**B E T R I E B S V E R E I N B A R U N G**

**M U S T E R**

**Betriebsinhaber**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**und**

**Betriebsrat**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**vereinbaren gem § 97 Z 1 iVm § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG**

**eine Betriebsvereinbarung**

**zum Thema Alkoholkonsum am Arbeitsplatz und Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz**

**1. Zielsetzung**

* 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 des Arbeitsplatzes zu unterbreiten.
  2. Die Betriebsvereinbarung soll überdies die Gleichbehandlung der Betroffenen und ein nachvollziehbares Vorgehen sichern.

**2. Alkoholkonsum/Gebrauch von Suchtmitteln**

**2.1**. Für den Alkoholkonsum gilt der in den ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen (§ 15 Abs 4 ASchG) festgelegte Grundsatz, wonach Arbeitnehmer\*innen sich nicht durch Alkohol in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.

**2.2**. Für folgende Bereiche des Unternehmens wird ein Alkoholverbot wegen der erhöhten Unfallgefahr bzw. Gesundheitsbeeinträchtigung angeordnet: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**2.3.** Die Einnahme von Medikamenten mit Suchtsubstanzen darf nur nach ärztlicher Konsultation erfolgen, da diese Arzneimittel wegen ihrer unter Umständen stimmungsverändernden Substanzen in Verbindung mit Alkohol erhebliche Unfall- gefahren auslösen können.

**3. Trinkkultur**

Die Unternehmungsleitung und der Betriebsrat wollen dazu beitragen, dass sich eine veränderte Trinkkultur entwickelt, die die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen 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**

Die Unternehmensleitung und der 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 bei dem/der Arbeitsmediziner\*in und externen Hilfseinrichtungen über den Umgang mit Suchtgefährdeten oder Suchtkranken beraten lassen.

**5. Maßnahmen bei auffälligem Alkoholkonsum**

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

**5.1. Erstgespräch**

Hat der Vorgesetze aufgrund seiner Wahrnehmungen den Eindruck, dass ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin alkoholisiert ist, hat er/sie mit dem/der Betroffenen ein persönliches Gespräch darüber zu führen. Der Betriebsrat ist unverzüglich darüber zu informieren und jedenfalls diesem Gespräch beizuziehen. Ziele dieses Gespräches sind:

* Die Konsequenzen fortgesetzten Alkoholmissbrauchs bewusst zu machen und
* die Betroffenen bei Suchtgefährdung über Beratungs- und Hilfsstellen zu informieren (Arbeitsmediziner\*in, Psychosozialer Dienst, „Anonyme Alkoholiker“, Ambulanz-Behandlungsabteilung der nächstgelegenen Therapieanstalt).

Es erfolgt über dieses Erstgespräch keine schriftliche Aufzeichnung und kommt auch kein Vermerk in den Personalakt, wenn es zu keinen weiteren Gesprächen kommt bzw. keine weiteren Maßnahmen notwendig sind.

**5.2. Zweitgespräch**

Ist im Verhalten des oder der Betroffenen keine Änderung feststellbar bzw. tritt ein weiterer Fall einer Alkoholisierung im Dienst auf, ist vom Vorgesetzten nach ausdrücklich erfolgter Zustimmung durch den oder die Betroffene\*n im Beisein des Betriebsrates ein Gespräch mit der/dem Arbeitsmediziner\*in in Form einer vertraulichen ärztlichen Beratung zu führen. Erfolgt keine Zustimmung durch den/die Betroffene\*n für ein Gespräch mit der/dem Arbeitsmedizinerin, dann hat der/die Betroffene binnen 14 Tagen eine ärztliche Bestätigung über ein Beratungsgespräch mit einem Arzt, einer Ärztin (seines/ihres Vertrauens) zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz bzw. zum gesunden Umgang mit Alkohol dem Vorgesetzten vorzulegen. Die Gesprächsziele entsprechen dem Erstgespräch, doch wird der/die Mitarbeiter\*in dazu angehalten, eine der oben genannten Beratungs- und Hilfestellen nachweislich zur Beratung aufzusuchen. Der Betriebsrat wird zu dem Gespräch beigezogen. Ergibt sich in der vereinbarten Zeit kein weiteres Verdachtsmoment, informiert der/die Vorgesetzte den/die Mitarbeiter\*in sowie den Betriebsrat darüber, dass kein aktueller Verdacht mehr auf Alkoholmissbrauch besteht.

Es erfolgt über dieses Zweitgespräch ein kurzer schriftlicher Vermerk, welcher allerdings nicht im Personalakt hinterlegt wird, wenn es zu keinen weiteren Gesprächen kommt bzw. keine weiteren Maßnahmen notwendig sind.

**5.3. Weitere Maßnahmen**

Tritt wiederum keine Änderung im Verhalten des/der Mitarbeiter\*in ein, findet das nächste Gespräch mit dem Personalwesen, mit dem/der Vorgesetzten, dem Betriebsrat, nach Zustimmung des/der Mitarbeiter\*in mit der/dem Arbeitsmediziner\*in und der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter statt. In diesem Rahmen wird über die weitere Vorgehensweise beraten (z. B. Kuraufenthalt oder andere medizinische Maßnahmen, Verwarnung, Versetzung etc.).

**5.4. Vertraulichkeit**

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

**6. Geltungsdauer**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit (Datum) Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.in Kraft.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **für das Unternehmen** | **für den Betriebsrat** |