

Betriebsvereinbarung

Muster



Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

wir danken für Ihr Interesse an **pib - Prävention in Betrieben**.

Wozu eine Betriebsvereinbarung zum Thema Alkohol?

Eine Betriebsvereinbarung kann insofern einiges im Umgang mit der Thematik „Alkohol im Betrieb“ erleichtern, als sie einen klaren Handlungsrahmen für alle Beteiligten schafft, was wiederum Sicherheit gibt und ein abgestimmtes, sowie zielgerichtetes Vorgehen im Problemfall fördert.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine **Musterbetriebsvereinbarung**¹.

Sie ist relativ detailliert und ausführlich gehalten, und es liegt natürlich ganz in Ihrem Ermessen, diese Ihren Bedürfnissen entsprechend anzupassen und gegebenenfalls auch zu vereinfachen.

¹ Quelle: Probleme mit dem Alkohol – Eine Fibel für den Betrieb (5. erweiterte Auflage), Karl H. Wilke/Herbert Ziegler; Deutscher Instituts-Verlag, 200X

Weitere Informationen zu

- rechtlichen Fragen,
- Alkohol, Nikotin, illegalen Drogen, Sucht,
- Kontaktadressen, Beratungsstellen,
- Broschüren und Fachliteratur

können als eigene Informationsblätter bei kontakt+co angefordert bzw. von unserer Homepage heruntergeladen werden: **www.kontaktco.at/pib**

Betriebsvereinbarung – Alkohol – gemäß der derzeit gültigen Gesetzeslage

Zwischen der Geschäftsleitung der Firma

.....

und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen des Betriebes einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Ziele

Ziele dieser Betriebsvereinbarung sind:

- allen Beteiligten eine Richtlinie in die Hand zu geben
- die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer/innen sicherzustellen
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen
- den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer/innen zu erhalten
und das Risiko für Alkoholgefährdete zu verringern
- Suchtgefährdeten und Suchtkranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten

§ 3 Alkoholverbot

1. Innerhalb der Arbeitstätte, auf Wegen von und zur Arbeit und an anderen Dienstorten ist der Konsum von alkoholischen Getränken wegen der davon ausgehenden Gefahr für Sicherheit und Gesundheit untersagt. Das Mitbringen und Verkaufen alkoholischer Getränke ist verboten. Ausnahmen sind Feiern nach Dienstende, wobei ein Verlassen des Dienstortes als Fahrzeuglenker in deutlich alkoholisierten Zustand nicht gestattet ist.

ODER: Für den allgemeinen Genuss von Alkohol vor der Arbeit und während der Pausen gelten die Grundsätze der gesetzlichen Regelung.

Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (Nüchternheitsgebot).

Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden.

2. Aus der Fürsorgepflicht des Unternehmens und zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufes hat der Vorgesetzte zum Schutz des Einzelnen wie auch der anderen Mitarbeiter solche Arbeitnehmer, die unter Alkoholeinfluss stehen, von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen. Der Betriebsrat oder sein Stellvertreter ist vor der Durchführung dieser Maßnahme zu benachrichtigen.

Zu diesem Zweck erhalten alle Vorgesetzten eine Namensliste der BR-Mitglieder mit Nennung der Abteilung, in der das BR-Mitglied beschäftigt ist.

Mitarbeiter, die wegen Alkoholeinwirkung nicht mehr weiter beschäftigt werden können, können auf ihre Kosten nach Hause befördert werden. Für die Zeit des alkohol bedingten Arbeitsausfalles wird kein Arbeitsentgelt bezahlt.

§ 4 Hilfsangebote

Im Rahmen eines Hilfsangebotes kann im Betrieb eine Ansprechperson für Suchtfragen und/oder ein Arbeitskreis "Suchthilfe" eingerichtet werden.

Diese unterliegen der Schweigepflicht. Die Inanspruchnahme entsprechender Einrichtungen ist freiwillig. Mitglieder dieser Einrichtung sind nicht berechtigt, in die Personalakte einzusehen und dürfen Alkoholenuss bei Beschäftigten nicht überprüfen.

Aufgabe der Einrichtung ist es, zu beraten und Hilfe anzubieten. Außerdem soll sie die Aufklärungsarbeit intensivieren und geeignete Schulungsmaßnahmen planen und durchführen.

Vor einem Einsatz eines internen Arbeitskreises "Suchthilfe" sind die Arbeitsbedingungen dieses Arbeitskreises mit dem Betriebsrat zu regeln.

