

## Checkliste: Alkohol am Arbeitsplatz - Intervention

	Was ist zu berücksichtigen?	Erfolgt
<b>Grundsätzlich</b>	Bei suchtkranken oder suchtgefährdeten Arbeitnehmern ist eine abgestufte Vorgehensweise, eine sog. Interventionskette, am sinn- und wirkungsvollsten.	
<b>1. Gespräch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilnehmer:</b>Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied</li> <li>• <b>Inhalt:</b>Vertrauliches Gespräch, Vermutung eines Alkoholproblems, Hinweis auf Sozial- und Suchtberatung</li> <li>• <b>Verpflichtung des Arbeitnehmers:</b>Änderung des Verhaltens innerhalb von 4-6 Wochen, sonst nächstes Gespräch</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Gespräch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilnehmer:</b>Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied</li> <li>• <b>Inhalt:</b>Vertrauliches Gespräch, Hinweis auf SelbstHilfegruppen und Beratungsstellen, Anfertigen eines Protokolls</li> <li>• <b>Verpflichtung des Arbeitnehmers:</b>Änderung des Verhaltens innerhalb von 4-6 Wochen, sonst nächstes Gespräch</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>3. Gespräch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilnehmer:</b>Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Betriebsratsmitglied und ein Vertreter der Sozial- und Suchtberatung</li> <li>• <b>Inhalt:</b>Mündliche Ermahnung, AnKündigung weiterer Konsequenzen (z.B. Erfordernis von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Fehltag), Anfertigen eines Protokoll</li> <li>• <b>Verpflichtung des Arbeitnehmers:</b>Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 2-4 Wochen, sonst nächstes Gespräch und 1. Abmahnung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<p><b>4. Gespräch</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilnehmer:</b>Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, ein Betriebsratsmitglied, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Vertreter der Sozial- und Suchtberatung und Familienangehörige und Freunde</li> <li>• <b>Inhalt:</b>1. Abmahnung, Umsetzung der angekündigten Konsequenzen, Anfertigen eines Vermerks in der Personalakte</li> <li>• <b>Verpflichtung des Arbeitnehmers:</b>Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 2-4 Wochen, sonst nächstes Gespräch und 2. Abmahnung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>5. Gespräch</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilnehmer:</b>Arbeitnehmer, fachlicher Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, ein Betriebsratsmitglied, auf Wunsch des Arbeitnehmers ein Vertreter der Sozial- und Suchtberatung</li> <li>• <b>Inhalt:</b>2. Abmahnung, Anfertigen eines Vermerks in der Personalakte</li> <li>• <b>Verpflichtung des Arbeitnehmers:</b>Kontaktaufnahme mit Sozial- und Suchtberatung innerhalb von 1 Wochen, sonst Kündigung</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Kündigung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Rücksprache mit Sozial- und Suchtberatung und Anhörung des Betriebsrats</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>WiederEinstellung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevorzugte Berücksichtigung der Bewerbung, wenn eine Entwöhnungsbehandlung erfolgreich innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde oder der Arbeitnehmer nachweislich abstinent ist. Ein ärztlicher Nachweis ist in beiden Fällen vorzulegen.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>