

Leitfaden für Vorgesetzte

Handlungshilfe für den Umgang mit Alkohol- und anderen Suchtkranken und –gefährdeten

Suchtprobleme sind alles andere als selten. Sie finden sich auf allen Hierarchieebenen der Arbeitswelt. 5% aller Beschäftigten sind vermutlich davon betroffen. Für Vorgesetzte werden Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel erst dann zum Problem, wenn Verhaltensauffälligkeiten und Leistungseinbußen nicht mehr zu übersehen sind.

Vorgesetzte können Verhaltensauffälligkeiten und Leistungseinbußen im Zusammenhang mit Suchtmitteln nicht ignorieren, wenn sie ihrer Führungsaufgabe gerecht werden wollen. Vorgesetzte haben daher u. a. die Aufgabe, gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusprechen, um rechtzeitig die richtigen Schritte einleiten zu können. (Fürsorgepflicht!)

Vorgesetzte, die verhaltensauffällige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ansprechen, verlieren an Autorität gegenüber allen anderen. Nachahmungseffekte sind nicht auszuschließen.

Wie zeigt sich eine Abhängigkeit?

Entsprechende Informationen können der beigefügten Anlage 1 „Indikatoren von Alkoholproblemen“ entnommen werden.

Wie sollten Vorgesetzte vorgehen?

Entsprechende Informationen können der beigefügten „Leitlinie für Vorgesetzte“ (Anlage 2) entnommen werden. Bei der Anlage 2 handelt es sich um eine kurz gefasste Ergänzung des am 30.10.1989 erstellten „Leitfadens zum Umgang mit Alkohol- und anderen Suchtkranken und –gefährdeten“, der über das Dezernat 3 (F 0231/ 755-2122) erhältlich ist.

Für geeignete Hilfen stehen die in der Anlage 3 aufgeführten „Sozialen Ansprechpartner (SAP)“ zur Verfügung, die von den Beschäftigten anonym, auch in der Arbeitszeit und ohne Kosten für die Betroffenen aufgesucht werden können. Die aktuelle Liste der „Sozialen Ansprechpartner“ ist im Personal- und Veranstaltungsverzeichnis der Technischen Universität Dortmund enthalten.

(Anlage 1)

Indikatoren für Alkoholprobleme

(Autor: Prof. Dr. F. Lasogga, Fachbereich 14)

Es gibt keinen einzigen Indikator, der eindeutig auf Alkoholprobleme hinweist. Jeder der nachfolgend aufgeführten Punkte kann ein Indikator für Alkoholprobleme sein, muss es aber nicht.

Veränderungen im Arbeitsverhalten

- erhebliche Leistungsschwankungen positiv und negativ
- Arbeitsrückstände infolge von Ausfallzeiten, Konzentrations- oder Ermüdungserscheinungen
- Häufung von Fehlern: Ungenauigkeiten, Fehlentscheidungen, nachlassendes Urteilsvermögen, ungewohnte Gleichgültigkeit, Unordnung, Nachlässigkeit im Umgang mit Materialien
- Zunahme von Unzuverlässigkeiten: Unpünktlichkeiten, versäumte Termine, nicht eingehaltene Vereinbarungen, kurzfristige Abwesenheiten
- wiederholte Fehlzeiten: Verspätungen, ausgedehnte Pausen, kurzfristige Erkrankungen, Kurzfehlzeiten nach Wochenenden
- häufig nachträgliche Beantragung einzelner Urlaubstage
- Verschlechterung der Position im Kreis der Kollegen (schlechteres Arbeitsklima, Konflikte, Vermeiden von Kontakten)

Veränderungen der Persönlichkeit

- extreme Stimmungsschwankungen
- verringerte Belastbarkeit
- Überreaktion bei Kritik
- Einschränkungen im Sozialverhalten und im Freizeitverhalten
- Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbildes
- Häufungen von Problemen familiärer, rechtlicher und finanzieller Art

Auffälligkeiten in bezug auf Alkohol

- Versuche, den Alkoholkonsum und seine Folgen zu verbergen mit Hilfe anderer Trinkgefäße: Gießkannen, Parfümflaschen, Bonbons
- Heimliches Trinken, heimliche Alkoholvorräte, Suchen nach Trinkgelegenheiten
- Alkoholfahne, Rauschzustände, Händezittern
- rote Augen, lallen, einschlafen, Aufgedunsenheit, Verletzungen (besonders im Gesicht), schnelles Trinken, häufige Anwesenheit bei Trinkanlässen
- Verlust des Führerscheins

(Anlage 2)

Leitlinie für Vorgesetzte / Stufenkonzept

(Autor: Prof. Dr. F. Lasogga, Fachbereich 14)

Die folgenden Handlungsschritte sind nicht als starres Schema zu sehen. Sie bieten vielmehr eine grobe Orientierung.

