

Betriebsanweisung

Alkohol- und Drogenverbot (Seite 1 von 2)

ANWENDUNGSBEREICH

dieser Betriebsanweisung ist die Errichtung eines generellen Alkohol- und Drogenverbots auf dem Gegenstand Betriebsgelände der Firma sowie auf allen Baustellen außerhalb des Betriebsgeländes.

GEFAHREN FÜR MENSCH UND UMWELT

Mitarbeiter, die unter Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen, gefährden sich und andere. Sie setzen im Betrieb und auf der Baustelle Leben und Gesundheit ihrer Kollegen wie auch ihr eigenes Leben und ihre eigene Gesundheit aufs Spiel. Davon abgesehen, können von angetrunkenen oder unter Drogen stehenden Mitarbeitern unabsehbare Schäden an Maschinen, Anlagen und Einrichtungen verursacht werden.

Aufgrund ihres Arbeitsvertrags und nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossen-

SCHUTZMASSNAHMEN UND VERHALTENSREGELN

Um die mit dem Alkohol- oder Drogenenuss verbundenen Gefahren für die Sicherheit der Mitarbeiter und der betrieblichen Anlagen zu vermeiden, ist es untersagt:

- im alkoholisierten Zustand oder unter den Einfluss von Drogen stehend in die Firma / auf die Baustelle zu kommen,
- alkoholische Getränke oder Drogen, zum Beispiel Bier oder Spirituosen, in die Firma / auf die Baustelle mitzubringen,
- sich alkoholische Getränke oder Drogen im Betrieb oder auf der Fahrt zur Baustelle zu beschaffen,
- Alkohol / Drogen in der Firma oder auf der Baustelle zu konsumieren, zu verkaufen, zu verschenken oder zu verteilen.
- Der Genuss von alkoholischen Getränken / Drogen ist wegen der damit verbundenen schweren Gefahren während der Arbeitszeit und der Pausen ausnahmslos untersagt. Das allgemeine Verbot für Alkohol und Drogen gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes während der betrieblichen Arbeitszeit und der Pausen für alle Betriebsangehörigen, die dienstliche Verrichtungen zu erledigen haben.
- Mitarbeiter/-innen, die Alkohol / Drogen zu sich genommen haben, dürfen nicht beschäftigt werden. Für die Dauer des durch Alkohol / Drogen bedingten Arbeitsausfalls besteht kein Anspruch auf Arbeitsvergütung einschließlich etwaiger Zulagen.
- Betriebliche Feiern aus Anlass von Dienstjubiläen, Geburtstagen und dergleichen finden grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit und – so weit möglich – auch außerhalb des Betriebs statt.
- Der Arbeitgeber sowie alle Mitarbeiter/-innen in Vorgesetztenfunktion sind angewiesen, jeglichen Alkohol- und Drogenenuss in der Firma zu unterbinden. Wird ein Mitarbeiter im alkoholisierten Zustand oder unter Drogen stehend am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände angetroffen, so ist er von seinem Vorgesetzten vom Arbeitsplatz zu entfernen.
- Die Vorgesetzten haben darauf hinzuwirken, dass auch keine alkoholischen Getränke / Drogen am Arbeitsplatz, in den Aufenthaltsräumen, Schränken oder in den Betriebsfahrzeugen aufbewahrt werden. Hierzu sind in begründeten Verdachtsfällen Stichproben zulässig.
- Alle Vorgesetzten haben in den Fällen, in denen ein begründeter Verdacht des Alkohol- oder Drogenkonsums besteht, die Pflicht, den unmittelbaren Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters zu informieren.

Betriebsanweisung

Alkohol- und Drogenverbot (Seite 2 von 2)

Verdachtsfälle und Beschäftigungsverbot

- Mitarbeiter/-innen, die Alkohol / Drogen zu sich genommen haben oder bei denen ein begründeter Verdacht des Alkohol- oder Drogenkonsums besteht, dürfen nicht beschäftigt werden. Sie sind von ihrem/ihrer Vorgesetzten vom Arbeitsplatz zu entfernen.
- Sofern der Mitarbeiter seine Arbeit nicht wieder kurzfristig aufnehmen kann, wird er auf seine Kosten nach Hause befördert.
- Der unmittelbare Vorgesetzte des betroffenen Mitarbeiters hat dafür Sorge zu tragen, dass sich der angetrunkene / unter Drogen stehende Mitarbeiter nicht ohne Begleitung auf dem Firmengelände bewegt.

Folgen bei Nichtbeachtung / Arbeitsrechtliche Konsequenzen

- Für die Zeit eines alkohol- oder drogenbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.
- Mitarbeitern, die wegen Alkohol- oder Drogenmissbrauch von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden mussten, wird wegen Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten eine Abmahnung erteilt, die in die Personalakte aufgenommen wird. Im Wiederholungsfalle kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.
- Darüber hinausgehende Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers für Schäden, die von dem Mitarbeiter im alkoholisierten / unter Drogen stehenden Zustand verursacht wurden, können daneben geltend gemacht werden.