

Betriebsvereinbarung zum Thema Alkoholverbot (2. Vorschlag)

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung bezüglich Alkohol und andere berauschenden Mitteln geschlossen.

1.0 Unfallgefahren durch Alkohol oder andere berauschende Mittel.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz darf nicht durch Alkohol oder andere Berauschende Mittel gefährdet werden.

Für alle Mitarbeiter ist deswegen folgendes maßgeblich:

Kein Mitarbeiter darf sich durch Alkohol in einen Zustand versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden könnte. Mitarbeiter, die durch Alkohol oder anderen berauschende Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden.

2.0 Alkohol

2.1 Alkoholverbot

Es ist untersagt, betrunken zur Arbeit zu erscheinen, alkoholische Getränke in das Werk mitzubringen oder zu verzehren.

2.2 Folgen bei Alkoholkonsum

Unter Alkoholeinfluss stehende Mitarbeiter dürfen nicht beschäftigt werden. Sie haben das Betriebsgelände zu verlassen.

2.3 Überwachung durch Vorgesetzte

Alle Vorgesetzten haben ständig auf die Einhaltung dieser Vereinbarung zu achten. Stellen sie bei einem ihrer Mitarbeiter ein aufgrund typischer Anzeichen auffälliges Verhalten fest, das Anlass zu der Annahme von Alkoholbeeinflussung gibt, weisen sie den Mitarbeiter an, vorläufig die Arbeit einzustellen, bis geklärt ist, ob seine weitere betriebliche Tätigkeit verantwortet werden kann.

2.4 Zuziehung eines Mitarbeiter

Bei der Ermittlung, ob der betreffende Mitarbeiter seine Tätigkeit fortsetzen kann oder dieses alkoholbedingt nicht vertretbar ist, soll ein weiterer geeigneter Mitarbeiter (Vorgesetzter und Betriebsrat) hinzugezogen werden.

2.5 Abbruch der betrieblichen Tätigkeit

Der Vorgesetzte entscheidet, ob dem betroffenen Mitarbeiter eine weitere betriebliche Arbeit zu untersagen ist.

2.6 Verlassen des Betriebes; Heimweg

Darf der betroffene Mitarbeiter seine betriebliche Tätigkeit wegen Alkoholbeeinflussung nicht fortsetzen, hat sein Vorgesetzter dafür zu sorgen, dass er umgehend das Betriebsgelände verlässt.

Muss nach dem Verhalten des Mitarbeiters angenommen werden, dass er auf dem Heimweg alkoholbedingt sich oder andere gefährdet, veranlasst der Vorgesetzte die Beförderung zu seiner Wohnung.

2.7 Fortfall von Lohn/Gehalt; Transportkosten

Für die alkoholbedingt entfallene Arbeitszeit wird kein Lohn/Gehalt gezahlt. Dieses gilt nicht für Mitarbeiter des Betriebes, wenn eine Alkoholabhängigkeit bzw. Alkoholkrankheit besteht unter den Voraussetzungen des Lohnfortzahlungsgesetzes. Die, durch eine Heimfahrt dem Betrieb entstandenen notwendigen Kosten, hat die Person zu tragen.

2.8 Beratung

2.8.1 Erste Beratung

Entsteht der Eindruck, dass ein Mitarbeiter suchtgefährdet oder abhängig ist, veranlasst der jeweilige Vorgesetzte, dass zwischen den Betroffenen und dem Suchtbeauftragten bzw. Betriebsarzt während der Arbeitszeit Kontakte in Form eines vertraulichen Gesprächs aufgenommen werden, um sich beraten zu lassen. Dieses Gespräch darf noch keine personellen Konsequenzen zur Folge haben.

In diesem Gespräch sollen dem Betroffenen Wege aufgezeigt werden, wie die Sucht bekämpft und ein abstinentes Leben erreicht und geführt werden kann.

Dies kann sein:

1. ein Gespräch mit einem Suchtkrankenhelfer
2. ein Gespräch mit einem hauptamtlichen Suchtberater in einer Beratungsstelle
3. eine ambulante Therapie
4. eine Kurz- oder Langzeittherapie
5. Eintritt in eine Selbsthilfegruppe.

Weitere Möglichkeiten sind auf den Einzelfall abgestimmt aufzuzeigen.

2.8.1.1 Angehörige

Wichtig erscheint jedoch in jedem Fall der Versuch, die Familienangehörigen zu beteiligen.

2.8.2 Zweite Beratung

Ist nach der Beratung oder dem Versuch einer Beratung im Verhalten des Betroffenen in überschaubarer Zeit (ca. 6 Wochen) keine Änderung festzustellen, so findet auf Veranlassung oder im Beisein des Vorgesetzten eine weitere Beratung mit dem Suchtbeauftragten bzw. Betriebsarzt, der unmittelbaren Arbeitskollegen und eines beauftragten Betriebsratsmitgliedes statt.

2.9 Abmahnung

Ist nach der zweiten Beratung im Verhalten des Betroffenen in weiterer überschaubarer Zeit (ca. 4 Wochen) keine Änderung durch den Vorgesetzten festzustellen, erfolgt eine schriftliche Abmahnung.

Dem Betriebsrat ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben. In der schriftlichen Abmahnung wird auf die Folgen bei weiteren Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung hingewiesen. Ferner sollte auf die erfolglosen Beratungen hingewiesen werden.

2.10 Kündigung

Bei weiterer betrieblicher Feststellung alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit kann dem Mitarbeiter gekündigt werden.

§102 BetrVG bleibt durch diese Regelung unberührt. Eine Wiedereinstellung erfolgt, wenn der betreffende Mitarbeiter die erfolgreiche Teilnahme an einer Entziehungsmaßnahme nachweist und den ernsthaften Willen zur Alkoholenthaltbarkeit aufbringt (durch z.B. Beteiligung an Selbsthilfegruppen) und somit die letzte betriebliche Feststellung alkoholbedingter Arbeitsunfähigkeit als voraussichtlich letzter Verstoß gegen die Vereinbarung angesehen werden kann.

2.11 Personalakte

Im Falle einer Wiedereinstellung werden alle Hinweise auf die Abhängigkeitserkrankung nach fünf Jahren aus der Personalakte entfernt, es sei denn, es liegt eine Rückfälligkeit vor.

2.12 Rückfälligkeit

Bei Rückfälligkeit ist das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalles bei der Beteiligung aller bis dahin am Gespräch beteiligten Personen und des Betroffenen zu beraten.

3.0 Andere berauschende Mittel

Es ist ferner verboten, im Betrieb Rauschmittel zu besitzen, weiterzugeben oder zu verzehren, die dem Betäubungsmittelgesetz unterfallen. Im Falle einer Drogen- oder Medikamentenabhängigkeit oder einer sonstigen Sucht gelten die Regelungen unter 2.2 bis 2.12 sinngemäß.