

# BETRIEBSVEREINBARUNG

Gem. §97(1) Z.8 ArbVG

## ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ / HILFE FÜR SUCHTKRANKE UND –GEFÄHRDETE

### **1. Zielsetzung**

- 1.1 Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Gesundheitsgefährdung durch Alkohol und Suchtmittel bewusst zu machen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern sowie den Betroffenen ein rechtzeitiges Hilfsangebot im Hinblick auf die Wiederherstellung ihrer Gesundheit und die Erhaltung ihres Arbeitsplatzes zu unterbreiten.
- 1.2 Die Betriebsvereinbarung soll überdies die Gleichbehandlung der Betroffenen und ein nachvollziehbares Vorgehen sichern.

### **2. Alkoholkonsum/Gebrauch von Suchtmitteln**

- 2.1.1 Für den Alkoholkonsum gilt der in den Arbeitnehmerschutzbestimmungen § 15 Abs.4 (ASchG) festgelegte Grundsatz, wonach Mitarbeiter sich nicht durch Alkohol in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.
- 2.2 Für bestimmte Bereiche des Unternehmens muss wegen der erhöhten Unfallgefahr bzw. Gesundheitsbeeinträchtigung ein Alkoholverbot angeordnet werden.

2.3 Die Einnahme von Medikamenten mit Suchtsubstanzen, insbesondere Schmerzmittel, Schlafmittel, Psychopharmaka und Appetitzügler, darf nur nach ärztlicher Konsultation erfolgen, da diese Arzneimittel wegen ihrer unter Umständen stimmungsverändernden Substanzen in Verbindung mit Alkohol erhebliche Unfallgefahren auslösen können. Im Übrigen gilt Punkt 5 sinngemäß.

### **3. Trinkkultur**

Unternehmensleitung und Betriebsrat wollen dazu beitragen, dass sich eine veränderte Trinkkultur entwickelt, die die Gesundheit der Arbeitnehmer fördert. Hierzu zählt, dass in den Küchen- und Kantinenbetrieben sowie bei Veranstaltungen im Unternehmen alkoholfreie Getränke in einer abwechslungsreichen und attraktiven Auswahl und zu möglichst günstigen Preisen angeboten werden.

### **4. Aufklärung und Beratung**

Unternehmensleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die Aufklärung über den Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch fortlaufend, umfassend und systematisch erfolgen muss.

Dies schließt Schulungsmaßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Gesprächsführung mit Betroffenen ein. Die Vorgesetzten und der Betriebsrat können sich überdies beim Betriebsarzt und externen Hilfseinrichtungen über den Umgang mit Suchtgefährdeten oder Suchtkranken beraten lassen.

### **5. Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebsablaufs**

Im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Unternehmens und zur Sicher-Stellung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs hat der unmittelbare Vorgesetzte Beschäftigte, die unter dem in 2.1 definierten Einfluss von Alkohol stehen, von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen.

Der Betriebsrat ist unverzüglich davon zu benachrichtigen. Der Vorgesetzte hat zu veranlassen, dass der Alkoholisierte - allenfalls durch die Werkssicherung - auf eigene Kosten aus dem Werk gebracht wird.

Der Beschäftigte kann den Verdacht einer Alkoholisierung durch einen Alkoholttest, den die Werkssicherung vornimmt, widerlegen.

Für die Zeit eines selbstverschuldeten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt bezahlt. Die festgestellte Ausfallzeit wird stets unentschuldigt vorgemerkt.

## **6. Maßnahmen bei auffälligem Alkoholkonsum**

Zur Durchsetzung der mit dieser Betriebsvereinbarung verfolgten Ziele ist folgendes abgestuftes Verfahren einzuhalten:

### **6.1 Erstgespräch**

Hat der Vorgesetzte aufgrund seiner Wahrnehmungen den Eindruck, dass ein Mitarbeiter alkoholisiert ist, hat er unter Beachtung von Punkt 5 sobald als möglich mit dem Betroffenen ein persönliches Gespräch darüber zu führen. Auf Wunsch des Betroffenen ist der Betriebsrat beizuziehen, sonst unverzüglich zu informieren. Ziele dieses Gesprächs sind:

- die Konsequenzen fortgesetzten Alkoholmissbrauchs (in und außerhalb des Arbeitsverhältnisses) bewusst zu machen.
- den Betroffenen bei Suchtgefährdung über Beratungs- und Hilfsstellen zu informieren (Betriebsarzt, Psycho-Sozialer Dienst, "Anonyme Alkoholiker", Ambulanz - Behandlungsabteilung der nächst gelegenen Therapieanstalt).

Eine Gesprächsnotiz wird erstellt, verbleibt aber in der Abteilung, ein Folgegespräch nach ca. 2-3 Monaten wird terminlich vereinbart. (Streng vertraulich - Datenschutz beachten)

## 6.2 Zweitgespräch

Ist im Verhalten des Betroffenen in der vereinbarten Zeit keine Änderung feststellbar bzw. tritt ein weiterer Fall einer Alkoholisierung im Dienst auf, ist vom Vorgesetzten ein zweites Gespräch unter Einbindung des Betriebsarztes in Form einer vertraulichen ärztlichen Beratung zu führen. Die Gesprächsziele entsprechen dem Erstgespräch, doch wird der Mitarbeiter dazu angehalten, eine der obgenannten Beratungs- und Hilfsstellen nachweislich zur Beratung aufzusuchen. Der Betriebsrat wird zu dem Gespräch beigezogen. Die Gesprächsnotiz wird dem nächsthöheren Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht. Beim Umgang mit dieser Gesprächsnotiz sind die Bestimmungen des Datenschutzes bzw. der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten. Hat sich in der vereinbarten Zeit kein weiteres Verdachtsmoment mehr ergeben, informiert der Vorgesetzte den Mitarbeiter sowie den Betriebsrat darüber, dass kein aktueller Verdacht mehr auf Alkoholmissbrauch besteht.

## 6.3 Verwarnung und Androhung der Kündigung oder Entlassung

Tritt wiederum keine Änderung im Verhalten des Mitarbeiters ein, findet das nächste Gespräch beim Personalwesen mit dem Vorgesetzten, dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt statt. Der Betroffene wird unter Androhung der Kündigung oder Entlassung aufgefordert, unverzüglich eine Behandlung in einem Krankenhaus oder in einem Genesungsheim zu beginnen. Diese Verwarnung wird schriftlich fixiert. Daneben können auch andere Maßnahmen, wie z.B. eine Änderung des Aufgabengebietes bzw. eine interne Versetzung vereinbart werden, wenn dies zweckmäßig erscheint. Haben sich in der Betrachtungszeit keine Verdachtsmomente mehr ergeben, ist dies (analog zu Punkt 6.2) dem Betroffenen gegenüber zu äußern.

## 6.4 Kündigung / Entlassung

Wird die vereinbarte Therapie ohne zwingenden Grund nicht angetreten bzw. zu Ende gebracht und erfolgt keine Änderung im Verhalten des Betroffenen, kann nach einem gemeinsamen Gespräch die Kündigung oder Entlassung ausgesprochen werden.

## 6.5 Vertraulichkeit

Inhalte und Informationen über derartige Gespräche sind von den damit befassten Personen und Dienststellen grundsätzlich vertraulich unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen zu behandeln.

....., am .....

.....  
für das Unternehmen

.....  
für die Betriebsmedizin

.....  
für den Angestelltenbetriebsrat

.....  
für den Arbeiterbetriebsrat