

---

## Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen

Alkohol- und Drogenmissbrauch beeinträchtigen Leistungsfähigkeit, Arbeitsqualität und Gesundheit der Mitarbeiter/innen. Damit ist auch der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** in der Einrichtung betroffen, für den Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) zuständig sind. Für den Dienstgeber ergibt sich die Pflicht zum Tätigwerden aus seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht. Für die MAV gehören Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung zu den allgemeinen Aufgaben.

Zur Prävention und Bekämpfung von Suchtkrankheiten können Dienstgeber und MAV beispielsweise eine **Dienstvereinbarung** schließen und einvernehmlich regeln, wie in einem Stufenplan mit betroffenen Mitarbeiter/innen umgegangen werden soll.

Bereits aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich für jede/n Mitarbeiter/in als Nebenpflicht ein **relatives Alkoholverbot**. Mitarbeiter/innen dürfen sich durch Alkoholkonsum vor oder während der Arbeitszeit oder in den Pausen nicht in einen Zustand versetzen, der ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen könnte.

Ein **absolutes Alkoholverbot** kann der Dienstgeber aufgrund seiner Organisations- und Leitungsmacht einseitig anordnen oder es kann durch Dienstvereinbarung einvernehmlich geregelt werden. Eine einseitige Anordnung ist beispielsweise bei Berufsgruppen möglich, bei denen bereits geringe Mengen Alkohol zu einer Gefährdung der dienstlichen Pflichten und der Sicherheit im Betrieb führen können. Das ist bei Kraftfahrer/innen, Rettungssanitäter/innen, OP-Schwestern, -pflegern, Chirurgeninnen und Chirurgen denkbar. Ein einseitiges Verbot bedarf der Zustimmung der MAV, § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO.

Verstößt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gegen ein relatives oder absolutes Alkoholverbot, kann der Dienstgeber eine **Abmahnung** aussprechen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Mit der **Muster-Dienstvereinbarung** und der **Checkliste „Stufenintervention Sucht“** geben wir Ihnen einen Leitfaden für den Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen.