

Dienstvereinbarung zu Regelungen von Alkoholverbot

Zwischen
dem Bundesamt für ...
und
dem Personalrat
wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Der Genuss alkoholischer Getränke vor und während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen gefährdet Gesundheit und Leben jedes Beschäftigten. Alkoholisierte Beschäftigte stellen zudem insbesondere für jugendliche Kolleginnen und Kollegen ein schlechtes Vorbild dar. Durch den Genuss alkoholischer Getränke können unabsehbare Schäden an Geräten, Anlagen und Einrichtungen verursacht werden. Außerdem gefährdet jeder alkoholisierte Beschäftigte seinen eigenen Versicherungsschutz. Gegebenenfalls muss er darüber hinaus Schadensersatz leisten. Die auch für unsere Dienststelle geltenden Unfallverhütungsvorschriften stellen Grundsätze der Prävention auf. Diese verbieten einen sich selbst oder andere gefährdenden Alkoholgenuss und untersagen ggf. die Weiterbeschäftigung des alkoholisierten Mitarbeiters. Dienststelle und Personalrat sehen sich daher verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften anzuwenden.

§ 1 Umfang des Alkoholverbots

Um die Sicherheit der Beschäftigten und der Geräte, Anlagen und Einrichtungen der Dienststelle zu gewährleisten, sind die Mitnahme von alkoholischen Getränken jeder Art in die Dienststelle sowie der Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit grundsätzlich verboten. Dies gilt nicht für den Genuss von Bier oder Wein in geringen Mengen während der Pausen. Das Betreten des Betriebs in alkoholisiertem Zustand ist untersagt. Das Mitbringen von alkoholischen Getränken in den Betrieb ist untersagt.

§ 2 Aufgabe der Führungskräfte

Alle Führungskräfte sind angewiesen, Alkoholgenuss in der Dienststelle zu unterbinden. Sie haben darüber hinaus darauf hinzuwirken, dass auch keine alkoholischen Getränke am Arbeitsplatz, in Aufenthaltsräumen oder in Schränken usw. vorrätig gehalten werden.

§ 3 Absolutes Alkoholverbot für bestimmte Bereiche

Ein grundsätzliches, absolutes Alkoholverbot besteht von Dienstbeginn bis Dienstende einschließlich der Pausen innerhalb und außerhalb der Dienststelle für Fahrpersonal und für beschäftigte Außendienstmitarbeiter im Zusammenhang mit der Benutzung von Kraftfahrzeugen.

§ 4 Beschäftigungsverbot bei Verdacht auf Alkoholisierung

- (1) Besteht begründeter Verdacht auf Angetrunkenheit, vor allem bei starkem Alkoholgeruch, sinnwidrigem Verhalten oder unsicherem Gang sowie Beeinträchtigung der Geh- oder

Beurteilungsfähigkeit, dürfen alkoholisierte Beschäftigte aus Sicherheitsgründen nicht beschäftigt werden. Beschäftigte unter dem Verdacht des Alkoholeinflusses können sich einem Alkoholtest unterziehen (Atem-Alkohol-Messgerät oder amtliche Blutentnahme mit Untersuchung auf Blutalkoholgehalt). Beim Test soll grundsätzlich ein Personalratsmitglied oder eine andere unbeteiligte Person zugegen sein. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.

- (2) Alkoholmissbrauch liegt vor, wenn der ermittelte oder angezeigte Blutalkoholgehalt 0,8 Promille, bei Beschäftigten mit grundsätzlichem Alkoholverbot 0,3 Promille übersteigt. Alle Führungskräfte haben bei begründeter Vermutung, dass ein Beschäftigter alkoholisiert die Dienststelle betreten will, alkoholische Getränke zu sich genommen hat oder unter Alkoholeinfluss arbeitet, den Objektsicherungsdienst und den unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich einzuschalten. Soweit möglich, ist der Personalrat zu verständigen. Die Polizei soll nur in besonders gelagerten Fällen hinzugezogen werden, insbesondere um tätliche Ausschreitungen zu vermeiden.

§ 5 Verfahren bei Alkoholisierung

- (1) Bei Alkoholisierung im vorstehenden Sinne ist wie folgt zu verfahren: Alkoholisierte Beschäftigte sind gütlich zum Verlassen des Betriebs aufzufordern, wobei Vorgesetzter und Objektsicherungsdienst für einen gefahrlosen Heimweg Sorge tragen. Die Steuerung eines Kraftfahrzeugs oder die Benutzung eines Fahrrads für den Heimweg ist zu unterbinden. Der sichere Nachhauseweg ist gewährleistet, wenn der Mitarbeiter von einem anderen Angehörigen der Dienststelle begleitet wird oder wenn er mit einem öffentlichen Verkehrsmittel nach Hause fährt. Der Fahrer ist ggf. anzuweisen, den Mitarbeiter bis zu seiner Wohnung zu begleiten. Die Beförderung erfolgt auf Kosten des Mitarbeiters.
- (2) Bei der Benutzung von dienststelleneigenen Fahrzeugen sind kalkulatorische Kosten, mindestens in Höhe der steuerlichen Kilometergelder, von den Bezügen des Beschäftigten einzubehalten. Ist der Angetrunkene hilflos, besteht die Möglichkeit, auch ohne seine Zustimmung auf seine Kosten ein Taxi o.Ä. zu bestellen (Geschäftsführung ohne Auftrag). Entzieht sich der Angetrunkene jeglicher Hilfeleistung, entfällt ggf. die Pflicht zur Hilfeleistung. Über die Umstände ist eine schriftliche Notiz zu erstellen und zur Personalakte zu nehmen. Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass sich der angetrunkene Mitarbeiter nicht ohne Begleitung auf dem Gelände der Dienststelle bewegt.

§ 6 Sanktionen

Wer vorstehenden Verpflichtungen zuwiderhandelt, erhält wegen Verletzung seiner Dienstpflichten bzw. arbeitsvertraglicher Verpflichtungen eine Abmahnung, in schweren Fällen oder Wiederholungsfällen einen Verweis oder eine Kündigung bzw. sieht den entsprechenden beamtenrechtlichen Sanktionen entgegen. Ausfallzeiten infolge alkoholbedingter Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit werden nicht vergütet. Darüber hinausgehende Schadensersatzansprüche, insbesondere bei Sachbeschädigungen oder Personenschäden, können daneben geltend gemacht werden.

§ 7 Erweiterung des Verbots auf Feiern

Diese Dienstvereinbarung gilt entsprechend für Feiern aus Anlass von Jubiläen, Beförderungen usw. Sie sollen möglichst außerhalb der Dienststelle durchgeführt werden.

§ 8 Alkoholabhängigkeit

Liegt krankhafte Alkoholabhängigkeit vor, ist der Beschäftigte verpflichtet, sich spätestens sechs Monate nach Feststellung der Alkoholabhängigkeit einer Rehabilitationsmaßnahme (Entziehungskur) zu unterziehen. Diese Dienstvereinbarung gilt entsprechend für jede Art von Suchtmitteln und Drogen.

§ 9 Persönlicher Geltungsbereich, Schlussvorschriften

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden. Sie tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden und wirkt nach bis zu dem Zeitpunkt, in dem sie durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt wird.

Für die Dienststelle

Für den Personalrat