

Ein Ratgeber für Lehrlingsverantwortliche

Drogenkonsum während der Lehrzeit

Die Lehre: Eine herausfordernde Lebensphase!

Prävention von Suchtverhalten: Die Grundhaltung ist wichtig

Drogenkonsum im Lehrbetrieb

Rechtliche Aspekte



Ein Ratgeber für Lehrlingsverantwortliche

Drogenkonsum während der Lehrzeit

Eine Broschüre von:

Stiftung Maria Ebene/Supromobil Betriebliches Casemanagement

Sozialmedizinischer Dienst/Caritas

Lehrlings- und Jugendabteilung der AK Vorarlberg

Wirtschaftskammer Vorarlberg



Vorwort

Missbrauch und Abhängigkeit von Alkohol, Medikamenten und so genannten Rauschgiften sind, ob wir wollen oder nicht, weltweit zum größten Problem der heranwachsenden Menschen geworden. Verschiedene Untersuchungen gehen davon aus, dass bei uns fast 50 % der männlichen und etwa 30 % der weiblichen Jugendlichen Erfahrungen mit illegalen Drogen, vor allem mit Cannabis, haben, dass die Bereitschaft zum experimentellen Konsum zunimmt und sich das Rauschtrinken vor allem unter jungen Erwachsenen zu einem kaum einzudämmenden Modetrend etabliert hat. Die Ursachen für diese bedenkliche Entwicklung liegen neben den zahlreichen gesellschaftlichen Einflüssen in persönlichkeitsgebundenen und in lebensgeschichtlichen Faktoren: Die Zeit während und nach der Pubertät ist die unruhigste und krisenanfälligste des ganzen Lebens. Der junge Mensch ist mit Umbrüchen und völlig neuen Forderungen konfrontiert, er sieht sich zahlreichen neuen, oft nur schwer zu bewältigenden Aufgaben gegenüber und erlebt sich allzu oft als allein gelassen. Als Wanderer zwischen der heilen Welt der Kindheit und der bedrohlich-verlockend wirkenden des Erwachsenen kämpft er um seine Identität. Er hat die Ablösung vom Elternhaus und die Autonomisierung, die Partnerschafts- und Sexualfrage sowie jene der Berufswahl, eine der wichtigsten überhaupt, zu bewältigen.

Die Zeit der Lehrausbildung ist somit zwangsläufig eine Hochrisikophase für ausweichendes Verhalten, für das Experimentieren mit Drogen, für die gezielte Suche nach Rauscherlebnissen oder für das gesellige Trinken. Wenngleich es nur bei einem kleinen Teil der Drogenprobierer tatsächlich zu anhaltendem Missbrauch oder gar Abhängigkeit kommt, liegt der Beginn der Drogenkarriere meistens in jenem Lebensabschnitt, in welchen auch die Lehre fällt.

In der Ausbildung ergeben sich aber auch einzigartige Chancen der Suchtprävention. Die Lehrherrn haben durch genaue Kenntnisse des Auszubildenden, durch die ständige Nähe und Beobachtung seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung beste Möglichkeiten, schon in einer frühen Phase negative Folgen etwaigen Drogenkonsums oder aufkommenden Missbrauchs zu erkennen. Drogeneinnahme ist auf Dauer nicht mit den Anforderungen einer Lehrausbildung, mit beruflicher Konstanz und kollegialer Verlässlichkeit vereinbar. Beruflicher Wettbewerb und Ausbildungsziele stellen sehr gute Alternativen zu den Verlockungen von Drogenerlebnissen dar. Auch kann der hohe Wert der Lehrstelle zur Auslösung konstruktiven Leidensdrucks eingesetzt werden.

Suchtprävention ist dabei viel mehr als die Vermeidung des Konsums von berauschenden Substanzen. Suchtprävention hat mit Erkennen der vielfältigen eigenen Möglichkeiten, mit Weiterentwicklung, mit Erziehung zur Alkoholmündigkeit und mit zufriedener Lebensführung zu tun. Suchtprävention ist deshalb immer auch Krankheitsvorbeugung und Gesundheitsförderung, von welcher alle profitieren: Die Lehrlinge, die Mitarbeiter und Vorgesetzten, das Klima am Arbeitsplatz und der Betrieb selbst, letztlich die gesamte Gesellschaft.

