

Anlage 3:

Vorgehen bei akuter Beeinträchtigung durch Suchtmittelgebrauch

- (1) Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Alkohol, Drogen, anderen berauschenden Mitteln oder Medikamenten ohne ärztliche Indikation ist nicht erlaubt, da sich Beschäftigte dadurch selbst oder andere gefährden können oder in der qualitativen und quantitativen Erfüllung ihrer Arbeitsverpflichtungen beeinträchtigt werden. (vgl. Unfallverhütungsvorschrift GUV-V A1 § 15 Abs. 2 und 3)
- (2) Vorgesetzte tragen die Verantwortung für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und können ggf. für Sicherheitsrisiken und Unfallgefahren, die sich aus der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit einzelner Beschäftigter ergeben, zur Rechenschaft gezogen werden.
- (3) Beschäftigte, die den unter Punkt 1 genannten Anforderungen zuwider handeln, dürfen mit Arbeiten nicht betraut werden.
- (4) Vorgesetzte sind gehalten, Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- (5) Stellt die/der Vorgesetzte einen Verstoß gegen das Konsumverbot fest oder hat er/sie den Verdacht, dass ein/e Beschäftigte/r das Nüchternheitsgebot nicht einhält, muss er/sie einschreiten. Er/sie ist gehalten, eine sorgfältige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit vorzunehmen und zu entscheiden, ob das Verlassen der Dienststelle zu veranlassen ist.
- (6) Die Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit der/des Beschäftigten orientiert sich an einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Augenscheins“), an der allgemeinen Lebenserfahrung der/des Vorgesetzten sowie an einer möglichen Gefährdungslage am Arbeitsplatz.
- (7) Der oder die Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person zur Feststellung der Beeinträchtigung hinzu (Beweishilfe).
- (8) Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat jede Beschäftigte/jeder Beschäftigter die Möglichkeit, sich innerhalb einer Stunde zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen oder bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Der/die Beschäftigte ist hierauf von dem/der Vorgesetzten hinzuweisen.
- (9) Wird die/der Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg und organisiert ggf. eine Begleitperson und ein Beförderungsmittel. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges oder eines Fahrrades ist zu unterbinden. Die Beförderungskosten werden der/dem Beschäftigten in Rechnung gestellt.
- (10) Ist die/der Beschäftigte durch eigenes Verschulden in seiner/ihrer Arbeits- bzw. Dienstleistung gehindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.
- (11) Für das weitere Verfahren gilt der Interventionsleitfaden.