



Umgang mit Alkohol und anderen berauschenden Mitteln

Direktive

Geltungsbereich	Einheiten	Implenia Group
	Länder	CH
Autor		Isabel Schäuble / Sabrina Bänninger

Inhalt

1	Zweck und Ziele	3
2	Pflichten und Verantwortlichkeiten	3
3	Inhalt der Direktive	3
4	Ausnahmen vom Verbot des Ausschanks, Konsums und/ oder Verkaufs von Alkohol	4
5	Verdacht / Kontrollmessungen	4
6	Unterstützungsmassnahmen	4
7	Versionshistorie	4

1 Zweck und Ziele

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter und Dritter hat für uns oberste Priorität. Ziel dieser Direktive ist es, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und Verletzungen und Unfälle im Interesse der Mitarbeiter, des Unternehmens und Dritter zu vermeiden. Unsere Verpflichtung zu Gesundheit und Sicherheit gilt für Jeden, der mit Implenia arbeitet. Wir setzen uns auch für die Gesundheit und Sicherheit der Besucher unserer Räumlichkeiten und Baustellen ein.

Diese Direktive basiert auf der von der Konzernleitung von Implenia erlassenen globalen Richtlinie über den Umgang mit Alkohol- und Substanzkonsum (*Global Directive on Alcohol and Substance Consumption*).

Diese Direktive regelt den Konsum und die Folgen des Konsums von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Substanzen, welche die Fähigkeit zur sicheren und effektiven Arbeitsausübung durch Mitarbeitende von Implenia oder Dritten auf dem Gelände von Implenia während der Arbeitszeit beeinträchtigen könnten. Implenia verpflichtet sich zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Substanzen während der Arbeitszeit.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss, wobei Pausen auch als Arbeitszeit gelten, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter den Arbeitsort während den Pausen verlässt oder nicht.

2 Pflichten und Verantwortlichkeiten

Die Bestimmungen dieser Direktive gelten für das gesamte Personal von Implenia. Sie sind integraler Bestandteil jedes einzelnen Arbeitsvertrages zwischen Implenia und einem Mitarbeiter. Diese Direktive hat Vorrang vor allfälligen anderen Dokumenten wie z.B. Hausreglement, Betriebsreglement, Nachträge zum Firmenreglement usw.

3 Inhalt der Direktive

Es ist verboten, unter dem Einfluss von Alkohol und/oder Drogen und/oder anderen berauschenden Substanzen zu arbeiten. Beschäftigte, die unter dem Einfluss von (verschriebenen oder nicht verschriebenen) Medikamenten stehen, die ihre Leistung, Reaktion, Konzentration und/oder ihr Bewusstsein oder ihren Wachzustand beeinträchtigen, dürfen nicht arbeiten. Mitarbeiter, die unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen und/oder anderen berauschenden Substanzen stehen, werden aufgefordert, die Arbeit umgehend niederzulegen und den Arbeitsort zu verlassen. Das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund des Konsums von Alkohol, Drogen und/oder anderen berauschenden Substanzen gilt als unbezahlte Abwesenheit.

Das Servieren, der Konsum und/oder der Verkauf von alkoholischen Getränken, Drogen und/oder anderen berauschenden Substanzen während der Arbeitszeit oder in den Räumlichkeiten von Implenia oder an Veranstaltungen von Implenia sind verboten.

Alle Verstöße, Verletzungen, Unfälle oder Situationen, die eine Gefahr für Implenia-Mitarbeiter und/oder Dritte darstellen könnten, sind der Geschäftsleitung unverzüglich mitzuteilen, damit entsprechende Massnahmen ergriffen werden können.

4 Ausnahmen vom Verbot des Ausschanks, Konsums und/ oder Verkaufs von Alkohol

Ausnahmen vom Verbot des Ausschanks und/oder des Konsums und/oder des Verkaufs von Alkohol in den Räumlichkeiten von Implenia (inkl. z. B. Werkhöfen, Baustellen, Lagerplätzen, Produktionsstätten) können durch den direkten Vorgesetzten und nur für besondere Anlässe (Weihnachtsanlässe, Abteilungsanlässe usw.) gewährt werden.

Die kumulativen Voraussetzungen für die Gewährung einer Ausnahme sind:

- Anlässe mit alkoholischen Getränken werden nach Arbeitsende durchgeführt. Jede Nacharbeit ist verboten. Der Konsum von Alkohol erfolgt massvoll.
- Nach der Veranstaltung haben die Teilnehmer Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln oder es steht ein organisierter Transport zur Verfügung.
- Alkoholische Getränke werden unter Verschluss gehalten und das Leergut wird unmittelbar nach der Veranstaltung entfernt.

Eine Ausnahme vom Verbot des Ausschanks, Konsums und/oder Verkaufs von Alkohol während der Arbeitszeit kann nicht gewährt werden.

5 Verdacht / Kontrollmessungen

Besteht ein begründeter Verdacht, dass Alkohol, Drogen und/oder andere berauschende Substanzen entgegen den bestehenden Vorschriften konsumiert wurden, ist der Vorgesetzte verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen. Diese beinhalten unter anderem das Fernhalten vom Arbeitsort, Verhinderung weiterer Gefährdung (z. B. Heimtransport auf Kosten des Mitarbeitenden), die Meldung an den nächsthöheren Vorgesetzten, die Anordnung von Unterstützungsmassnahmen.

Bei Verdacht auf Zuwiderhandlung können Kontrollmessungen veranlasst werden. Kontrollmessungen werden nur von geschultem Personal und nur mit dem Einverständnis des entsprechenden Mitarbeiters/ Dritten und somit auf freiwilliger Basis durchgeführt. Es besteht keine Pflicht zur Durchführung eines Test.

Siehe hierzu auch den [A&D Process](#) zum Vorgehen bei Verdacht auf Arbeiten unter Einfluss von berauschende Substanzen»

6 Unterstützungsmassnahmen

Vorgesetzte greifen allfällige Suchtproblematiken auf und suchen, wenn möglich, gemeinsam mit dem Mitarbeitenden und dem HR-Business-Partner nach einer geeigneten Massnahme zur Lösung des Suchtproblems. Sofern notwendig mit Unterstützung von weiteren internen oder externen Fachpersonen.

7 Versionshistorie

Datum	Version	geänderter Inhalt	freigegeben durch
19.02.2021	1.0	First issue	CEC Schweiz