Die vorliegende Broschüre, die unter Federführung von Herrn Mag. Karl-Heinz Marent als Gemeinschaftswerk von verschiedenen mit Suchtprophylaxe und Lehrlingsausbildung befassten Stellen geschaffen wurde, ist ein hervorragender Ratgeber für Lehrlingsverantwortliche in allen Fragen der Suchtprävention.

Univ-Prof. Dr. med. Reinhard Haller
Chefarzt des Krankenhauses Maria Ebene



Vorwort

In der heutigen Arbeitswelt sind Jugendliche und junge Erwachsene extremen Situationen ausgesetzt: Die Veränderungen am Arbeitsmarkt sind schneller, die Anforderungen an die Mitarbeiter sind höher und die Aus- und Weiterbildung steht immer stärker im Vordergrund. Andererseits stehen die Jugendlichen vermehrt Verlockungen und Gefahren gegenüber. Zum einen sind sie in der Konsumwelt gefangen und geben sich oft dem Gruppenzwang hin, zum anderen wird der Zugang zu legalen und illegalen Drogen immer leichter.

Der Konsum von Drogen hat auch Auswirkungen auf das Arbeitsleben und so sehen sich Dienstgeber und Ausbilder ständig mit neuen Situationen konfrontiert und stehen immer wieder vor neuen Herausforderungen. Eine wichtige Rolle dabei spielt sicher auch der angstfreie Umgang bei auftretenden Krisen und Konflikten. Eine unterstützende klare Haltung der Erwachsenen kann Orientierung geben und Sicherheiten vermitteln.

Die richtige Vorgehensweise und die Vernetzung sind die zentralen Grundlagen für eine professionelle Suchtprävention im Betrieb. Daher begrüße ich die Initiative der mitarbeitenden Institutionen, einerseits die Vernetzung zwischen den Betrieben, dem Betriebsrat und den Fachstellen zu fördern und andererseits professionelle Grundlagen für die tägliche Arbeit zu schaffen. Aus meiner eigenen Erfahrung weiß ich, wie wichtig und wirkungsvoll eine gute Zusammenarbeit zwischen den Firmen und den Suchtberatungsstellen sein kann.

Ich erinnere mich an eine Situation, als ein junger Mann, gezeichnet durch seine Suchtkrankheit, alles verloren hätte, wenn das Zusammenspiel zwischen dem Arbeitgeber und der Beratungsstelle nicht so professionell abgelaufen wäre. Dies bedeutete in dieser Situation nicht nur die Sicherung seines Arbeitsplatzes, sondern die seiner Existenz. Darum sehe ich diese Broschüre als wichtigen Impuls, Suchtprävention in den Betrieben zu verankern, um grundlegende Hilfestellungen für ArbeitnehmerInnen mit Suchtproblemen gewährleisten zu können.

Hubert Hämmerle, Präsident der AK Vorarlberg



Vorwort

Probleme mit Drogen kann es in allen Betrieben geben. Untersuchungen zeigen, dass in der erwerbstätigen Bevölkerung mit 5-10 % Abhängigen gerechnet werden muss. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind lediglich etwa zu 75 % leistungsfähig und kosten das Unternehmen viel Geld.

Nur in seltenen Fällen sind die Betriebe und zuständigen Personen auf die Suchtproblematik vorbereitet. Suchtprobleme werden oft in der betrieblichen Praxis lange Zeit von den Betroffenen und vom betrieblichen Umfeld nicht als solche wahrgenommen. Ein gemeinsames, unterstützendes und koordiniertes Vorgehen wird nicht selten durch Wegsehen und „Nichthandeln“ verhindert. Suchtkranke und -gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leiden auf der einen Seite unter ihrer Krankheit und verursachen auf der anderen Seite mehr oder weniger große Schäden im Unternehmen.

