„Mehr vom Leben“ für Betriebe

Betriebsvereinbarung – MUSTER

**Dieses Muster stellt einen Vorschlag für den Umgang mit Alkohol im Betrieb dar. Passen Sie die Bereiche – ggf. mit Hilfe von Expert\*innen – individuell den Bedürfnissen Ihres Betriebes und Ihrer Mitarbeiter\*innen an!**

**Firma**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

– vertreten durch die Geschäftsführung –

**und der Betriebsrat**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

vereinbaren gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 8 Arbeitsverfassungsgesetz

**eine Betriebsvereinbarung**

**zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz.**

**Präambel**

Riskanter Alkoholkonsum ist nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter, für die einzelne Mitarbeiterin eine Belastung, sondern für das gesamte Kollegium und in weiterer Folge für den betriebswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Aufgrund der gesellschaftlichen Akzeptanz gegenüber Alkohol finden sich naturgemäß auch im Betrieb Herausforderungen mit dem Thema Alkohol. Das frühzeitige Hinschauen und klare Regeln im Umgang mit Alkohol im Betrieb erleichtern die Vorgehensweise für Führungskräfte wie auch Mitarbeiter\*innen und verstehen sich als Teil des Gesundheitsmanagements im Betrieb.

**§ 1 Geltungsbereich**

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich einig, dass die Inhalte der Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten gültig sind.

**§ 2 Ziel der Betriebsvereinbarung**

Die Betriebsvereinbarung zielt darauf ab,

* die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter\*innen zu fördern und zu erhalten,
* die Beschäftigten durch Information und Aufklärung für die Gefahren durch Alkohol zu sensibilisieren,
* die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
* Führungs- und Schlüsselkräfte darin zu unterstützen, bei Verdachtsfällen frühzeitig Hilfe anzubieten und ein transparentes Vorgehen anhand des Stufenplans zu sichern,
* Beratungsangebote innerhalb wie auch außerhalb des Betriebes sichtbar zu machen.

**§ 3 Trinkkultur im Betrieb**

Der Genuss von Alkohol im Betrieb während der Arbeitszeit, bei Dienstfahrten und auf dem Weg zur Arbeit ist grundsätzlich verboten. Das Alkoholverbot gilt auch während der Pausen. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat den Betrieb in nüchternem Zustand zu betreten. Betriebliche Feiern und ähnliche Anlässe stellen eine Ausnahme vom Verbot dar. Es stehen abwechslungsreiche alkoholfreie Getränke zu einem möglichst günstigen Preis zur Verfügung.

~oder alternativ~

Für den Alkoholkonsum gilt der in den ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen (§ 15 Abs.4 ASchG) festgelegte Grundsatz, wonach Mitarbeiter\*innen sich nicht durch Alkohol in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können. Für bestimmte Bereiche des Unternehmens muss wegen der erhöhten Unfallgefahr bzw. Gesundheitsbeeinträchtigung ein Alkoholverbot angeordnet werden. Diese Bereiche umfassen: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Im Kantinen- und Küchenbetrieb sowie bei betrieblichen Feiern und ähnlichen Anlässen stehen abwechslungsreiche alkoholfreie Getränke zu einem möglichst günstigen Preis zur Verfügung.

**§ 4 Frühe Ansprache bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz**

Die Führungskraft ist gewillt, eine frühe Ansprache bei Verdacht auf riskanten Alkoholkonsum unter vier Augen durchzuführen, um danach Schritt für Schritt anhand eines entwickelten **Stufenplans** (🡪 [Beispiel Stufenplan](https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wp-content/uploads/2020/06/200625_MvL-Toolkit-Betriebe_BSP_Stufenplan-Muster.pdf)) vorzugehen.

**§ 5 Information und Beratung**

Die gesamte Belegschaft wird regelmäßig über riskanten Alkoholkonsum und dessen Folgen informiert, weiß über externe Hilfsangebote Bescheid (🡪 [Beratungsstellen in der Steiermark](https://www.mehr-vom-leben.jetzt/hilfsangebote-und-beratungsstellen-in-der-steiermark/)) und hat die Möglichkeit, gesundheitsförderliche Angebote zu nutzen. Führungskräfte erhalten darüber hinaus Kompetenzen in der Gesprächsführung und können auf vorhandene Unterstützungsunterlagen (🡪 [Tipps zur Gesprächsführung](https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wp-content/uploads/2020/06/200625_MvL-Toolkit-Betriebe_Tipps-zur-Gesprächsführung.pdf)) zugreifen.

**§ 6 Sofortmaßnahmen bei festgestellter Alkoholisierung**

Wenn Mitarbeiter\*innen durch den Konsum von Alkohol nicht mehr fähig sind, die ihnen zugeteilten Arbeiten ohne Gefährdung auszuführen, wird die Situation durch einen Zeugen, eine Zeugin bestätigt, schriftlich dokumentiert (🡪 [Protokoll nach Verdachtsfällen](https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wp-content/uploads/2020/06/200625_MvL-Toolkit-Betriebe_Protokoll-nach-Verdachtsmoment-1.docx)) und der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin umgehend nach Hause geschickt (per Taxi, Abholung durch Angehörige/n).

**§ 7 Datenschutz**

Dokumentationen und Protokolle, die im Zusammenhang mit Auffälligkeiten von Mitarbeiter\*innen anfallen, werden vertraulich behandelt und nicht als Teil der Personalakte aufbewahrt.

**§ 8 Wiedereingliederung**

Bei Rückkehr eines alkoholkranken Mitarbeiters, einer alkoholkranken Mitarbeiterin nach einer stationären Therapie wird nach Möglichkeit der bisherige Arbeitsplatz oder eine andere gleichwertige Stelle angeboten. Die alkoholkranke Person muss einen Teilnahme-Nachweis der erforderlichen Therapiemaßnahmen vorweisen.

**§ 9 Geltungsdauer**

Die Betriebs-/Dienstvereinbarung tritt am Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. (Datum) in Kraft. Diese Vereinbarung gilt, bis eine neue abgeschlossen wird.

**~Unterzeichnet von~**

|  |  |
| --- | --- |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **für das Unternehmen** | **für die Betriebsmedizin** |
|  |  |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **für den Angestelltenbetriebsrat** | **für den Arbeiterbetriebsrat** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ort: | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Datum: | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |