

LUDWIG BECK



BETRIEBSVEREINBARUNG

Drogenverbot

Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung von weiblichen oder diversen Mitarbeitenden ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

Zwischen der LUDWIG BECK AG und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung getroffen:

Präambel:

Drogen sind Stoffe, die durch ihre chemische Zusammensetzung vor allem auf das menschliche Gehirn einwirken und dadurch Einfluss auf Befindlichkeit, Stimmung, Denken, Wahrnehmung und das Verhalten nehmen. Dies beinhaltet auch Alkohol und Cannabis, was seit 01.04.2024 partiell durch die Bundesregierung legalisiert wurde.

Durch die aus dem Konsum von Drogen entstehen Beeinträchtigungen können nicht nur Gefährdungen für die Belegschaft eintreten, sondern auch erheblicher Sachschaden verursacht werden. Nicht zuletzt deshalb ist der Konsum von Drogen vor und/oder während der Arbeitszeit mit erheblichen Gefahren für Leib und Leben der Arbeitnehmer verbunden. Etwaige hierdurch verursachte Schäden sind nicht versichert und lösen entsprechende Schadensersatzansprüche aus.

Zudem darf die vertraglich geschuldete Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht durch Drogen beeinträchtigt werden.

Vor diesem Hintergrund sind Arbeitgeber und Betriebsrat darüber einig, dass vor und während der Arbeitszeit ein grundsätzliches Drogenverbot besteht.

§ 1 Zweck

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Errichtung eines strikten Drogenverbots auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers. Zur Gewährleistung der Sicherheit aller Arbeitnehmer und jeglicher Betriebsmittel ist es erforderlich, eine verbindliche Regelung für jedermann zu treffen, der auf dem Betriebsgelände tätig ist.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- räumlich: Für alle Betriebe und Betriebsstätten des Arbeitgebers
- persönlich: Für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden sowie alle sonstigen im Betrieb tätigen Personen (z. B. Praktikanten, Arbeitnehmer von Fremdfirmen etc.)

Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für Tätigkeiten von Arbeitnehmern, Auszubildenden oder Praktikanten des Arbeitgebers, die nicht auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers stattfinden, sondern in Drittunternehmen oder auf Dienstfahrten während der Arbeitszeit.

§ 3 Absolutes Drogenverbot

- Drogen dürfen nicht in den Betrieb mitgebracht werden.
- Der Verkauf oder die Verteilung von Drogen im Betrieb oder auf dem Betriebsgelände ist ebenfalls ausnahmslos untersagt.
- Der Konsum von Drogen ist wegen der davon ausgehenden schweren Gefahr für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit und der Pausen im Betrieb und auf dem Betriebsgelände ausnahmslos untersagt. Das allgemeine Verbot gilt auch für Dienstgänge und -fahrten und der Pausen außerhalb des Betriebsgeländes.

§ 4 Verdacht der Tätigkeit unter Drogenkonsum

- Besteht ein begründeter Verdacht, dass der Arbeitnehmer entweder bereits unter Drogenkonsum seine Tätigkeit aufgenommen hat oder während der Tätigkeit Drogen konsumiert hat, so darf der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden. Ein begründeter Verdacht von Drogenkonsum ist u. a. gegeben bei Verhaltensauffälligkeiten, starkem Alkoholgeruch, sinnwidrigem Verhalten oder unsicherem Gang.
- Arbeitnehmer, die unter dem Verdacht von Drogenkonsum stehen, können sich auf ihren Wunsch hin einem Alkohol- und/oder Drogentest unterziehen (Atem-Alkoholmessgerät oder amtliche Blutprobe). Die Kosten der Blutentnahme trägt der Arbeitnehmer.
- Zeiten, in denen der Arbeitnehmer unter Drogeneinfluss steht, werden nicht vergütet.

