

	<b>Betriebsvereinbarung</b> BV03/2006	
<b>Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz</b>		

Zur besseren Lesbarkeit ist nur die weibliche Schreibweise verwendet worden, gemeint sind jedoch Männer und Frauen.

Zwischen der Geschäftsführung der ..... und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen der .....

### **§ 2 Ziele**

Ziele dieser Betriebsvereinbarung sind:

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

### **§ 3 Alkoholverbot**

- (1) Innerhalb der Arbeitsstätte und an anderen Dienstorten ist der Konsum von alkoholischen Getränken wegen der davon ausgehenden Gefahr für Sicherheit und Gesundheit untersagt.
- (2) Den Mitarbeiterinnen ist es untersagt, Alkohol vor Arbeitsantritt zu konsumieren und sich dadurch in einen Zustand zu versetzen, in dem sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen können.
- (3) Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufes haben Vorgesetzte zum Schutz des Einzelnen, wie auch zum Schutz der Mitarbeiterinnen, die Arbeitnehmerinnen von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen, die unter Alkoholeinfluss stehen. Der Betriebsrat ist vor der Durchführung dieser Maßnahme zu benachrichtigen. Dies gilt in allen Fällen, bei denen der Alkoholkonsum offenkundig ist oder andere Anzeichen vorliegen, die Rückschlüsse darauf zulassen, dass die Arbeitnehmerin zurzeit nicht uneingeschränkt eingesetzt werden kann.
- (4) Mitarbeiterinnen, bei denen Grund zur Annahme besteht, dass sie unter Alkoholeinfluss stehen, können sich zu ihrer Entlastung einem Alkoholttest (Testgerät) unterziehen, der im Beisein der Vorgesetzten, ggf. der zum Test auffordernden Mitarbeiterin, durchgeführt wird. Dabei ist ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.
- (5) Mitarbeiterinnen, die wegen Alkoholeinwirkung nicht weiter beschäftigt werden können, werden auf ihre eigenen Kosten nach Hause befördert. Für die Zeit des alkoholbedingten Arbeitsausfalles wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.
- (6) Privatfeiern in angemieteten Räumen der Stiftung sind vom Alkoholverbot ausgenommen.

### **§ 4 Maßnahmen**

- (1) Entsteht bei der Vorgesetzten der Eindruck, dass eine Mitarbeiterin ein Problem mit Alkohol hat, führt sie mit der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch.  
Zu diesem Gespräch lädt die Vorgesetzte den Betriebsrat und die Beauftragte für Suchtfragen ein. Ziel ist es, das Arbeitsverhalten der Mitarbeiterin zu normalisieren und sie dazu zu bewegen, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Der Mitarbeiterin wird mitgeteilt, dass auch die Betriebsärztin als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht. Über das Gespräch wird von der Vorgesetzten ein Protokoll gefertigt. Dieses wird zur Personalakte genommen.

	<b>Betriebsvereinbarung</b> BV03/2006	
<b>Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz</b>		

- (2) Für alle Beteiligten dieser Gespräche gilt, dass Informationen, die Sie über persönliche Angelegenheiten erfahren, der Schweigepflicht unterliegen oder grundsätzlich nur mit dem Einverständnis der Betroffenen weiter gegeben werden dürfen.
- (3) Ist die Mitarbeiterin wiederholt alkoholisiert, wird ein zweites Gespräch mit dem gleichen Teilnehmerkreis geführt. Die Betroffene wird aufgefordert, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen und den Besuch in einer vorgegebenen Frist nachzuweisen. Das Gespräch wird ebenfalls protokolliert und kommt zur Personalakte. Im Gespräch wird der Betroffenen mitgeteilt, dass sie bei Nichteinhaltung der vereinbarten Maßnahmen eine schriftliche Verwarnung erhält.
- (4) Unabhängig von dieser Verwarnung können grundsätzlich gegen die Betroffene wegen der Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden.
- (5) Ist im Verhalten der Betroffenen in einem absehbaren Zeitraum von weiteren vier Wochen keine Änderung festzustellen, findet ein weiteres Gespräch mit allen Beteiligten statt und der Betroffenen wird klar gemacht, dass bei Nichtannahme des Hilfsangebotes, sprich Teilnahme an einer Therapie, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet wird. Auch dieses Gespräch wird protokolliert und kommt in die Personalakte.
- (6) Ist im Verhalten der Betroffenen nach einem weiteren Zeitraum von sechs Wochen keine Änderung festzustellen, so führen die Vorgesetzte, der Betriebsrat und die Beauftragte für Suchtfragen ein letztes Gespräch mit dem Ziel, sofort eine Therapie zu beginnen. Zeitgleich wird das Kündigungsverfahren gemäß den gesetzlichen Regelungen eingeleitet. Die Betroffene hat während der Laufzeit des Verfahrens die Möglichkeit, innerhalb von sieben Kalendertagen eine Therapie zu beginnen und diese gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen. Das Kündigungsverfahren wird dann eingestellt. Bei nachgewiesenem Erfolg der Therapie und bei Einhaltung des festgesetzten Zeitrahmens wird der Betroffenen ihr bisheriger oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz im Betrieb angeboten.
- (7) Der Betroffenen sollte dienstplantechnisch die Möglichkeit geboten werden, regelmäßig an einer Selbsthilfegruppe teilzunehmen, sofern es die betrieblichen Belange zulassen.
- (8) Hat die Betroffene ein Hilfsangebot angenommen und ist nicht mehr auffällig, finden von betrieblicher Seite aus keine weiteren Maßnahmen statt.
- (9) Bei Rückfälligkeit wird das weitere Vorgehen mit der Betroffenen, der Vorgesetzten, dem Betriebsrat und der Beauftragten für Suchtfragen geregelt und die Einleitung des Kündigungsverfahrens überprüft.

### **§ 5 Schlussbestimmungen**

- (1) Eintragungen in die Personalakte werden nach drei Jahren des letzten diesbezüglichen Eintrages aus der Personalakte entfernt.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.09.2006 in Kraft. Sie kann jederzeit von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Nach Ablauf einer Erprobungsphase von drei Jahren wird die Nachwirkung im Falle einer Kündigung vereinbart.
- (3) Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung wird die Dienstvereinbarung ..... unwirksam.

Berlin, 24.08.2006