

# Sucht am Arbeitsplatz- Was tun als Vorgesetzte/r?

## Grundsätze

Die Abhängigkeit von Alkohol oder anderen Suchtmitteln ist eine Krankheit und kein Zeichen von Willensschwäche. Abhängig kann jeder werden, in jedem Alter, in jeder gesellschaftlichen Position.

Die Suchtabhängigkeit kann sich erheblich auf die Arbeitsleistung und/oder Arbeitssicherheit auswirken. Es ist daher wichtig, sie nicht zu tolerieren, sondern aktiv zu handeln.

Die Universität unterstützt den Abhängigen darin, Kontakt mit Fachleuten aufzunehmen und nach einer entsprechenden Diagnose eine Behandlung anzutreten.

Die Unterstützung kann nur unter Beachtung strengster Vertraulichkeit der Daten und Akten erfolgen.

## Verhaltensregeln für den/die Vorgesetzte/n

Fällt Ihnen auf, dass die Arbeitsleistung eines/r Beschäftigten erheblich nachlässt oder häufige kurze Erkrankungen auftreten und vermuten Sie, dass dies mit Alkohol oder anderen Suchtmitteln im Zusammenhang stehen könnte, werden Sie aktiv!

Sie sollten dabei allerdings folgendes beachten:

### **1. Der/Die Vorgesetzte ist weder Arzt noch Therapeut**

Nehmen Sie daher Ihre Führungsaufgabe und Führsorgepflicht wahr, indem Sie beobachtete Auffälligkeiten im Arbeits- und Sozialverhalten des/r Mitarbeiters dokumentieren und diese dem/der Mitarbeiter/in in einem ersten Gespräch darlegen. Der Vorgesetzte soll mit dem/der Betroffenen klären, welche beruflichen Leistungen er von diesem/dieser in Zukunft erwartet.

Stellen Sie keine Diagnose und führen Sie auch keine Behandlungen durch.

### **2. Vertraulichkeit und Vertrauen**

Stützen Sie sich bei Ihrem Vorgehen auf die Dienstvereinbarung „Sucht“ und beziehen Sie nur die Stellen ein, die Sie sachlich und fachlich unterstützen können. Hierdurch stellen Sie sicher, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und das Vertrauen des/der Mitarbeiters/in in Sie als Vorgesetzter/e bestehen bleibt. Das Vorgehen nach der Dienstvereinbarung stellt ein Hilfeprogramm für den Betroffenen dar.

### **3. Zusätzliche Handlungshilfen annehmen**

Wichtig ist, dass Sie als Vorgesetzte/r Ihre Grenzen bei der Hilfe gegenüber dem/r Beschäftigten erkennen und die betriebsinternen Hilfeangebote in Anspruch nehmen.

Auf der Internetseite des Arbeitskreises Sucht sind hierzu Informationen eingestellt und alle betrieblichen Ansprechpartner genannt, die Ihnen weiterhelfen können.

## **Wie wird das Erstgespräch geführt?**

### **1. Schriftlich vorbereiten**

- Konkrete Auffälligkeiten des Betroffenen bezüglich Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten und Anwesenheit mit Ort, Datum und Uhrzeit müssen klar formuliert werden.
- Eine Liste mit Beratungsstellen (intern und extern) sollte zur Hand liegen.

### **2. Nur betriebliche Aspekte einbringen**

- Der/Die Vorgesetzte hat nur die Beeinträchtigung der Dienstpflichten und damit das Leistungs- und Arbeitverhalten des/r betroffenen Beschäftigten zu beurteilen (Beispiele hierzu unter § 2 Abs.1 der DV)
- Wenn der Konsum in der Freizeit keine Auswirkungen auf die Arbeitssituation hat, ist dies eine private Angelegenheit des/der Beschäftigten.

### **3. Tatsachen und keine Gerüchte thematisieren**

- Der/die Beschäftigte soll nur mit Tatsachen aufgrund von Aufzeichnungen konfrontiert werden.
- Der Aufbau von Vertrauen ist wesentlich, daher sollten keine Dritten in das Gespräch einbezogen werden oder Behauptungen von Dritter Seite geäußert werden, ohne dass diese belegbar sind.

### **4. Klare Vereinbarungen treffen**

- Zwischen Vorgesetztem/r und Beschäftigtem/r werden klare Verhaltensregeln für die näherer Zukunft vereinbart.
- Über das Gespräch wird Stillschweigen vereinbart, der/die Vorgesetzte teilt aber mit, dass bei fortgesetzter Suchtauffälligkeit mit Beeinträchtigung der Dienstpflichten, der/die nächst höhere Vorgesetzte und die Personalabteilung unterrichtet werden.
- Ein verbindlicher Folgetermin wird festgelegt, in dem die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen überprüft wird.