Primäres Ziel der Suchtprävention ist das rechtzeitige Reagieren. Es gilt die Wahrnehmung der Ausbilder zu verschärfen, damit Suchtprobleme im betrieblichen Umfeld frühzeitig erkannt werden. Weiterhin soll allen Beteiligten in Unternehmen Mut gemacht werden, ihrer Wahrnehmung zu trauen, den ersten Schritt zu vollziehen und für Suchtverhalten typische Auffälligkeiten anzusprechen, damit betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den konstruktiven Leidensdruck frühzeitig professionelle Hilfe und Behandlung in Anspruch nehmen.

Der Ratgeber „Drogenkonsum während der Lehrzeit“ bietet wertvolle Unterstützung im Umgang mit suchgefährdeten oder bereits abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die richtigen Schritte frühzeitig gesetzt, ersparen dem Betrieb Kosten und den Betroffenen Leid. Wir müssen alles dafür tun, dass die Jugend sich nicht ihre eigene Zukunft verbaut! Prävention lohnt sich daher immer!

Kuno Riedmann, Präsident der Wirtschaftskammer



Vorwort

Auch in einer Gesellschaft voller Wohlstand und Sicherheit verschwindet das Leiden nicht – die Formen sind vielleicht andere als wir es von Ländern kennen, die wir als arm bezeichnen. Der Konsum von legalen und illegalen Drogen geht heute quer durch alle Alters- und Gesellschaftsschichten. Wobei die Ursachen von Suchtmittelmissbrauch und Abhängigkeit vielfältig sind und ihre Wurzeln in biografischen, familiären und sozialen Gegebenheiten, in denen Menschen aufwachsen und leben, haben.

Aufgabe der Caritas ist es, zur Menschwerdung, zur positiven Entwicklung von Menschen, zu einem Leben in Würde, Achtung und Respekt beizutragen – in allen Phasen und Situationen des Lebens. Dazu gehören unsere Bemühungen und unser Einsatz für die Befreiung des Menschen von allem, was sein Leben einengt und in Abhängigkeiten festhält. Durch die verschiedenen Caritas-Einrichtungen, und im Falle von Suchterkrankungen besonders durch unsere Einrichtungen Sozialmedizinischer Dienst, der heuer übrigens sein 50-jähriges Jubiläum feiert, und H.I.O.B. wollen wir dazu beitragen, dass Menschen imstande sind, eigenverantwortlich und in guten sozialen Konstellationen zu leben. Es geht dabei auch darum, die Nöte der Menschen aufzuspüren, sie bewusst und sichtbar zu machen – gerade in Zeiten gesellschaftlichen Wandels eine sich stetig verändernde Herausforderung.

Regelmäßiger und häufiger Suchtmittelkonsum begrenzt Leben, schränkt es ein, verhindert Möglichkeiten und lässt Chancen nicht entstehen. Gerade bei jungen Menschen, die ins Berufsleben einsteigen, soll dies vermieden werden. Mit den Beratungseinrichtungen des Fachbereichs Suchtarbeit stellen wir als Caritas Vorarlberg ein professionelles Hilfsangebot zur Verfügung, das Entwicklung sichern soll und Menschen ermöglichen kann, zu einem „Leben in Fülle“, zu einem erfüllten und befreiten Leben zu gelangen. Diesen Beitrag leisten wir gerne und engagiert.

