

Umgang mit akuter Alkoholisierung/ Berauschung am Arbeitsplatz (Anhang 1 des Suchtpräventionskonzepts)

Gemäß Paragraph 15 der Gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften, die festgeschrieben sind in den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BGV-A1), gelten für den Konsum von Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln allgemein folgende Grundsätze:

§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) ...

(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.*

Weiter gilt gemäß Paragraph 7 der Gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften (BGV-A1):

§ 7 Befähigung für Tätigkeiten

(1) ...

(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.*

Für das gesamte Universitätsklinikum und manche Bereiche der Universität wurde ein Alkoholverbot ausgesprochen, insbesondere wenn es die Arbeitssicherheit erfordert. Ein Verstoß gegen das Alkoholverbot zieht arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen nach sich

(vgl. Schreiben des Kanzlers 7. November 1975;
Alkoholverbot im Technischen Betrieb 27. August 1998
Dienstanweisung des Klinikums 12. Januar 2003;
Dienstanweisung des Botanischen Gartens 2. November 2005)

Im Falle einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit aufgrund akuter Alkoholisierung oder Einnahme anderer Suchtmittel ist folgendes Vorgehen angezeigt:

Vorgesetzte/r entscheidet

Bei begründetem Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der/die Vorgesetzte entscheiden, ob sie ohne Gefahr für sich und andere ihre Arbeit fortsetzen können (s. o. BGV-A1).

- Vorgesetzte sind gehalten, auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- Vorgesetzte dürfen und müssen sich bei der Entscheidung, Beschäftigte vom Arbeitsplatz zu entfernen, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, auf den eigenen Eindruck und die allgemeine Lebenserfahrung verlassen. Sie stehen nicht unter Beweispflicht.
- Hilfreich ist es, wenn eine weitere Person den Eindruck des/der Vorgesetzten teilt. So zieht diese/r möglichst eine weitere Person hinzu.

Test auf Suchtmittelgebrauch als Gegenbeweis

Zu ihrer Entlastung haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich einem Test auf Suchtmittelgebrauch beim Betriebsärztlichen Dienst zu unterziehen.

Dienststelle trägt die Verantwortung für den Heimweg

Werden Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg. Welches Verkehrsmittel (öffentliche Personennahverkehrsmittel, Taxi oder Dienstwagen) hierfür infrage kommen kann, muss der/die Vorgesetzte entscheiden. Es kann auch eine Verständigung von Familienangehörigen erfolgen, die den/die Beschäftigte/n abholen.

Kosten gehen zu Lasten des/der Beschäftigten

Veranlasst der/die Vorgesetzte den Heimtransport, hat der/die Beschäftigte die Kosten zu tragen.

Ist der/die Beschäftigte durch eigenes Verschulden an seiner/ihrer Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Dienstzeit kein Anspruch auf Bezüge.

Der/die Vorgesetzte informiert die Personalstelle über den Vorgang, die den/die Vorgesetzten insbesondere bzgl. der beiden zuletzt genannten Punkte unterstützt.

Einstieg in den Fünf-Stufenplan

Die Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer akuten Alkoholisierung am Arbeitsplatz, in den Bereichen mit Alkoholverbot die Alkoholisierung/Berausung an sich, stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen dar. So ist der/die Vorgesetzte gehalten, zeitlich nah ein Gespräch im Rahmen des Fünf-Stufenplans zu führen (vgl. Anhang 2 des Suchtpräventionskonzepts).