**Checkliste: Alkohol am Arbeitsplatz - Intervention**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Was ist zu berücksichtigen?** | **Erfolgt** |
| **Grundsätzlich** | **Bei suchtkranken oder suchtgefährdeten Arbeitnehmern ist eine abgestufte Vorgehensweise, eine sog. Interventionskette, am sinn- und wirkungsvollsten**. |   |
| **1. Gespräch** | * **Teilnehmer:**Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied
* **Inhalt:**Vertrauliches Gespräch, Vermutung eines Alkoholproblems, Hinweis auf Sozial- und Suchtberatung
* **Verpflichtung des Arbeitnehmers:**Änderung des Verhaltens innerhalb von 4-6 Wochen, sonst nächstes Gespräch
 | ❏ |
| **2. Gespräch** | * **Teilnehmer:**Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied
* **Inhalt:**Vertrauliches Gespräch, Hinweis auf SelbstHilfegruppen und Beratungsstellen, Anfertigen eines Protokolls
* **Verpflichtung des Arbeitnehmers:**Änderung des Verhaltens innerhalb von 4-6 Wochen, sonst nächstes Gespräch
 | ❏ |
| **3. Gespräch** | * **Teilnehmer:**Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied und ein Vertreter der Sozial- und Suchtberatung
* **Inhalt:**Mündliche Ermahnung, AnKündigung weiterer Konsequenzen (z.B. Erfordernis von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Fehltag), Anfertigen eines Protokoll
* **Verpflichtung des Arbeitnehmers:**Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 2-4 Wochen, sonst nächstes Gespräch und 1. Abmahnung
 | ❏ |
| **4. Gespräch** | * **Teilnehmer:**Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, ein Betriebsratsmitglied, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Vertreter der Sozial- und Sucht-beratung und Familienangehörige und Freunde
* **Inhalt:**1. Abmahnung, Umsetzung der angekündigten Konsequenzen, Anfertigen eines Vermerks in der Personalakte
* **Verpflichtung des Arbeitnehmers:**Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 2-4 Wochen, sonst nächstes Gespräch und 2. Abmahnung
 | ❏ |
| **5. Gespräch** | * **Teilnehmer:**Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungslei-ter, Mitarbeiter der Personalabteilung, ein Betriebsratsmitglied, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Vertreter der Sozial- und Suchtberatung
* **Inhalt:**2. Abmahnung, Anfertigen eines Vermerks in der Personalakte
* **Verpflichtung des Arbeitnehmers:**Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 1 Wochen, sonst Kündigung
 | ❏ |
| **Kündigung** | * Nach Rücksprache mit Sozial- und Suchtberatung und Anhörung des Betriebsrats
 | ❏ |
| **WiederEinstellung** | * Bevorzugte Berücksichtigung der Bewerbung, wenn eine Entwöh-nungsbehandlung erfolgreich innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde oder der Arbeitnehmer nachweislich abstinent ist. Ein ärztlicher Nachweis ist in beiden Fällen vorzulegen.
 | ❏ |