Peter Klinger, Caritasdirektor

Drogenkonsum während der Lehrzeit

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Die Lehre: Eine herausfordernde Lebensphase!
Die Lehrstelle: Eine Chance für Jugendliche
Warum ist Drogenprävention im Lehrbetrieb wichtig?
Es gibt gute Gründe, Prävention im Lehrbetrieb zu betreiben
Was kann Prävention nicht?
Die Rolle des Lehrlingsausbilders im Zusammenhang mit suchtmittelkonsumierenden Jugendlichen | 11 |
| 2 | Prävention von Suchtverhalten: Die Grundhaltung ist wichtig
Auszubildende haben ein Geschlecht
Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen
Zeit für Gespräche einplanen
Verständnis und Offenheit
Die Möglichkeit, gemeinsam Entscheidungen zu treffen
Prävention von Suchtmittelmissbrauch: Substanzen und betriebsinterne Regelungen
Überprüfung der Betriebskultur
Klarheit und Kenntnis der Regeln
Tabelle: Suchtmittelkonsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz | 19 |
| 3 | Drogenkonsum im Lehrbetrieb
Vom Drogengebrauch zum Drogenmissbrauch
Drogen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit
Geschlechtsspezifische Unterschiede
Drogenkonsum im Lehrbetrieb – wie reagieren?
Feststellen von Veränderungen
Gespräche führen: Keine einfache Angelegenheit!
Leitfaden für das abgestufte Vorgehen
Was auch zu bedenken ist | 31 |
| 4 | Rechtliche Aspekte
Einleitung
Alkohol und Drogentests am Arbeitsplatz und Befragungen zu Konsumgewohnheiten
Konsumverbot am Arbeitsplatz
Der Umgang im konkreten Anlassfall
Auflösung von Dienstverhältnissen
Sonstige rechtliche Fragen | 49 |

Manchmal ist eine Unterstützung von außen unentbehrlich

Lehrende tragen eine große Verantwortung gegenüber den Lernenden, und nicht immer ist es einfach, sich in schwierigen Situationen zurechtzufinden, reagieren zu können und zu wissen, was „richtig“ ist.

Die Autoren dieser Broschüre möchten alle lehrlingsverantwortlichen Personen ermutigen, sich in einer entsprechend problematischen Situation Unterstützung und Beratung von außen zu holen: Besprechen Sie sich mit einer Fachperson, wenn Sie ein problematisches Verhalten bei einem Lehrling erkennen, das heißt, wenn Sie Veränderungen im Verhalten eines Lehrlings beobachten und vermuten, dass dieses mit einem problematischen Konsum in Zusammenhang stehen könnte.

Alle Kontaktstellen finden Sie auf der letzten Seite dieser Broschüre.

Drogenkonsum während der Lehrzeit

- 1 Die Lehre: eine herausfordernde Lebensphase
- 2 Prävention von Suchtverhalten
- 3 Drogenkonsum im Lehrbetrieb
- 4 Rechtliche Aspekte

Die Lehre: Eine herausfordernde Lebensphase!

Die Lehrstelle: Eine Chance für Jugendliche

Warum ist Drogenprävention im Lehrbetrieb wichtig?

Es gibt gute Gründe, Prävention im Lehrbetrieb zu betreiben

Was kann Prävention nicht?

Die Rolle des Lehrlingsausbilders im Zusammenhang mit suchtmittelkonsumierenden Jugendlichen

Die Lehre: Eine herausfordernde Lebensphase!

Der Beginn einer Ausbildung in einem Lehrbetrieb stellt für Jugendliche den ersten Schritt ins Berufsleben dar. Eine große und nicht einfache Herausforderung. Die Jugendlichen verlassen nicht nur den gewohnten Rahmen der Schule, sie müssen sich auch auf eine ganz neue Situation einstellen, in der sie sich noch nicht sicher fühlen.

Der Alltag des Berufslebens bringt mit seinen strukturierten Tages- und Wochenabläufen weitere neue Situationen.

- Die Präsenzzeit am Arbeitsplatz erfordert frühes Aufstehen. Jetzt haben die Jugendlichen weniger Frei- und Erholungszeit und deutlich weniger Ferien. An den neuen Lebensrhythmus müssen sie sich mit dem Eintritt ins Berufsleben erst einmal gewöhnen.
- In der Lehre erhalten Jugendliche zum ersten Mal einen eigenen Lohn. Damit umzugehen, muss auch gelernt werden.
- Die Volljährigkeit fällt häufig ebenfalls in die Ausbildungszeit. Von diesem Augenblick an tragen die Jugendlichen den vollen Status des Erwachsenen, was die Dinge nicht unbedingt vereinfacht: Sie sind selbst verantwortlich, meist aber finanziell noch abhängig.