§ 5 Maßnahmen

Die nachfolgend beschriebene Maßnahmenkette hat zum Ziel, betroffenen Mitarbeitern zu helfen und diese von ihrer Krankheit zu heilen.

1. Entsteht beim Vorgesetzten der Eindruck, dass ein Mitarbeiter Probleme mit dem Alkohol hat, dann führt er mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Der Betroffene wird vom Vorgesetzten aufgefordert, sein Arbeitsverhalten zu normalisieren und eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen.
2. Ist im Verhalten des Betroffenen in überschaubarer Zeit (z.B. 6 Wochen) keine Änderung festzustellen, so führt der Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein weiteres Gespräch und zieht zu diesem Gespräch einen Suchtkrankenhelfer / ausgebildeten Betriebsrat hinzu. Der Betroffene wird aufgefordert, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen und den Besuch nachzuweisen.

Über das Gespräch fertigt der Vorgesetzte eine Gesprächsnotiz an, die in die Personalakte kommt. In diesem Gespräch wird dem Betroffenen mitgeteilt, dass er bei Nichteinhaltung der vereinbarten Maßnahmen eine schriftliche Verwarnung erhält.

3. Ändert sich das Verhalten des Betroffenen in den nächsten 6 Wochen nicht, wird die schriftliche Verwarnung ausgesprochen und der Vorgesetzte führt ein weiteres Gespräch mit dem Betroffenen. Zu diesem Gespräch werden der Betriebsrat, die Personalabteilung und der Arbeitsmediziner und falls vorhanden ein Suchtkrankenhelfer hinzugezogen. In diesem Gespräch bekommt der Betroffene erneut einen Hinweis auf Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, Fachkliniken und Behandlungsmöglichkeiten.

In diesem Gespräch wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass der Betroffene mit einer weiteren disziplinarischen Maßnahme rechnen muss, falls er nichts gegen seine Alkoholkrankheit unternimmt. Diese personellen Maßnahmen können eine Abgruppierung, Versetzung oder Streichung der übertariflichen Zulage sein. Über dieses Gespräch wird eine schriftliche Aktennotiz für die Personalakte angefertigt.

4. Ist im Verhalten des Betroffenen in einem Zeitraum von weiteren 6 Wochen keine Änderung festzustellen, so wird die unter 3. angedrohte Maßnahme durchgeführt. Außerdem findet ein weiteres Gespräch statt.

Dem Betroffenen wird klargemacht, dass bei Nichtannahme des Hilfsangebotes die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden wird. Dieses Gespräch wird dem Betroffenen schriftlich bestätigt, wobei der eindeutige Hinweis auf die mögliche Kündigung enthalten sein muss.

5. Ist der Betroffene nach einem weiteren Zeitraum vom 6 Wochen nicht einsichtig und erfolgt keine Änderung in seinem Verhalten, so führen der Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Betriebsrat und der Suchtkrankenhelfer ein letztes Gespräch mit dem Ziel, sofort eine Therapie zu beginnen.

Zeitgleich mit diesem Gespräch wird das Kündigungsverfahren gemäß den gesetzlichen Regelungen eingeleitet. Der Betroffene hat während der Laufzeit dieses Verfahrens (7 Kalendertage) die Möglichkeit, das Hilfsangebot anzunehmen.

Hat sich der Betroffene zu einer Langzeittherapie entschlossen, so wird diese mit Hilfe der Suchtberatungsstelle zeitlich festgelegt. Bei nachgewiesenem Erfolg der Therapie und bei Einhaltung des festgesetzten Zeitrahmens wird dem Betroffenen sein früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.

6. Hat der Betroffene ein Hilfsangebot angenommen und ist nicht mehr auffällig, finden betrieblicherseits keine weiteren Maßnahmen statt.

Bei Rückfälligkeit wird das weitere Vorgehen mit dem Betroffenen und dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, dem Betriebsrat und dem Suchtkrankenhelfer geregelt.

§ 6 Schlussbestimmungen

1. Eintragungen in die Personalakte werden bei Beratung/Erfolg der Therapie spätestens drei Jahre nach der letzten Eintragung getilgt.
2. Alkoholiker werden bei personellen Maßnahmen wegen ihrer Krankheit nicht benachteiligt, wenn sie sich an die Vereinbarungen halten.
3. Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann jederzeit von beiden Parteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Geschäftsleitung

Betriebsrat