So vermeiden Sie Arbeitsunfälle durch ein Alkoholverbot

**Dienstvereinbarung**

Zwischen der Dienststelle …

und

dem Personalrat der Dienststelle ...

wird folgendes vereinbart:

1. Um die Sicherheit der in der Dienststelle Beschäftigten zu fördern und insbesondere das Risiko alkoholbedingter Arbeitsunfälle auszuschließen, wird für alle Beschäftigten der Dienststelle ein absolutes Alkoholverbot verhängt. Demnach ist es weder erlaubt, alkoholische Getränke in die Dienststelle zu bringen, dort zu sich zu nehmen oder alkoholisiert zur Arbeit zu erscheinen.
2. Beschäftigte, deren Arbeitsfähigkeit durch Alkoholeinfluss gemindert ist und die deshalb ihre eigene Sicherheit oder die der Arbeitskollegen gefährden, dürfen ihre Beschäftigung nicht aufnehmen.
3. Alkoholisierte Beschäftigte haben außerdem unverzüglich die Dienststelle zu verlassen. Aus Sicherheitsgründen hat die Dienststellenleitung in jedem Fall dafür zu sorgen, dass der Beschäftigte sicher zu Hause ankommt. Soweit durch den Transport Fahrtkosten entstehen, sind diese von dem Beschäftigten zu tragen.
4. Bestehen Anhaltspunkte für eine Alkoholbeeinflussung, hat die Dienststellenleitung den Beschäftigten anzuweisen, die Arbeit vorläufig einzustellen, bis geklärt ist, ob er die Tätigkeit vorsetzen kann. Der Verdacht kann sich insbesondere ergeben aus
	* Aussagen von Zeugen, die den Beschäftigten beim Verzehr alkoholischer Getränke beobachtet haben oder
	* Auffälligkeiten wie schwankender Gang, "Fahne", lallende Sprache usw.

Die Entscheidung ist unter Hinzuziehung einer anderen geeigneten Person (Vorgesetzte oder Personalratsmitglieder) zu fällen.

1. Soweit alkoholbedingt Arbeitszeit ausfällt, besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Liegt aber eine Alkoholkrankheit vor, hat die Dienststelle in der Regel Entgeltfortzahlung zu leisten.
2. Besteht die Vermutung einer Alkoholgefährdung oder sogar Alkoholkrankheit, hat die Dienststellenleitung zunächst ein vertrauliches Gespräch mit dem Beschäftigten zu führen. Auf Wunsch des Betroffenen kann ein Mitglied des Personalrates oder eine andere Vertrauensperson hinzugezogen werden. In diesem Gespräch hat die Dienststellenleitung die festgestellten Auffälligkeiten zu benennen und auf interne und externe Hilfsmöglichkeiten hinzuweisen. Darüber hinaus sind dem Beschäftigten konkrete Verpflichtungen aufzuerlegen, wie zum Beispiel einen Arzt aufzusuchen oder sich um Therapie-Möglichkeiten zu kümmern. So weit möglich, sollen Angehörige in die Beratung mit einbezogen werden.
3. Nach Ablauf einer angemessenen Frist hat die Dienststellenleitung ein weiteres Gespräch anzusetzen und sich danach zu erkundigen, ob der Beschäftigte inzwischen sein Verhalten geändert und eine der genannten Anlaufstellen aufgesucht hat. Zu diesem Gespräch ist ein Mitglied des Personalrates sowie auf Wunsch des Beschäftigten wiederum eine Person des Vertrauens hinzuziehen.
4. Führt auch das 2. Gespräch innerhalb von ... Wochen zu keiner Änderung im Verhalten des Beschäftigten, spricht die Dienststellenleitung unter Hinweis auf die erfolglos durchgeführten Gespräche eine schriftliche Abmahnung aus.
5. Kommt es auch nach Ausspruch der Abmahnung zu alkoholbedingten Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit, kann dem Beschäftigten gekündigt werden.
6. Unterzieht sich der Beschäftigte nach Ausspruch der Kündigung einer Entziehungskur, hat er einen Anspruch auf Wiedereinstellung, wenn er nachweist, dass die Teilnahme erfolgreich war. Erforderlich ist außerdem der Nachweis eines ernsthaften Willens zur Abstinenz, zum Beispiel durch Beitritt zu einer Selbsthilfegruppe.
7. Wird der Beschäftigte nach einer erfolgreich durchgeführten Erziehungskur rückfällig, ist nicht in jedem Fall von einem Eigenverschulden auszugehen. Vielmehr ist die Vorgehensweise in jedem Einzelfall mit allen bisher an den Gesprächen Beteiligten abzusprechen. Entscheidend für die Frage der Weiterbeschäftigung sind neben den Gründen für einen Rückfall insbesondere die Bereitschaft des Betreffenden, sich einer erneuten Therapie zu unterziehen sowie die individuelle Zukunftsprognose.

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von … Monaten gekündigt werden.

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Personalrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Personalrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe im pdf-Format, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben im pdf-Format zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe plus MWSt. „Personalrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro pdf-Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (PRHWSANG2)**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktimedia GmbH, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

PRH-Downl.-11/2023