

ALKOHOL UND DROGEN

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, allen Mitarbeitern einen sicheren, gesunden und produktiven Arbeitsplatz bereitzustellen. Dabei ist dem Unternehmen bewusst, dass der Missbrauch von Alkohol, Drogen oder anderen Suchtmitteln das Leistungsvermögen der Mitarbeiter einschränkt und zudem schädliche Auswirkungen auf die Sicherheit, Effektivität und Produktivität ihrer Kollegen und des gesamten Unternehmens hat. Der Missbrauch legaler Arzneimittel oder der Konsum, Besitz, die Weitergabe oder der Verkauf von Drogen oder nicht verordneten rezeptpflichtigen Medikamenten auf dem Firmengelände ist streng untersagt und stellt einen Kündigungsgrund dar. Dieses Verbot und die hier genannten Grundsätze gelten nicht nur für Alkohol und Drogen, sondern für alle Arten von Suchtmitteln.

Das Unternehmen betrachtet eine Alkohol- oder Drogensucht - bei entsprechender Behandlung – als potentiell heilbare Krankheit. Kollegen, die befürchten, alkohol- oder drogenabhängig zu sein, werden ermutigt, Rat einzuholen und sich einer geeigneten Behandlung zu unterziehen, bevor ihre Abhängigkeit zu Leistungsproblemen am Arbeitsplatz führt. Betroffene Mitarbeiter können sich von medizinischem Fachpersonal beraten lassen, das sich auch um weiterführende Behandlungsmöglichkeiten bemüht.

Es wird keinem Mitarbeiter mit Alkohol- oder Drogenproblemen gekündigt, weil er zur Überwindung seiner Probleme um Hilfe bittet oder eine Therapie beginnt. Mitarbeiter mit Suchtproblemen dürfen jedoch nicht in bestimmten Positionen arbeiten, die nach Auffassung des Managements für die Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter, der Öffentlichkeit oder des Unternehmens von kritischer Bedeutung sind. Beschäftigte, die von einer Therapie zurückkehren, müssen an einer vom Unternehmen genehmigten Nachbehandlung teilnehmen. Falls ein Mitarbeiter gegen eine Bestimmung dieses Grundsatzes verstößt, werden geeignete Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen können nicht dadurch umgangen werden, dass der betreffende Mitarbeiter zu dem jeweiligen Zeitpunkt um eine Behandlung oder Therapie ersucht. Falls ein alkohol- oder drogenabhängiger Beschäftigter sich weigert, an einer Therapie teilzunehmen, oder falls die Therapie wirkungslos bleibt oder der Beschäftigte am Arbeitsplatz keine hinreichende Leistung erbringt, werden angemessene Disziplinarmaßnahmen eingeleitet. Hierzu kann auch die Kündigung zählen. Dieser Grundsatz sieht keine besonderen Regelungen, Privilegien oder Ausnahmen von üblichen Arbeitsanforderungen für Mitarbeiter mit den genannten Problemen vor und erachtet derlei Ausnahmeregelungen nicht für ratsam.

Das Unternehmen kann auf seinem Gelände oder auf von ihm kontrollierten Grundstücken im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Vereinbarungen unangekündigt nach Drogen oder Alkohol suchen lassen. Das Unternehmen wird Mitarbeitern, bei denen ein begründeter Verdacht auf Alkohol- oder Drogenkonsum besteht, anbieten, sich einer medizinischen Untersuchung oder einem Alkohol- oder Drogentest zu unterziehen, um den bestehenden Verdacht entkräften zu können. Unangekündigte Tests werden im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Vereinbarungen regelmäßig oder in Zufallsabständen durchgeführt, wenn Mitarbeiter eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: Sie haben in der Vergangenheit unter Suchtproblemen gelitten; sie arbeiten in bestimmten, vom Management identifizierten Positionen; sie arbeiten in Positionen, in denen diese Tests gesetzlich vorgeschrieben sind, oder sie besetzen bestimmte Führungspositionen. Ein positives Testergebnis oder die Weigerung, sich einem Test zu unterziehen, kann ein Grund für die Einleitung von Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung sein.

- 2 -

Der erste Absatz sowie die erste Bestimmung von Absatz vier (Suche nach Alkohol oder Drogen) gelten auch für das Personal von Auftragnehmern. Wer gegen diesen Grundsatz verstößt, wird des Firmengeländes verwiesen, und ihm kann in der Zukunft der Zutritt zum Unternehmen verweigert werden.

Neben den obigen Bestimmungen befolgt das Unternehmen folgenden Grundsatz: Alle Bewerber, die eine regelmäßige Beschäftigung bei dem Unternehmen annehmen, müssen sich einem Drogentest unterziehen.