Auch sind die jungen Menschen in einem Alter, in dem sie mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben konfrontiert sind: Finden einer eigenen Identität, Ablösung von der Familie und Übernahme von mehr Verantwortung in der Gesellschaft. Mit den „neuen“ Veränderungen sehen sich Jugendliche vermehrt in einem Spannungsfeld zwischen dem Bedürfnis nach Autonomie und der Unsicherheit, die gestellten Anforderungen bewältigen zu können.

Jugendliche erleben diese Phase häufig als eine komplexe Situation, die mit vielen Unklarheiten und Unsicherheiten verbunden ist. Für den Lehrbetrieb ergibt sich daraus eine besondere Verantwortung. Gemeinsam mit der Berufsschule und den Eltern hat er die Aufgabe, Lehrlinge auf ihren zukünftigen Beruf vorzubereiten, aber auch, sie auf dem Weg zum Erwachsensein zu begleiten.

Die Lehrstelle: Eine Chance für Jugendliche

Jeder Betrieb stellt Normen und Regeln auf, die eine qualitativ hoch stehende Arbeit unter den bestmöglichen Bedingungen garantieren sollen. Solche Bedingungen sind auch für die Entwicklung der Fähigkeiten der Auszubildenden von großer Bedeutung. Sie bieten nicht nur die Möglichkeit, eine solide berufliche Qualifikation zu erwerben, sondern unterstützen Jugendliche auch darin, soziale Fähigkeiten in einem neuen Umfeld einzuüben. Die Bedingungen am Arbeitsplatz bestimmen wesentlich die Gesundheit und das Wohlbefinden der Jugendlichen und sind wichtige Orientierungshilfen. Dies ist der Zusammenhang, in dem die folgenden Überlegungen und Empfehlungen zur Prävention von legalen und illegalen Suchtmitteln im Lehrbetrieb formuliert worden sind.

Warum ist Drogenprävention im Lehrbetrieb wichtig?

Vorbeugen von Problemen, die durch den Konsum von legalen oder illegalen Drogen entstehen, heißt einerseits Unterstützung und Stärkung der Jugendlichen. Andererseits bedeutet sie auch die Förderung gesundheitlicher Aspekte sowie die Vorbeugung und die erweiterte Fürsorgepflicht des Lehrbetriebes gegenüber des Auszubildenden.

Es gibt gute Gründe, Prävention im Lehrbetrieb zu betreiben

Prävention von Problemen, die durch den Konsum legaler und/oder illegaler Drogen entstehen, ist nicht nur eine gesetzliche Auflage – Prävention lohnt sich auch! Sie lohnt sich wegen der Sicherheit und der Gesundheit der Auszubildenden, der Verbesserung des Arbeitsklimas und nicht zuletzt auch hinsichtlich des Bildes, das der Betrieb in der Öffentlichkeit vermittelt.

Drogenprävention erhöht die Arbeitssicherheit

Je mehr sich Auszubildende unterstützt und begleitet fühlen, desto weniger Stresssituationen am Arbeitsplatz ergeben sich. Schwierige Situationen, die durch den Konsum von Suchtmitteln scheinbar gelöst bzw. abgeschwächt werden sollen, verringern sich. Werden Lernende über mögliche Folgen eines Konsums psychoaktiver Substanzen am Arbeitsplatz informiert, ist ihnen das damit verbundene Unfallrisiko bewusster. Dies trägt zu einem verantwortungsvolleren Verhalten und damit zur Erhöhung der Sicherheit bei.

Drogenprävention fördert ein positives Arbeitsklima

Suchtprävention im Lehrbetrieb vermittelt die Botschaft, dass dem Betrieb das Wohlergehen der Lernenden wichtig ist. Diese Wertschätzung hat einen günstigen Einfluss auf die Kommunikation zwischen der lehrlingsverantwortlichen Person und dem Lehrling. Zudem wird das soziale Wohlbefinden im ganzen Betrieb gefördert. All dies wirkt sich positiv auf Stressbewältigung und Leistungsmotivation aus.

