

Betriebsvereinbarung zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Mitnahme alkoholischer Getränke

Die Mitnahme alkoholischer Getränke in den Betrieb ist grundsätzlich verboten. Die Mitnahme ist nur aus besonderem Anlass gestattet. Ein solcher Anlass können betriebliche Feiern, Jubiläen oder Geschenksituationen sein, bei denen von einem Mitarbeiter einem anderen Mitarbeiter eine Flasche Wein etc. zum Geschenk gemacht wird.

§ 2 Alkoholgenuss im Betrieb

Der Genuss von Alkohol im Betrieb während der Arbeitszeit ist grundsätzlich verboten. Das Alkoholverbot gilt auch während der Pausen. Jeder Mitarbeiter hat den Betrieb in nüchternem Zustand zu betreten. Ausnahmen vom Verbot des Alkoholgenusses sind nur im Zusammenhang mit betrieblichen Feiern und ähnlichen Gelegenheiten gestattet, wenn eine Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten vorliegt.

§ 3 Verhinderung von Alkoholgenuss im Betrieb

Vorgesetzte mit Führungsverantwortung, der Sicherheitsingenieur, die Betriebs-, Bereichs- und Abteilungsleiter sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge zu tragen, dass keine alkoholischen Getränke am Arbeitsplatz oder im Betrieb getrunken werden.

§ 4 Sofortmaßnahmen bei festgestellter Alkoholisierung

Stellt ein Mitarbeiter oder Vorgesetzter fest, dass Verdacht auf Angetrunkenheit oder Volltrunkenheit besteht, ist eine sofortige Entscheidung über die Nichtbeschäftigung des Mitarbeiters herbeizuführen. Angetrunkenheit erkennt man erfahrungsgemäß an unsicherem Gang, Alkoholfahne sowie Beeinträchtigungen im Sprechen. Mitarbeiter, die derartige Merkmale feststellen, haben den Vorgesetzten zu unterrichten, Vorgesetzte haben eine Messung der Blutalkoholkonzentration bei dem Mitarbeiter zu veranlassen.

Der Mitarbeiter soll in einem solchen Falle befragt werden, ob er damit einverstanden ist, dass er sich einem Atem-Alkohol-Test oder einer Blutentnahme durch einen Arzt unterzieht. Dem Mitarbeiter soll angeboten werden, dass bei der Alkoholüberprüfung ein Mitglied des Betriebsrats zugegen ist. Erklärt sich der Mitarbeiter einverstanden, soll die Maßnahme durchgeführt werden. Erklärt sich der Mitarbeiter nicht einverstanden, haben die Beteiligten einen Vermerk zu fertigen, aus dem die Feststellungen zur Alkoholisierung des Mitarbeiters hervorgehen. Der Mitarbeiter ist sofort nach Hause zu schicken. Es ist sicherzustellen, dass er nicht sein privates Kraftfahrzeug auf dem Nachhauseweg benutzt.

Der Vermerk ist der Personalabteilung unverzüglich vorzulegen. Der Vermerk ist vorab von dem Vorgesetzten und etwaigen Zeugen zu unterzeichnen.

§ 5 Häufigkeit des Fehlverhalten

Bei einmaligen Fehlverhalten durch Alkoholmissbrauch ist der Mitarbeiter abzumahnen. Bei mehrmaligem Alkoholmissbrauch ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles eine ordentliche Kündigung auszusprechen, in extremen Fällen kann auch eine fristlose Kündigung als geeignetes Mittel in Betracht kommen, insbesondere dann, wenn aufgrund bestehender Unfallverhütungsvorschriften die Beschäftigung eines wiederholt alkoholisierten Mitarbeiters in bestimmten Bereichen wie Außendienst, als Kraftfahrer, als Bagger- oder Kranfahrer etc. untersagt ist.

Stellt sich heraus, beispielsweise aufgrund von Feststellungen des Werkschutzes, dass der Alkoholgenuss bei dem Mitarbeiter Suchtcharakter hat, ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich einer Entziehungskur (Entgiftung und Reha-Maßnahme) zu unterziehen. Kommt er dieser Aufforderung nicht nach, kann nach Abwägung aller Interessen eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Kommt der Mitarbeiter der Aufforderung nach, wird er jedoch rückfällig, ist ebenfalls eine verhaltensbedingte Kündigung im Regelfalle gerechtfertigt.

§ 6 Geltungsbereich, Inkrafttreten

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des BetrVG einschließlich der Auszubildenden. Sie tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden und wirkt nach bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie durch eine andere Betriebsvereinbarung ersetzt wird.