

Zwischen

der Firma _____

und

dem Betriebsrat der Firma _____

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die nachfolgende

Betriebsvereinbarung über ein Alkoholverbot

geschlossen:

1. Alkoholverbot, Sinn und Zweck des Alkoholverbots

Zur Förderung der Sicherheit der Arbeitnehmer in unserem Betrieb und zur Vermeidung alkoholbedingter Arbeitsausfälle wird für alle Arbeitnehmer des Betriebs ein absolutes Alkoholverbot verhängt.

2. Inhalt des Alkoholverbots

Es ist Arbeitnehmern untersagt, alkoholische Getränke jedweder Art (d. h. insbesondere Spirituosen, Wein, Bier, Alkopops und andere alkohol-, wein- und bierhaltige Getränke etc.) mit auf das Betriebsgelände zu bringen und/oder auf dem Betriebsgelände zu sich zu nehmen. Zudem ist es verboten, alkoholisiert zur Arbeit zu kommen.

3. Beschäftigungsverbot für alkoholisierte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer mit einer alkoholbedingten Minderung ihrer Arbeitsfähigkeit und Arbeitnehmer, die alkoholbedingt zu einer Gefahr für sich selbst und/oder ihre Kollegen werden können, dürfen nicht beschäftigt werden. Sie haben das Betriebsgelände unverzüglich zu verlassen. Geschäftsführung und Vorgesetzte werden dafür sorgen, dass alkoholisierte Arbeitnehmer sicher nach Hause zurückkommen. Dabei entstehende Fahrkosten – z. B. für Taxi, Mietwagen etc. – trägt der Arbeitnehmer. Soweit der Arbeitgeber dafür zunächst in Vorlage geht, gelten die Fahrkosten als Vorschuss auf das Arbeitsentgelt, der von der nächsten Entgeltzahlung einbehalten wird. Entzieht sich ein alkoholisierter Arbeitnehmer den Hilfestellungen des Arbeitgebers, übernimmt der Arbeitgeber keine weitere Verantwortung.

4. Beendigung der Tätigkeit, Bestimmung des Alkoholeinflusses

Hat die Geschäftsführung oder ein Vorgesetzter Anhaltspunkte für einen Alkoholeinfluss, wird der betroffene Arbeitnehmer angewiesen, seine Arbeit sofort einzustellen. Im Fall der Ziffer 3. wird der Arbeitnehmer unverzüglich nach Hause geschickt. In anderen Fällen wird geklärt, ob der Arbeitnehmer seine Tätigkeit fortsetzen kann. Bis dahin hat er seine Arbeit vorläufig einzustellen. Ein Verdacht auf Alkoholeinfluss kann sich insbesondere aus

- Alkoholgeruch im Atem („Fahne“)
- aggressivem Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten
- Bewusstseinsstörungen
- Flaschenfund am Arbeitsplatz
- Gleichgewichtsstörungen
- Trübung des Urteilsvermögens
- Verhaltensauffälligkeiten (Lallen, Müdigkeit, Torkeln)
- Wahrnehmungsstörungen
- Zeugenaussagen

ergeben. Der Einsatz von Atemmessgeräten oder die chemische Untersuchung einer Blutprobe ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erlaubt.

Bei der Entscheidung, ob ein Alkoholeinfluss vorliegt, ist der Vorsitzende des Betriebsrats – oder bei dessen Verhinderung der vom Betriebsrat bestimmte Vertreter – hinzuzuziehen.

5. Ausschluss von Annahmeverzug und Vergütung

Die alkoholbedingt ausfallende Arbeitszeit wird nicht vergütet. Der Arbeitgeber kommt nicht in Annahmeverzug, wenn er den unter Alkoholeinfluss stehenden Arbeitnehmer nach Hause schickt oder ihn zeitweilig bis zur endgültigen Klärung der alkoholbedingten Beeinträchtigung von der Arbeitsleistung suspendiert. Dies gilt nicht für Fälle, in denen der Arbeitgeber wegen einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit nach den gesetzlichen und/oder tariflichen Vorschriften Entgeltfortzahlung zu leisten hat.

6. Erstes vertrauliches Gespräch, Hilfsangebote

Die Geschäftsführung und/oder der Vorgesetzte haben in Fällen, in denen eine Vermutung für eine Alkoholgefährdung, -abhängigkeit oder -krankheit spricht, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu führen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist ein Mitglied des Betriebsrats und/oder eine Person seines Vertrauens (z. B. Anwalt, Arzt, Ehegatte, Gewerkschaftssekretär, Psychotherapeut, Sozialarbeiter etc.) hinzuzuziehen. Ziel dieses Gesprächs ist es, dem Arbeitnehmer die festgestellten Auffälligkeiten vor Augen zu führen und ihm Hilfen anzubieten, sie abzustellen. Dabei ist gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie der vermuteten Alkoholgefährdung, -abhängigkeit oder -krankheit des Arbeitnehmers begegnet werden

kann. Der Inhalt des Gesprächs und die gemeinsam für die Zukunft festgelegten Ziele werden protokolliert. Das Protokoll wird von allen Gesprächsteilnehmern unterzeichnet. Der Arbeitnehmer bekommt eine Kopie des Protokolls.

7. Zweites vertrauliches Gespräch

Werden beim Arbeitnehmer nach dem ersten vertraulichen Gespräch ein weiteres Mal alkoholbedingte Auffälligkeiten festgestellt, folgt ein zweites vertrauliches Gespräch. Dem betroffenen Arbeitnehmer sollen die Konsequenzen seines Alkoholproblems in diesem Gespräch deutlich vor Augen geführt werden. Auch hierzu kann der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats und/oder eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Auch dieses Gespräch wird protokolliert, das Protokoll von allen Teilnehmern unterschrieben und dem Arbeitnehmer in Kopie ausgehändigt.

8. Abmahnung, Kündigung

Hat auch das zweite Gespräch keinen Erfolg und ist der Arbeitnehmer danach ein weiteres Mal alkoholbedingt auffällig, wird der Arbeitgeber ihm eine schriftliche Abmahnung erteilen. Kommt es danach zu einer neuen alkoholbedingten Auffälligkeit, folgt eine Kündigung. Je nach Schwere der festgestellten Pflichtverletzung und der dadurch verursachten betrieblichen Auswirkungen kann eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung in Betracht kommen. Liegen die Voraussetzungen vor, unter denen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor Ausspruch einer Kündigung von einer Abmahnung abgesehen werden, ist der Arbeitgeber berechtigt, auch ohne vertrauliche Gespräche und/oder Abmahnung das Arbeitsverhältnis zu beenden. Er braucht in diesem Fall den durch die Ziffern 6. und 7. dieser Betriebsvereinbarung vorgegebenen Weg nicht einzuhalten und kann sofort reagieren.

9. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten frühestens nach Ablauf eines Jahrs gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsende.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Betriebsrat)

Hinweis: Diese Musterbetriebsvereinbarung ersetzt keine individuelle Lösung und ist auch nicht für jeden Fall geeignet. Die hier verwendeten Klauseln geben dem Arbeitgeber einen großzügigen Gestaltungsspielraum und sorgen dafür, dass seine Rechte gewahrt bleiben. Sie entsprechen dem neuesten Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung. Im Lauf der Zeit kann es jedoch zu gesetzlichen Neuerungen und zu einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung kommen. Vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Alkoholverbot am Arbeitsplatz ist es daher in jedem Fall sinnvoll, sich von den Arbeitsrechtsexperten der Einzelhandelsverbände rechtlich beraten zu lassen.

RA Heinz J. Meyerhoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 14.02.2007