

Betriebsvereinbarung zum Thema Alkoholkontrolle

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

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

1. Aus Sicherheitsgründen ist es verboten, betrunken zur Arbeit zu erscheinen oder alkoholische Getränke in den Betrieb mitzubringen, dort zu trinken oder zu verteilen.
2. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte und Aufsichtspersonen, die Einhaltung des Alkoholverbotes zu überprüfen. Insbesondere haben sie dafür zu sorgen, dass keine alkoholischen Getränke am Arbeitsplatz oder z. B. in Aufenthaltsräumen deponiert werden.
3. Mit dieser Vereinbarung wird ein uneingeschränktes Alkoholverbot eingeführt, das nicht nur während der gesamten Arbeitszeit, sondern auch während der Pausen innerhalb und außerhalb des Betriebes gilt. Das Alkoholverbot erstreckt sich auch auf alle Feiern, die während der Arbeitszeit im Betrieb stattfinden.
4. Arbeitnehmer, die erkennbar in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, dürfen nicht mehr beschäftigt werden, wenn sie sich oder andere gefährden würden. In Fällen eines begründeten Verdachts sind unverzüglich der Werksschutz wie der zuständige Vorgesetzte zu informieren. Der Betriebsrat ist ebenfalls zu verständigen. Die Polizei dagegen darf nur gerufen werden, wenn es um die Vermeidung von Straftaten z. B. in Form von Schlägereien geht.
5. Besteht der Verdacht, dass der Betreffende auf Grund von Alkoholgenuss in seiner Arbeitsfähigkeit und seinem Verantwortungsgefühl gemindert ist, muss der Arbeitgeber anhand von Indizien feststellen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Alkohol zu sich genommen hat. Zu den Indizien zählen objektive Umstände, die nach der Arbeits- und Lebenserfahrung auf einen Alkoholgenuss schließen lassen, z. B. lallende Sprache, schwankender Gang oder Alkoholfahne.
6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Aufklärung mitzuwirken.
7. Der Einsatz von Atemmessgeräten oder die chemische Untersuchung der Blutprobe dagegen ist nur mit Zustimmung des Beschäftigten erlaubt. Hat der Arbeitnehmer einmal in die Untersuchungsmethode eingewilligt, kann er der Verwertung nicht mehr widersprechen. Bei den Tests sollte grundsätzlich ein Betriebsratsmitglied oder eine andere unbeteiligte Person anwesend sein. Das Ergebnis muss schriftlich festgehalten werden.
8. Atemmessgeräte und Blutproben dürfen nur bei Arbeitnehmern eingesetzt werden, die an bestimmten gefahrträchtigen und sicherheitsempfindlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Zu diesen Arbeitsplätzen zählen insbesondere [...]. Weigert sich der Arbeitnehmer, an den Tests mitzuwirken, ist er für die Dauer der Schicht unverzüglich aus dem Betrieb zu weisen. Es besteht kein Anspruch auf Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit.
9. Soweit Alkoholtests durchgeführt werden sollen, ist das von den Polizeibehörden eingesetzte Gerät der Firma [...] einzusetzen. Der Mitarbeiter kann verlangen, dass der Alkoholtest in Gegenwart eines Beamten der Gewerbepolizei durchgeführt wird.
10. Um sich zu entlasten, kann der Arbeitnehmer auch von sich aus einen Alkoholtest oder eine Blutprobe verlangen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter zu diesem Zweck von der Arbeit freizustellen.
11. Die auf Grund des Alkoholtests oder der Blutentnahme ausgefallene Arbeitszeit wird dem Mitarbeiter nur vergütet, wenn sich herausstellt, dass sich

- der Verdacht nicht bestätigt hat.
12. Ergibt die Untersuchung einen Alkoholgehalt von mehr als 0,3 Promille, hat der Arbeitnehmer den Betrieb unverzüglich zu verlassen. Die Arbeit darf erst wieder aufgenommen werden, wenn die Arbeitsfähigkeit uneingeschränkt wieder hergestellt ist. Die ausgefallene Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber nicht zu vergüten.
 13. Vorgesetzte und Werkschutz haben dafür zu sorgen, dass der alkoholisierte Mitarbeiter sicher zu Hause ankommt. Sie haben insbesondere zu verhindern, dass der Mitarbeiter mit einem Fahrrad oder Fahrzeug den Heimweg antritt. Auf dem Werksgelände darf er sich nur noch in Begleitung eines Arbeitskollegen bewegen.
 14. Der alkoholisierte Arbeitnehmer ist entweder von einem anderen Mitarbeiter auf dem Nachhauseweg zu begleiten oder mit einem Taxi auf eigene Kosten bis zu seiner Wohnungstür zu bringen. Soweit der Betreffende mit einem firmeneigenen Kraftfahrzeug befördert wird, sind die kalkulatorischen Kosten vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten und für einen sozialen Zweck abzuführen.
 15. Wehrt sich der Betreffende gegen jede Art von Hilfe, ist dies schriftlich festzuhalten und zur Personalakte zu nehmen. Der Betrunkene ist so lange unter Aufsicht im Betrieb festzuhalten, bis er z. B. in die Obhut eines Angehörigen gebracht werden kann.
 16. Diese Betriebsvereinbarung schränkt das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis wegen Alkoholgenusses zu kündigen, nicht ein.
 17. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.