

Betriebsvereinbarung

zwischen

der Firma
vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung

und

dem Betriebsrat
vertreten durch den/die Vorsitzende/n

über die

Errichtung eines generellen Alkoholverbots

§ 1 Regelungsgegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung (BV) ist die Errichtung eines generellen Alkoholverbots auf dem Betriebsgelände der Firma. Zur Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiter/innen und der betrieblichen Anlagen ist es erforderlich, eine verbindliche Regelung für alle Mitarbeiter/-innen zu schaffen.

§ 2 Alkoholverbot

1. Um die mit dem Alkoholenuss verbundenen Gefahren für die Sicherheit der Mitarbeiter/innen und der betrieblichen Anlagen zu vermeiden, ist es verboten,
 - im alkoholisierten Zustand in die Firma zu kommen,
 - alkoholische Getränke, zum Beispiel Bier oder Spirituosen, in die Firma mitzubringen,
 - Alkohol in der Firma zu trinken oder zu verteilen.
2. Das Alkoholverbot besteht von Arbeitsbeginn bis Arbeitsende, einschließlich der Pausen innerhalb und außerhalb des Betriebsgeländes.
3. Mitarbeiter/-innen, die Alkohol zu sich genommen haben, dürfen nicht beschäftigt werden. Für die Zeiten des alkoholbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

§ 3 Aufgaben des Arbeitgebers, der Vorgesetzten

1. Der Arbeitgeber sowie alle Mitarbeiter/-innen in Vorgesetztenfunktion sind angewiesen, jeglichen Alkoholenuss in der Firma zu unterbinden. Wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin im alkoholisierten Zustand am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände angetroffen, so ist er/sie von seinem/ihrer Vorgesetzten vom Arbeitsplatz zu entfernen.
2. Die Vorgesetzten haben darauf hinzuwirken, dass auch keine alkoholischen Getränke am Arbeitsplatz, in den Aufenthaltsräumen oder in Schränken verwahrt werden. Hierzu sind in begründeten Verdachtsfällen Stichproben zulässig.
3. Alle Vorgesetzten haben in den Fällen, in denen ein begründeter Verdacht des Alkoholenuss besteht, die Pflicht, den/die unmittelbaren Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters/der betroffenen Mitarbeiterin zu informieren.

§ 4 Verdachtsfälle und Beschäftigungsverbot

1. Mitarbeiter/-innen, die Alkohol zu sich genommen haben oder bei denen ein begründeter Verdacht des Alkoholkonsums besteht, dürfen nicht beschäftigt werden. Sie sind von ihrem/ihrer Vorgesetzten vom Arbeitsplatz zu entfernen.
2. Ein begründeter Verdacht auf Alkoholkonsum besteht vor allem bei
 - starkem Alkoholgeruch (Alkoholfahne),
 - unsicherem Gang,
 - lallender Sprache,
 - oder anderen Verhaltensweisen, die einen Rückschluss auf Alkoholkonsum zulassen oder dazu führen, dass der/die Mitarbeiter/-in zurzeit nicht uneingeschränkt einsetzbar ist.
3. Sofern der/die Mitarbeiter/-in seine/ihre Arbeit nicht wieder kurzfristig aufnehmen kann, wird er/sie auf seine/ihre Kosten nach Hause befördert.
4. Der/die unmittelbare Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters/der betroffenen Mitarbeiterin hat dafür Sorge zu tragen, dass sich der/die angetrunkene Mitarbeiter/-in nicht ohne Begleitung auf dem Firmengelände bewegt.

§ 5 Durchführung von Alkoholkontrollen

1. Bei begründetem Verdacht einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit hat der/die betroffene Mitarbeiter/-in die Pflicht, seinerseits/ihrerseits die Umstände seiner/ihrer Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit klären zu helfen.
2. Mitarbeiter/-innen unter Verdacht des Alkoholeinflusses können sich deshalb einem Alkoholtest unterziehen (Atem-Alkohol-Messgerät oder amtliche Blutentnahme mit Untersuchung auf Blutalkohol).
3. Der/die Mitarbeiter/-in kann verlangen, dass er/sie das Atem-Alkohol-Messgerät nur in Gegenwart eines Beamten/einer Beamtin des Gewerbeaufsichtsamts oder des Amtes für Arbeitsschutz betätigt.
4. Erklärt sich der/die Mitarbeiter/-in zu einem Bluttest bereit, so kann er/sie einen Arzt der eigenen Wahl benennen. Benennt der/die Mitarbeiter/-in keinen eigenen Arzt, der bereit ist, den Bluttest innerhalb von 30 Minuten durchzuführen, ist die Firma berechtigt, einen Arzt/eine Ärztin nach seiner/ihrer Wahl zu bestimmen.

§ 6 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

1. Für die Zeit eines alkoholbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.
2. Bei einem Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung erhält der/die Mitarbeiter/-in eine Abmahnung.
3. In schweren Fällen oder in Wiederholungsfällen kann dem/der Mitarbeiter/-in ordentlich fristgemäß oder außerordentlich fristlos gekündigt werden.
4. Darüber hinausgehende Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers für Schäden, die von dem/der Mitarbeiter/-in im alkoholisierten Zustand verursacht wurden, können daneben geltend gemacht werden.

§ 7 In-Kraft-Treten und Kündigung

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von **(x)** Monaten zum Ende des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch erst zum **(xx.xx.xxxx)**.
2. Ihre Bestimmungen gelten bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung weiter. Nach Eingang der Kündigung sind deshalb unverzüglich Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung aufzunehmen.

(Ort, Datum)

Für die Geschäftsleitung

Für den Betriebsrat
