

# **Praktischer Fall aus der betrieblichen Praxis zu Spielsucht\***

Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis – eine Führungskraft berichtet

## **Gliederung**

01. Fallbeschreibung – Spielsucht -
  02. Folgeschäden
    - für den betroffenen Mitarbeiter
    - für das Unternehmen
  03. Worauf im betrieblichen Alltag geachtet werden soll
    - Warnsignale und gleichzeitig
    - Wissen um das Thema Sucht
  04. Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen
  05. Welche Beschränkungen bzw. Grenzen bestehen?
  06. Fazit
- 

## **01. Fallbeschreibung – Spielsucht –**

An dem konkreten Fall will ich aufzeigen, wie die Spielsucht eines Mitarbeiters zu großem Schaden für ihn selber und für seinen Arbeitgeber führte.

Eine Abhängigkeit, die zunächst kontrolliert schien, endet letztlich mit einem Schaden von 35.000 Euro, Arbeitsplatzverlust und dem Weg in die Kriminalität.

Die Abhängigkeit des Mitarbeiters war bereits zwei Jahre vorher bemerkt worden. Damals angebotene Hilfsmaßnahmen nahm der Mitarbeiter an und kehrte scheinbar wieder in ein geregeltes Leben zurück. Darauf gehe ich später nochmal ein.

Was war passiert – Fallbericht:

Der erfolgreiche Verkäufer, 26 Jahre alt, wurde von mir in Absprache mit den Vorgesetzten, diese Abstimmung erfolgt generell, in einen benachbarten MM von Mai bis zum Juli 2015 vorübergehend „ausgeliehen“. In diesem MM fand ein Führungswechsel statt, im Markt bestand Personalmangel. Da es sich um einen ganz kleinen Modemarkt handelt, konnte das auch für den Mitarbeiter als deutlicher Karriereschritt verstanden werden. So war es auch abgesprochen. Es kam allerdings ganz anders.

\* Vortrag erstmals gehalten: VIBD – Jahrestagung 14./15.Nov.2015 in Würzburg mit dem Thema „Umgang mit Sucht – Versuch einer (Er-)Klärung von Nutzen und Schaden“

Der junge Mann stellte sich als krimineller Betrüger heraus. Er hatte systematisch hohe Beträge unterschlagen, durch Passwortschleichung sich unerlaubterweise Zugang zum Markt und zum Kassenbüro verschafft und Kassenabrechnungen gefälscht.

Dabei nutzte er seine Vertrauensstellung bei Vorgesetzten und Kollegen aus. (Scheintelefonate vor Kollegen mit Vorgesetzten).

Er hat es verstanden, das gesamte Regelwerk des Marktes zu umgehen.

Aufgeflogen ist der Betrug schlussendlich bei der Übergabe des MM an den neuen GL. Der Mitarbeiter erschien nicht zur Übergabe sondern tauchte zum fraglichen Zeitraum im heimatlichen MM auf, suchte um ein Gespräch mit mir als GL und gestand seinen Betrug. Die Schadenshöhe betrug, wie gesagt 35.000 Euro. Er sagte mir, „ich kann nicht mehr in den Markt, ich kann den Kolleginnen dort nicht mehr in die Augen schauen, sie waren alle so nett, hilfsbereit und freundlich zu mir“.

Ihm war klar, dass bei der Übergabe der Betrug auf jeden Fall aufgedeckt worden wäre.

Kuriose Gründe für die Straftaten wurden angegeben (Russenmafia, brutale Rückforderung des geliehenen Geldes zum Spielen, Drohungen gegen Familie und so weiter). Alles sehr widersprüchlich, ominös, nicht nachzuvollziehen. Bei den polizeilichen Ermittlungen ergaben sich keine schlüssigen Hinweise auf Bedrohungen durch andere Personen und Gruppen. In einem Brief an seine Eltern, der mir vorliegt, übernimmt er aber wieder diese Story von der Bedrohung.

Es folgte die sofortige Entlassung, Anzeige bei der Polizei, interne Revision etc..., die übliche Vorgehensweise.

## **02. Folgeschäden**

### für den betroffenen Mitarbeiter

Arbeitsplatzverlust und Einleitung eines Strafverfahrens und Zivilrechtsverfahren

Zerstörung von Beziehungen – Partnerin verloren

Verlust an Glaubwürdigkeit, Ehrenhaftigkeit und Vertrauen

Vorbestraft als Betrüger und Dieb

weiterhin in der Schuldenfalle

Ein ruiniertes Leben

-----  
für das Unternehmen

Verlust von 35.000,- €

Die Firma hat sich zwar durch ein notariell beglaubigtes Schuldeingeständnis einen Rechtstitel zur Rückzahlung des Verlustes gesichert, dennoch ist eine Eintreibung fragwürdig.

