 <p>Evangelische Altenhilfe Ludwigshafen am Rhein gemeinnützige Dienstleistungsgesellschaft mbH ... sicher und geborgen</p>	<p>Handbuch Qualitätsmanagement</p> <p>Verfahrensanleitung im Umgang mit suchtauffälligen Mitarbeitern</p>	<p>Kap. D.4.1.11</p>
--	---	--------------------------

1. Ziele

Das 5-Stufen-Modell

Eine bewährte Handlungshilfe für den Umgang mit Suchtkranken ist das 5-Stufen-Modell. Es bietet Vorgesetzten die Möglichkeit, frühzeitig und positiv in das Geschehen einzugreifen. Die Durchführung des 5-Stufen-Modells kann sich über einen langen Zeitraum erstrecken. Im Vordergrund steht hierbei ein klar strukturiertes Vorgehen: Das Modell erfordert eine klare Definition von Zielen, die von beiden Seiten konsequent verfolgt werden. Der Inhalt der Gespräche muss vertraulich behandelt werden.

Ziele der Intervention sind:

- Vertrauen in die betrieblich vereinbarten Maßnahmen aufzubauen
- offen mit den Problemen umzugehen
- betroffene Beschäftigte aus allen Bereichen gleich zu behandeln
- bei der Feststellung von normabweichendem Konsumverhalten sofort zu reagieren
- geeignete Maßnahmen frühzeitig einzuleiten
- das Unternehmen und betroffene Mitarbeiter arbeitsrechtlich abzusichern

2. Geltungsbereich

Diese Handlungshilfe gilt abteilungsübergreifend für alle Häuser der Evangelischen Altenhilfe Ludwigshafen.

3. Ablauf

1. Stufe:

Der Vorgesetzte stellt das Suchtproblem fest und bespricht dieses mit dem Mitarbeiter. Hierbei sollte darauf geachtet werden, in die Beobachterrolle zu schlüpfen und das Gespräch mit „Ich-Botschaften“ zu führen („Ich habe beobachtet“, „Ich mache mir Sorgen“).

Vor dem Gespräch sollten Fakten und Auffälligkeiten im Bereich des Arbeits- und Sozialverhaltens notiert und zur Hilfe genommen werden. Hierzu können verschiedene Anlässe herangezogen werden (z.B. Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, fehlerhafte Arbeit).

Es werden die Pflichtverletzungen in Bezug auf den Arbeitsvertrag aufgezeigt und auf das Suchtproblem ursächlich zurückgeführt. Der Vorgesetzte weist auf mögliche Konsequenzen hin, stellt aber Hilfsangebote in den Vordergrund. Es werden gemeinsam Ziele definiert, z.B. Inanspruchnahme von inner- oder außerbetrieblicher Hilfe und ein weiteres Gespräch, um die Einhaltung der Ziele zu prüfen. Datum und Inhalt der Gespräche werden schriftlich festgehalten. Der betroffenen Person wird eine Kopie ausgehändigt und der Empfang von ihr schriftlich bestätigt.

Tritt keine Besserung ein:

2. Stufe:

Der Vorgesetzte konfrontiert den Mitarbeiter erneut mit dem Suchtproblem in Bezug auf seine Pflichtverletzung und nennt Auflagen. Es sollten konkrete Anlässe vorliegen, die mit Ort, Zeit, Datum und evtl. auch Zeugen dokumentiert sind. Der Vorgesetzte stellt die möglichen Konsequenzen deutlich dar und bespricht die Hilfsangebote erneut. Es werden wiederum Ziele definiert, ein Zeitrahmen gesetzt sowie ein Termin für ein weiteres Gespräch festgelegt.


Tritt keine Besserung ein:

3. Stufe:

Ein Gespräch mit dem Betroffenen wird angesetzt. Sinnvoll ist es, die Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen. Der Mitarbeiter wird mündlich verwarnt. Die Hilfsangebote und Ziele werden erneut besprochen und ein weiteres Gespräch zur Kontrolle vereinbart.

Tritt keine Besserung ein:

Freigabe GF	Geprüft	Bearbeiter	Version	Datum	Seite
Frau Busch	QMB	Frau Busch	2.0	Oktober 2025	Seite 1 von 3

	Handbuch Qualitätsmanagement	Kap. D.4.1.11
	Verfahrensanleitung im Umgang mit suchtauffälligen Mitarbeitern	

4. Stufe:

Ein erneutes Gespräch erfolgt mit dem Betroffenen und der Mitarbeitervertretung. Hilfsangebote werden ebenso wie möglicherweise drohende Konsequenzen besprochen. Es werden klare Auflagen mit Zeitplan festgelegt.