Drogenprävention verbessert das Image des Betriebs

Die Präventionsbemühungen des Betriebs, das Wahrnehmen der Verantwortung für die Auszubildenden und deren Wohlbefinden werden auch außerhalb des Unternehmens gesehen und tragen zu dessen gutem Ruf bei. Es kommt ihm vielleicht sogar eine Vorbildfunktion zu, die weiter Lehrbetriebe zur Nachahmung motiviert.

Was kann Prävention nicht?

Prävention kann keine „Garantien“ abgeben, dass wenn „das und das gemacht wird“, es auch zu einer tatsächlichen Veränderung kommt.

„Das menschliche Bewusstsein ist kein Cola-Automat, bei dem das Erwartete herauskommt, wenn man das Richtige einwirft. Königswege ins Bewusstsein gibt es keine – und ins Unbewusste schon gar nicht.“

Prävention kann keine Wertedebatte ersetzen und fordert immer zum eigenen Nachdenken und zur eigenen Reflexion heraus.

„In der Prävention kommt es auf die Haltung an: Präventionssysteme sind in erster Linie Gespräche, Begegnungen, Beziehung. Man gibt nicht vor zu wissen, was für das Gegenüber das Beste ist, sondern interessiert sich dafür, wie das Gegenüber bestimmte Situationen handhabt – immer davon ausgehend, dass der eigentliche Experte der Beratene selbst ist und nicht der Präventionist.“

Prävention kann nicht isoliert von den gesellschaftlichen Mechanismen betrachtet werden und löst keine Aufgaben, die gesellschaftlich gelöst werden müssten.

„Prävention ist bei ihren Interventionsversuchen einer unüberblickbaren Konkurrenz von anderen Interventionsversuchen ausgesetzt, darunter bisweilen auch solchen, welche der Prävention inhaltlich diametral widersprechen. Präventive Kommunikation kann zwar mit persönlichem

Engagement und finanziellen Mitteln ausgebaut werden, aber sie wird immer ein Flüstern im Lärm gesellschaftlicher Kommunikation bleiben.“

Prävention kann sich nicht ausschließlich auf eine ungewisse Zukunft richten – die Annahme, dass es paradoxerweise zwei Zukunften geben würde und die Missachtung gegenwärtiger Probleme lassen keine Akzeptanz entstehen.

„Prävention versucht, Probleme, die (noch) gar nicht vorhanden sind, bei Personen, die diese Probleme vielleicht auch nie haben werden, zu verhindern.“

Die Rolle des Lehrlingsausbilders im Zusammenhang mit suchtmittelkonsumierenden Jugendlichen

Stellen wir bei Menschen, mit denen wir alltäglich konfrontiert sind oder zu tun haben, fest (oder haben wir den Verdacht), dass sie Suchtmittel konsumieren, können sich eine ganze Reihe unangenehmer Empfindungen einstellen: Ratlosigkeit, Angst und Sorge, Bedenken, Unsicherheit, Ohnmacht, Hilflosigkeit, Wut, Trauer, Verzweiflung und ähnliche Gefühle.

Der einfachste Weg, diese „lästigen Gefühle“ loszuwerden, würde darin bestehen, dass der betreffende Jugendliche sein Verhalten ändert – und alles wäre wieder in Ordnung. Wir müssten uns nicht mehr unseren eigenen unangenehmen Empfindungen ausgesetzt sehen.

Da das Leben wenig einfache Lösungen bereitstellt, ist die Wahrscheinlichkeit, dass dies so wie beschrieben geschieht, eher gering. Der erste Schritt für uns als „Außenstehende“ ist also immer der, dass wir selbst mit diesen unangenehmen Gefühlen umgehen lernen müssen.

