Schwarzach	“
Raum Schwarzach am Main	19,5 Std.	Volkach	“
Raum Obernburg	39 Std.	Niedern- berg	Zukünftiger Moderator des Raumes
Jugendseelsorger/-in für die schulbezogene Jugendbildung	19,5 Std.		Pädago- gische Leiterin der kja, Annika Herzog

In dieser Liste sind nur Stellen berücksichtigt, die nicht in den Ausschreibungen seit dem Würzburger Diözesanblatt 166 (2020) Nr. 12 vom 18. Dezember 2020 ausgeschrieben wurden.

Die Bewerbungen sind mit einem aktuellen Lebenslauf bis zum 9. Juni 2021 an die Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Ordinariates zu richten.

Eine Liste der offenen Stellen ist immer aktuell im Mitarbeiterinformationssystem (MIT)/Gruppe für Hauptamtliche/Personal/Stellenausschreibungen/Pastoral zu finden.

Zusätzliche Informationen sind über die Diözesanreferenten (Gemeindereferentin Roswitha Schuhmann, Pastoralreferent Johannes Reuter, Diakon Artur Eisenacher) zu erhalten. Ein konkreter Stellenantritt ist jeweils in einem Bewerbungsverfahren festzulegen.

Mitgliederversammlung des Klerusvereins Diözese Würzburg

Die Mitgliederversammlung des Klerusvereins der Diözese Würzburg findet am Dienstag, den 15. Juni 2021, um 14.30 Uhr im Priesterseminar Würzburg (unter den zum Zeitpunkt der Veranstaltung geltenden Infektionsschutzregeln) statt.

Tagesordnung:

1. Gebet und Totengedenken
2. Protokoll der letzten Sitzung
3. Rechenschaftsbericht des Vorstands
4. Entlastung des Vorstands
5. Rechenschaftsbericht des Kassiers
6. Entlastung des Kassiers
7. Satzungsänderung
8. Gespräch mit Herrn Generalvikar Dr. Jürgen Vorndran („Pastoral der Zukunft“)
9. Meinungsbild: Gemeinsame Wallfahrt
10. Sonstiges

Wir erbitten eine Anmeldung bis zum 4. Juni 2021 bei Pfarrer Tobias Fuchs.
E-Mail: tobias.fuchs@bistum-wuerzburg.de, Tel.: 0931 708165



Bischöfliches Ordinariat, Postfach 110362, 97030 Würzburg
ZKZ 07431, PVSt.

Deutsche Post 

Würzburger Diözesanblatt – Amtliches Verordnungsblatt des Bistums Würzburg

Herausgeber: Bischöfliches Ordinariat Würzburg

Redaktion: Bischöfliches Ordinariat Würzburg | Kanzlei der Kurie | Abt. Notariat

Kontakt: 0931 3 86-67011 | amtsblatt@bistum-wuerzburg.de

Layoutkonzept: Verlagsatelier Michael Pfeifer | www.verlagsatelier.de

Druck: Hausdruckerei des Bischöflichen Ordinariates Würzburg

Ausgabe: i. d. R. monatlich | Bezugspreis: 29,00 € jährlich