

11.2 Anhang zur Betriebsvereinbarung/ Dienstvereinbarung:

Interventionsverfahren bei akuter Gefährdung der Sicherheit bei der Arbeit

Interventionsverfahren bei akuter Gefährdung der Sicherheit bei der Arbeit aufgrund akuter Beeinflussung durch berauschende Mittel oder Medikamente

(§ 8 der BV/DV in Verbindung mit § 7 und § 15 DGUV V1 sowie § 15 ArbSchG)

Anhang zur Betriebs-/Dienstvereinbarung (Titel) vom (Datum)

Sind Beschäftigte durch Alkohol, illegale Drogen, Medikamente oder andere berauschende oder die Wahrnehmung verändernde Mittel nicht in der Lage, die ihnen übertragenen Tätigkeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen sie nach § 7 DGUV V 1 nicht damit beschäftigt werden.

- (1) Folgendes Verfahren wird bei akuter Beeinträchtigung sicheren Arbeitens vereinbart:
 - a) Besteht aufgrund äußerer Anzeichen der Eindruck, dass eine Person aus dem Kreis der Mitarbeitenden unter Einfluss von berauschenden Mitteln steht, ist die unmittelbare Führungskraft aufgefordert, einzugreifen. Auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten ist in angemessener Form nachzugehen.
 - b) Die Entscheidung, die betreffende Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, trifft die zuständige Führungskraft. Sie orientiert sich an den konkreten Auffälligkeiten im Auftreten und Verhalten. Ein Test ist hierfür nicht erforderlich.
 - c) Die Führungskraft zieht eine weitere Person als Beweishilfe hinzu. Soweit möglich, wird der Betriebsrat/ Personalrat unmittelbar über das Vorgehen informiert.
 - d) Die Führungskraft weist die betroffene Person auf die Möglichkeit hin, sich zu ihrer Entlastung einem Test auf Suchtmittelkonsum unterziehen zu können. Der Gegenbeweis ist unmittelbar, längstens innerhalb von zwei Stunden nach Ansprache, anzutreten.
Wird eine Medikamenteneinnahme als Ursache für die Auffälligkeiten angegeben, kann die Person die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-)ärztlich bestätigen lassen.
Soll das Ergebnis des Tests oder der Untersuchung bei der Entscheidung berücksichtigt werden, so ist es schriftlich vorzulegen.
 - e) Bestehen die Auffälligkeiten und die Gefährdung für sich oder andere fort, so darf die betroffene Person auch bei negativem Testergebnis nicht wieder eingesetzt werden. In diesem Fall dürfen ihr daraus keine Nachteile entstehen.
 - f) Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, ist die Führungskraft verpflichtet, für einen sicheren Heimweg – durch einen betrieblich zu regelnden begleiteten Heimtransport – zu sorgen.
 - g) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Arbeitsleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Entgelt. Die Kosten für den Heimtransport hat sie in diesem Fall selbst zu tragen.
- (2) Eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit kann auch durch gefährdendes suchtmähnliches Verhalten (z. B. problematischer Mediengebrauch, pathologisches Glücksspiel) verursacht sein. Hierbei ist das Verfahren nach Absatz 1 entsprechend anzuwenden.
- (3) Konnte die betroffene Person ihre Arbeit/ihren Dienst durch eigenes Verschulden nicht antreten oder fortsetzen, wird von der zuständigen Führungskraft zeitnah ein Personalgespräch geführt. Bei Auffälligkeit in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch wird das erste Stufengespräch nach dem Stufenplan angesetzt; in allen anderen Fällen wird ein Klärungsgespräch geführt (siehe 11.3.1 bzw. 11.3.2). Es gehört zu den Präventions- und Dienstpflichten der Führungskraft, diese Gespräche durchzuführen.