Vor allem Angst lässt zwei Strategien entstehen: wir werden starr und handlungsunfähig oder wir laufen weg und beschäftigen uns mit anderen Dingen, die uns ablenken. Erst im Wahrnehmen und im Umgang mit uns selbst und dem, was unsere Beobachtungen über einen (vermuteten) Suchtmittelkonsum bei uns auslösen, werden wir handlungsfähig und beziehungsfähig. Prävention beginnt also immer auch beim Präventionisten selbst.

Drogenkonsum während der Lehrzeit

- 1 Die Lehre: eine herausfordernde Lebensphase
- 2 Prävention von Suchtverhalten
- 3 Drogenkonsum im Lehrbetrieb
- 4 Rechtliche Aspekte

Prävention von Suchtverhalten: Die Grundhaltung ist wichtig

Auszubildende haben ein Geschlecht

Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen

Zeit für Gespräche einplanen

Verständnis und Offenheit

Die Möglichkeit, gemeinsam Entscheidungen zu treffen

Prävention von Suchtmittelmissbrauch: Substanzen und betriebsinterne Regelungen

Überprüfung der Betriebskultur

Klarheit und Kenntnis der Regeln

Tabelle: Suchtmittelkonsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz

Prävention von Suchtverhalten: Die Grundhaltung ist wichtig

Drogenprävention für Lehrlinge im Betrieb ist nötig und sinnvoll. Sie reicht von der notwendigen Sachinformation über das Lehrlingslager mit lebenskundlichen Themen bis zur Überprüfung betriebsinterner Anlässe.

Zur Veranschaulichung werden im Folgenden einige konkrete Beispiele aufgeführt:

- + Informationsveranstaltungen über verschiedene psychoaktive Substanzen in Zusammenarbeit mit Präventions- oder Suchtfachstellen
- + In Einführungskursen, im Lehrlingslager oder in Workshops können Themen wie Gesundheit, Sicherheit, Gewalt, Drogen und Süchte aufgegriffen und mit den Jugendlichen besprochen werden.
- + Regeln bezüglich Rauchen im Lehrbetrieb und Angebote für nicht-rauchende und rauchende Jugendliche., zum Beispiel „Lehrzeit ohne Rauchen“

Probleme im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol, Tabak, Medikamenten oder anderen Drogen zeigen sich nicht von einem Tag auf den anderen. Die Entstehung von Drogengefährdung muss als Prozess verstanden werden. Insofern kann nur eine längerfristige und umfassende Präventionsarbeit einen Einfluss auf das Konsumverhalten nehmen. Einmalige Aktionen können nicht mehr als Denkanstöße vermitteln. Wer auf die Lebenssituation, die Bedürfnisse und die aktuellen Probleme von Jugendlichen eingeht und gemeinsam mit ihnen nach Lösungsmöglichkeiten sucht, betreibt konkrete Suchtprävention. Jugendliche schätzen es in der Regel sehr, wenn man ihnen anbietet, gemeinsam über Alternativen zum Drogenkonsum, über positive Lebensentwürfe nachzudenken. Suchtprävention braucht als Basis einen Alltag in dem eine offene, respektvolle und dialogbereite Haltung eingenommen und eine Beziehung zu den jungen Menschen im Lehrbetrieb aufgebaut wird.

Auszubildende haben ein Geschlecht

Vielfältige Praxis- und Forschungserfahrungen zeigen, dass die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht eine unterschiedliche Position im Leben mit sich bringt. Mädchen und Jungen unterscheiden sich in ihren Ablösungsprozessen, in der Entwicklung von Berufs- und Familienorientierung, in der Entwicklung des Verhältnisses zu ihrem Körper und im Aufbau von sozialen Beziehungen. Vor diesem Hintergrund ist zu berücksichtigen, dass Mädchen und Jungen auch mit geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten konfrontiert sind, die unterschiedliche Lösungsstrategien und spezifische Unterstützung erfordern.

Ziel der Suchtprävention ist die ganzheitliche Förderung und Unterstützung gesundheitsfördernder Lebensgestaltung von Jugendlichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie kulturelle Differenzen.

Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen

Für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz spielen viele Faktoren eine wichtige Rolle. Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und ein wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern sind ein wesentlicher Faktor zur Erhaltung der Gesundheit.