Kollegen sind unter Anfangsverdacht geraten – stellte sich als nicht zutreffend heraus – für Nichteinhaltung der Regularien gab es intensive Gespräche und Abmahnungen.

Kollegen und Führungskräfte müssen sich den Vorwurf machen unachtsam und vertrauensselig gewesen zu sein, Fehler gemacht zu haben - Kompetenzüberschreitungen - Blauäugigkeit

Aufsichtspflichten und Fürsorgepflichten wurden verletzt von Führungskräften, Kontrollmechanismen fehlten.

Angst, Unsicherheiten im Kollegenkreis bringen erhebliche Unruhe in den Betrieb

### **3. Worauf im betrieblichen Alltag geachtet werden soll**

Warnsignale beachten

Hier in unserem Fall gab es ein Warnsignal, der Mitarbeiter war bereits zwei Jahre vorher durch Schuldenmachen aufgefallen.

Kollegen im eigenen Modemarkt in NTZ hatten dem jungen Mann auf Vertrauen Geld geliehen, kleinere Beträge, immer mit der Bitte von ihm, niemandem etwas zu erzählen. Das Geld brauche er um kurzfris-

tig über die Runden zu kommen, Gründung eines eigenen Hausstandes, Leasinggebühren für das Auto, jedem hat er eine andere Story aufgetischt weshalb er gerade klamm ist.

Auch ich hatte ihm Geld geliehen, um ihm zu helfen. Ich wurde allerdings wegen widersprüchlicher Aussagen misstrauisch und einige Tage später fand ich im Gespräch mit einer meiner Führungskräfte heraus, dass der junge Mann bei nahezu 2/3 seiner Kollegen Schulden hatte. Daraufhin bestellte ich ihn sofort zum Gespräch ein.

Dabei stellte sich heraus, dass der junge Mann Spielschulden hatte. Durch Zocken an Automaten, Spielclubs waren Schulden aufgelaufen. Wie hoch, was genau? Es gab keine eindeutigen klaren Aussagen von ihm.

Nach Bekanntwerden der Verschuldung habe ich sofort Maßnahmen eingeleitet. Die Eltern wurden informiert. Alle Kollegen bekamen ihr Geld zurück. Hilfsmaßnahmen wie Entziehungskur, Selbsterfahrungsgruppe, Geldschulung - „Finanzkompetenz für Jedermann“ durch einen Fachmann wurden angeboten und waren Pflicht, ansonsten drohte Arbeitsplatzverlust.

Er hat alles in Anspruch genommen und kehrte scheinbar wieder zu einem geregelten Leben zurück.

Es gab keinerlei Auffälligkeiten mehr. Er hat daraufhin auch einen erheblichen Schub in seiner beruflichen Karriere gemacht.

### **Bis zum Rückfall in diesem Jahr**

#### **04. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es für den Betrieb**

Der Arbeitgeber kann darauf bestehen, dass der auffällig gewordene Mitarbeiter sich Therapiemaßnahmen unterzieht – ist in unserem Fall geschehen wie beschrieben.

Alles muss öffentlich gemacht werden – jeder im Kollegenkreis muss um den Sachverhalt wissen, in Abstimmung mit dem Betroffenen. So ist es in unserem Betrieb im Großen und Ganzen geschehen.

Zur Absicherung der Betriebsabläufe und Sicherheit der Mitarbeiter müssen Orga - Anweisungen, Regeln und deren Sinnhaftigkeit erläutert und deren Einhaltung eingefordert und kontrolliert werden.

Kontrolle gibt Sicherheit, Kontrolle bedeutet auch Wertschätzung

Wichtig ist ein offenes ermutigendes und vertrauensvolles Klima zu schaffen, in dem mit Auffälligkeiten und Hinweisen, Kritik und Wünschen sorgfältig und vertrauensvoll umgegangen wird.

## **05. Welche Beschränkungen bzw. Grenzen bestehen?**

Die Grenzen liegen in der Natur der Sache. Keiner kann in die Menschen hineinschauen. Jeder kann schuldig oder rückfällig werden. Sucht bleibt Sucht.

Die Vorgesetzten müssen auch bei „geheilten“ Mitarbeitern Vorsicht walten lassen. Extrem vorsichtig sein bei Aufgaben mit Verantwortung, Kompetenzen, Mitarbeiterführung und speziell, wie in unserem Fall Spielsucht, bei Aufgaben, die mit Geld, Vermögen und Wertsachen zu tun haben.

## **06. Fazit**

Wichtig ist allgemeines Wissen um Sucht jeder Art vom Erkennen bis hin zum Umgang mit der Sucht im Arbeitsalltag. In Großbetrieben gibt es Suchtbeauftragte, in kleineren Unternehmen muss man gegebenenfalls auf externe Beratung zurückgreifen.