Stufe 1

- unmittelbare/unmittelbarer Vorgesetzte/r spricht Mitarbeiterin/Mitarbeiter an
- vertrauliches Gespräch unter vier Augen
- Auffälligkeiten, Fakten sachlich feststellen
- auffordern, Verhalten zu ändern
- auffordern, zu Beratungsstellen zu gehen
- hinweisen auf : Soziale Ansprechpartner (SAP), Beratungsstellen, betriebsärztlicher Dienst

- persönliche Anteilnahme erkennen lassen
- eigene Hilfsbereitschaft verdeutlichen
- unmissverständlich sagen: so geht es nicht weiter
- keine Diagnose stellen (z. B. nicht sagen: „Alkoholiker“)

- konkrete Folgen aufzeigen für den Fall, dass keine Änderung eintritt
- sagen, dass Arbeit stärker überwacht wird
- konkrete Vereinbarungen treffen
- Folgetermin zur Überprüfung vereinbaren

- keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen
- kein Vermerk in die Personalakte

Gesprächsvorbereitung

- Auffälligkeiten notieren: Leistung, Datum, Uhrzeit, Ort
- nur betriebliche Aspekte
- Tatsachen, keine Gerüchte
- Liste der Beratungsstellen von den Sozialen Ansprechpartnern besorgen
- Zeit nehmen, mindestens eine halbe Stunde
- keine Störungen: Telefon, andere Besucher

mögliche Vereinbarungen

- Krankmeldungen ab 1. Tag
- keinen kurzfristigen oder nachträglichen Urlaub
- Pünktlichkeit
- Ausschussreduzierung

Stufe 2

- nach 2 – 3 Monaten keine Änderung: weiteres Gespräch
- nächst höhere Vorgesetzte hinzuziehen
- ggf. Vertreter der Personalverwaltung, des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen
- Vorwürfe konkretisieren mit Fakten
- dienstrechtliche Konsequenzen gem. Stufenplan schildern
- auffordern, Kontakt zu Beratungsstellen aufzunehmen
- sagen, dass nicht mit Duldung gerechnet werden kann
- Ankündigung einer Abmahnung bei neuem Vorfall
- Gesprächsvermerk erstellen und gegenzeichnen lassen
- kein Eintrag in die Personalakte

mögliche Disziplinarmaßnahmen ankündigen (vor der Durchführung Personalverwaltung beteiligen)

- ärztliches Attest vom 1. Kalendertag an
- keine Gewährung von vereinzelt Urlaubstagen
- keine nachträgliche Urlaubsgewährung
- persönliche Abmeldung beim direkten Vorgesetzten
- Umsetzung an anderen Arbeitsplatz
- Überprüfung der Eingruppierung

Stufe 3

- nach 6 Wochen keine Änderung:
Disziplinargespräch,
auffordern, zur Beratungsstelle zu gehen,
- 1. Abmahnung durch Personalverwaltung
- Eintrag in der Personalakte

Stufe 4

- nach 6 Wochen keine Änderung:
2. Abmahnung durch Personalverwaltung
- Kündigungsandrohung

Stufe 5

- Kündigung durch die Personalverwaltung
- evtl. Zusicherung der Wiedereinstellung

Im Falle einer akuten Trunkenheit

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter anweisen, nach Hause zu gehen
- Ggf. Sorge tragen, dass Mitarbeiterin/Mitarbeiter sicher nach Hause kommen
- sagen, dass der Vorfall notiert wird
- bei nächster Gelegenheit Gespräch führen

(Anlage 3)

Soziale Ansprechpartner
helfen bei Sucht- und Alkoholproblemen

Campus Nord

Prof. Dr. Frank LASOGGA

Fakultät 14

Emil-Figge-Straße 50, R. 2.106 A

☎ 755-2834

lasogga@fb14.uni-dortmund.de

Iris HOEPFNER

Universitätsbibliothek

Vogelspothsweg 76, R. 105/111

☎ 755-5078 oder 755-4040

Iris.hoepfner@ub.uni-dortmund.de

Eike HERRMANN

Fakultät 16

Institut für Sport und Sportwissenschaft

Otto-Hahn-Straße 3, R. 1.103

☎ 755-4103

elke.herrmann@uni-dortmund.de

Diese und weitere Informationen sind auf der entsprechenden Internetseite der Technischen Universität Dortmund zu finden.