§ 5 Benachrichtigung des Vorgesetzten

- Alle Führungskräfte und Aufsichtspersonen haben bei begründetem Verdacht des Drogenkonsums eines Arbeitnehmers den unmittelbaren Vorgesetzten zu benachrichtigen.
- Arbeitnehmer, die unter Drogen stehen, sind zum Verlassen des Betriebes aufzufordern. Die Vorgesetzten sollen für einen gefahrlosen Heimtransport sorgen. Die Benutzung eigener Kraftfahrzeuge und Fahrräder ist zu unterbinden. Ist der Arbeitnehmer in Folge von Alkoholgenuss oder Drogenkonsums hilflos, kann der Heimtransport mit einem Taxi auf Kosten des Arbeitnehmers erfolgen.

§ 6 Verpflichtung zum Schadensersatz

Kommt es aufgrund von Drogenkonsum (also auch von Alkoholisierung) des Arbeitnehmers zu Personenschäden (z. B. Arbeitskollegen oder Dritte), Schäden an Betriebsmitteln des Arbeitgebers oder sonstigen Schäden, ist der Arbeitnehmer, der diese Schäden unter Drogen- oder Alkoholeinfluss verursacht hat, zum Schadensersatz verpflichtet.

§ 7 Verstoß gegen das Drogenverbot

Bei Verstößen gegen das Drogenverbot kann der Arbeitgeber individualrechtlich eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen. In besonders schweren Fällen ist eine Kündigung auch ohne Abmahnung möglich.

§ 8 Ausnahmeregelung

- Alkohol darf nur in Ausnahmefällen und dann ausschließlich in kleinen Mengen bis max. 0,3 Promille (z. B. im Rahmen eines Geburtstagsumtrunks) konsumiert werden. Es ist immer und unbedingt darauf zu achten, dass die vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht beeinträchtigt wird.
- Für Mitarbeiter, die Maschinen, Betriebsanlagen, Betriebseinrichtungen oder Fahrzeuge benutzen oder bedienen, gilt eine strikte 0,0 Promille-Grenze
- Bei offiziellen Jubiläumsfeiern und Betriebsfesten auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers (z. B. Sommerfest) ist die 0,3 Promille-Grenze aufgehoben. Hierbei hat jeder Arbeitnehmer im Sinne der Eigenverantwortung auf alle gesetzlichen Vorgaben zu achten. Die 0,0-Promille-Grenze für Mitarbeiter, die Maschinen, Betriebsanlagen, Betriebseinrichtungen oder Fahrzeuge benutzen oder bedienen, bleibt hiervon unberührt. Für Mitarbeiter unter 18 Jahren sind hierbei die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich des JuSchG zu beachten. Daraus abgeleitet bedeutet dies für Mitarbeiter von LUDWIG BECK, dass
 - für unter 16-jährige der Konsum von Alkohol im Unternehmen und auf allen Veranstaltungen, die vom Unternehmen organisiert werden, generell strengstens verboten ist.
 - Der Konsum von Spirituosen und spirituosenhaltigen Mixgetränken erst ab 18 Jahren erlaubt ist.

§ 9 Besucherregelung

Arbeitnehmer von Leiharbeitsfirmen, Dienstleistern oder Werkvertragsunternehmen werden auf das bestehende Verbot durch die jeweils zuständigen Führungskräfte hingewiesen.

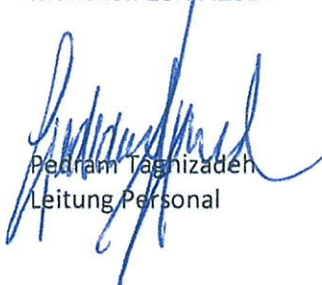
§ 10 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 01.08.2024 in Kraft.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

§ 11 Schlussbestimmung

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Betriebspartner verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung unverzüglich eine neue Regelung zu finden, die dem Sinn dieser Betriebsvereinbarung entspricht.

München 26.07.2024


Pedram Taghizadeh
Leitung Personal


Michael Neumayer
BR-Vorsitzender