

## Betriebsvereinbarung zum Thema Alkoholverbot

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vereinbart:

1. Um die Sicherheit der im Betrieb Beschäftigten zu fördern und insbesondere das Risiko alkoholbedingter Arbeitsunfälle auszuschließen, wird für alle Beschäftigten des Betriebes ein absolutes Alkoholverbot verhängt. Demnach ist es weder erlaubt, alkoholische Getränke mit auf das Betriebsgelände zu bringen, dort zu sich zu nehmen noch alkoholisiert zur Arbeit zu erscheinen.
2. Mitarbeiter, deren Arbeitsfähigkeit durch Alkoholeinfluss gemindert ist und die deshalb ihre eigene Sicherheit oder die der Arbeitskollegen gefährden, dürfen nicht beschäftigt werden.
3. Alkoholisierte Arbeitnehmer haben außerdem unverzüglich das Betriebsgelände zu verlassen. Aus Sicherheitsgründen hat der Vorgesetzte in jedem Fall dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter sicher zu Hause ankommt. Soweit durch den Transport Fahrtkosten entstehen, sind diese von dem Beschäftigten zu tragen.
4. Bestehen Anhaltspunkte für eine Alkoholbeeinflussung, hat der Vorgesetzte 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 Mitarbeiter beim Verzehr alkoholischer Getränke beobachtet haben oder
  - Auffälligkeiten wie schwankender Gang, "Fahne", lallende Sprache etc.

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

5. Soweit alkoholbedingt Arbeitszeit ausfällt, besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Liegt aber eine Alkoholkrankheit vor, hat der Arbeitgeber grds. Entgeltfortzahlung zu leisten.
6. Besteht die Vermutung einer Alkoholgefährdung oder sogar Alkoholkrankheit, hat der Vorgesetzte zunächst ein vertrauliches Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen. Auf Wunsch des Betroffenen kann ein Mitglied des Betriebsrates oder eine andere Vertrauensperson hinzugezogen werden. In diesem Gespräch hat der Vorgesetzte die festgestellten Auffälligkeiten zu benennen und auf inner- und außerbetriebliche Hilfen hinzuweisen. Darüber hinaus sind dem Beschäftigten konkrete Verpflichtungen aufzuerlegen wie z. B. einen Arzt aufzusuchen oder sich um Therapie-Möglichkeiten zu kümmern. So weit möglich, sollen Angehörige in die Beratung mit einbezogen werden.
7. Nach Ablauf einer angemessenen Frist hat der Vorgesetzte ein weiteres Gespräch anzusetzen und sich danach zu erkundigen, ob der Betroffene inzwischen sein Verhalten geändert und eine der genannten Anlaufstellen aufgesucht hat. Zu diesem Gespräch ist ein Mitglied des Betriebsrates sowie auf Wunsch des Betroffenen wiederum eine Person des Vertrauens hinzuziehen.
8. Führt auch das 2. Gespräch innerhalb von [...] Wochen zu keiner Änderung im Verhalten des Betroffenen, spricht der Vorgesetzte unter Hinweis auf die erfolglos durchgeführten Gespräche eine schriftliche Abmahnung aus.

9. Kommt es auch nach Ausspruch der Abmahnung zu alkoholbedingten Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit, kann dem Mitarbeiter gekündigt werden.
10. Unterzieht sich der Beschäftigte nach Ausspruch der Kündigung einer Entziehungskur, hat der Betreffende einen Anspruch auf Wiedereinstellung, wenn er nachweist, dass die Teilnahme erfolgreich war. Erforderlich ist außerdem der Nachweis eines ernsthaften Willens zur Abstinenz z. B. durch Beitritt zu einer Selbsthilfegruppe.
11. Wird der Arbeitnehmer 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 und die Zukunftsprognose.
12. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.