

INFO - Blatt

Alkoholgefährdung: Vorbereitung einer Erst-Beratung

Ein Beratungsgespräch mit alkoholgefährdeten Kameraden/Kameradinnen ist eine der unangenehmsten Pflichten von Führungskräften. Je eher aber dieses Gespräch stattfindet, desto größer sind die Chancen einer rechtzeitigen, nachhaltigen Verhaltensänderung. Eine genaue **organisatorische** und **inhaltliche** Vorbereitung ist Basis eines effektiven Verlaufs. Trotzdem besteht das Risiko des Scheiterns der ersten Beratung. Dann müssen weitere Gespräche folgen, ggf. unter Hinzuziehung von Seelsorgern oder Mitarbeitern des Trägers der Feuerwehr.

Organisatorische Vorbereitung: Ca. 2 Stunden zeitlichen Spielraums sollten zur sachgerechten Besprechung deutlich werdender Probleme vorhanden sein. Störungsfreiheit (abgeschlossener Raum, Handy oder FMEs sind ausgeschaltet) ist sicherzustellen, absolute Vertraulichkeit dieses ersten Gespräches ist zuzusagen.

Die Festlegung konkreter **Gesprächsinhalte** im Vorfeld verhindert, bei diesem belastenden Thema in Allgemeinheiten („In unserer Gesellschaft wird zu viel getrunken“) oder unkontrollierte Vorwürfe („Sie sind ja völlig willensschwach!“) zu geraten. Die Führungskraft muss sich zudem im Vorfeld Grundlagenkenntnisse über Alkoholerkrankung und Hilfsmöglichkeiten vor Ort aneignen (siehe z. B. INFO-Blätter „Anzeichen für Alkoholmissbrauch“, „Wirkungen von Alkohol“). Aufgabe von Vorgesetzten ist dennoch niemals die Therapie, sondern ggf. deren Vermittlung.

Mögliche Gesprächsinhalte: Die kameradschaftliche und konsequente Besprechung belegbarer dienstlicher Pflichtverletzungen, die schriftlich dokumentiert vorliegen sollten (z. B. zunehmende Abwesenheit vom Übungs- und Einsatzdienst, Störung der Kameradschaft, Handlungsfehler) und den daraus resultierenden Problemen (z. B. auf dem Sektor Unfallverhütung); dabei wird keine Diagnose („offenbar haben Sie ein Alkoholproblem“) gestellt, die dem medizinisch-psychologischen Fachmann überlassen bleibt, sondern aufgetretene Schwierigkeiten werden offen angesprochen; Gefühle und Einstellungen des Vorgesetzten in dieser Situation wie z. B. Verunsicherung, Ärger, Hilfsbereitschaft sollten klar ausgesprochen werden; soziale Hilfsmöglichkeiten wie Lebens- und Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, medizinisch-psychologische Begleitung, Seelsorge können erläutert und vermittelt werden; kameradschaftliche Begleitung bei dem Versuch, ggf. das unkontrollierte Trinken aufzugeben, sollte selbstverständlich sein; bei bestehender Uneinsichtigkeit des Betroffenen und der Nichteinhaltung von Absprachen ist allerdings im ersten oder in weiteren Gesprächen die klare Formulierung abgestufter disziplinarischer Konsequenzen (z. B. Herausnahme aus dem Einsatzdienst, Beurlaubung von bestimmten Funktionen bis hin zum Ausschluss aus der Feuerwehr) angezeigt; ein Folgegespräch über positive oder negative Entwicklungen ist verbindlich zu terminieren; die Führungskraft sollte einen schriftlichen vertraulichen Vermerk über das Gespräch erstellen und dem Betroffenen zur Kenntnis geben.