Die erste Abmahnung wird erteilt.

Wesentlich ist, dass tatsächlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen vorliegt.

Tritt keine Besserung ein:

5. Stufe:

Nochmals wie bei 4. Stufe. **Die zweite Abmahnung wird erteilt.**

Tritt keine Besserung ein: Kündigung

4. Zuständigkeiten

WBL, PDL, Technischer Leiter, Küchenleiter, MAV, ZHL, GF

5. Handlungsanleitung

Wichtig bei allen Gesprächen:

- Diskretion im Umgang mit den Inhalten der Gespräche
- Aufbau einer Vertrauensbasis zwischen Vorgesetzten und Betroffenen („Ich-Botschaften“)
- ernstgemeinte Hilfsangebote, die nicht als Vorbereitung für eine Kündigung genutzt werden
- sachliche / emotionsfreie Besprechung der Lösungsmöglichkeiten
- Besprechung und beiderseitige Akzeptanz der Ergebnisse und des weiteren Vorgehens
- klar sichtbare Struktur und Transparenz der Vorgehensweise für alle Beteiligten
- Verfolgung der gemeinsam gesteckten Ziele durch aktives Tun und Konsequenz des Betroffenen
- aktive Hilfestellung durch den Vorgesetzten

- **Anlaufstellen**

Ludwigshafen

Haus der Diakonie
Falkenstrasse 17-19
67063 Ludwigshafen

Telefonberatung 0621 – 520 44 - 0 (Montag bis Donnerstag von 9:00 bis 12:00 Uhr sowie 14:00 bis 16:00 Uhr, Freitag von 9:00 bis 12:00 Uhr)

Frau Susanne Götz	0621-520 44 62	susanne.goetz@diakonie-pfalz.de
Herr Marc Hoffmann	0621-520 44 50	marc.hoffmann@diakonie-pfalz.de
Frau Anja Grey	0621-520 44 53	anja.grey@diakonie-pfalz.de


Speyer

Diakonisches Werk Pfalz
Karmeliterstraße 20
67346 Speyer

Frau Anette Schilling	06232 664-254	anette.schilling@diakonie-pfalz.de
-----------------------	---------------	------------------------------------

Rechtliche Grundlagen

Freigabe GF	Geprüft	Bearbeiter	Version	Datum	Seite
Frau Busch	QMB	Frau Busch	2.0	Oktober 2025	Seite 2 von 3

 <p>Evangelische Altenhilfe Ludwigshafen am Rhein gemeinnützige Dienstleistungsgesellschaft mbH ... sicher und geborgen</p>	Handbuch Qualitätsmanagement	Kap. D.4.1.11
	Verfahrensanweisung im Umgang mit suchtauffälligen Mitarbeitern	

Die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 (ehemals BGV A1) führt in § 15, Abs. 2 und 3 aus:

„Pflichten der Versicherten“

1. Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen.
2. Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.
3. Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Dieser Absatz verbietet nicht grundsätzlich die Einnahme von Alkohol oder Drogen. Jedoch darf der betroffene Versicherte sich und andere hierdurch nicht gefährden.

Für den Betroffenen gilt, dass der Rauschzustand ein persönlicher, allein vom Willen des Versicherten abhängiger Zustand ist, der typischerweise einen Leistungsabfall mit Gefahrenerhöhung bewirkt. Daraus ausgehende Gefahren und Situationen gehören grundsätzlich nicht zum versicherten Risiko. Der Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung entfällt daher in der Regel.

Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet in § 7 den Arbeitgeber zum Einschreiten:

"Befähigung für Tätigkeiten"

1. Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.
2. 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.

Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen bei Auffälligkeiten eines Beschäftigten auf Grund ihrer Fürsorgepflicht reagieren: Sie haben die Entbindung von der Arbeit einzuleiten, wenn der Eindruck entsteht, dass die Arbeit nicht sicher durchgeführt werden kann. Der Arbeitgeber muss für einen sicheren Heimtransport sorgen, für den er sich vom Betroffenen entschädigen lassen kann. Die Zeit, die der Betroffenen auf Grund seiner Auffälligkeiten nicht arbeiten kann, muss vom Arbeitgeber nicht entlohnt werden.

Beim Nichteinschreiten kann der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte unter Umständen schadenersatzpflichtig gemacht oder wegen fahrlässiger Körperverletzung zur Verantwortung gezogen werden.

Freigabe GF	Geprüft	Bearbeiter	Version	Datum	Seite
Frau Busch	QMB	Frau Busch	2.0	Oktober 2025	Seite 3 von 3