Verschiedene Untersuchungen haben einige Faktoren ausgemacht, die zu einer erhöhten Suchtgefährdung führen. Im Folgenden einige wichtige Punkte und Anregungen für Veränderungsmöglichkeiten:

- Stress durch Arbeitsüberlastung
Zeitspielräume einkalkulieren, Arbeitsintensität verringern, ständige Arbeitsunterbrechungen beseitigen, regelmäßige Pausen, Begrenzung von Überstunden

- Monotone Arbeit
Im Rahmen der Möglichkeiten für abwechslungsreiche Tätigkeiten sorgen, Zeit für Pausen
- Geringschätziges Aufgaben
Wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern; Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe ermöglichen
- Überforderung oder Unterforderung bei der Arbeit
Klare Tätigkeitsbeschreibungen und Kompetenzdefinitionen, Eigenverantwortung fördern
- Geringe Wertschätzung der Fähigkeiten
Kompetenzen und Aufgaben von Anfang an klar definieren, ausreichende Anweisung und Ausbildung
- Einsamkeit und Isolierung am Arbeitsplatz
Selbstbestimmte Zeitkontingente, familienfreundliche Gleitzeiten, Begrenzung von Überstunden, Pausen einkalkulieren, Zeit für Mitarbeitergespräche
- Lärm, Hitze, Staub und schlechtes Licht
Maßnahmen zur Lärminderung, gute Beleuchtung, Pflanzen sorgen für positive Stimmung
- Konflikte mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern
Regelmäßige Mitarbeitergespräche, Ansprechpartner klar benennen, Teamentwicklung

Es gibt bestimmt manche Punkte, die nur schwer zu verändern sind. Aber dennoch können einige mit relativ wenig Aufwand günstig beeinflusst werden.

Zeit für Gespräche einplanen

Die Jugendlichen verbringen viel Zeit an ihrem Arbeits- und Ausbildungsort. Sie sind mit Menschen zusammen, die sie sich nicht aussuchen können. Daraus ergeben sich Situationen, die für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen konstruktiv genutzt werden können: Rücksicht nehmen, Meinungsverschiedenheiten austragen, Kompromisse finden und Konflikte lösen. Zwischenmenschliche Themen, denen eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, lassen sich sehr gut in regelmäßig stattfindenden Gesprächen aufnehmen.

Verständnis und Offenheit

Wo sich Jugendliche im Lehrbetrieb verstanden und ernst genommen fühlen, kann sich ihr Vertrauen zu anderen Personen entwickeln und festigen. Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Lehrling und Lehrlingsverantwortlichen ist eine wichtige Voraussetzung für die Suchtprävention. Sie ermöglicht Jugendlichen, sich mit ihren persönlichen Schwierigkeiten an die lehrlingsverantwortliche Person zu wenden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Die Möglichkeit, gemeinsam Entscheidungen zu treffen

Die Fähigkeiten und Möglichkeiten des Lehrlings abschätzen zu können und zu wissen, in welchem Ausmaß der Auszubildende in die Entscheidungen eingebunden werden kann, ist für Lehrlingsverantwortliche bestimmt nicht immer einfach. Gerade die Möglichkeit, bei der Gestaltung und Ausführung der Arbeit mitbestimmen zu können, vermittelt dem Lernenden eine Wertschätzung, die sich motivierend auf die Ausbildung auswirkt und sein Selbstwertgefühl stärkt.

Prävention von Suchtmittelmissbrauch: Substanzen und betriebsinterne Regelungen

In diesem Zusammenhang ist auch klar darzustellen, wie der Betrieb auf Suchtmittelkonsum reagiert und welche Hilfeleistungen dieser bei persönlichen Schwierigkeiten bietet. Für Letzteres ist es unumgänglich, dass der Betrieb interne Richtlinien für den Umgang mit auftretenden Problemen im Zusammenhang mit psychoaktiven Substanzen entwickelt hat. Ohne einen solchen Leitfaden besteht die Gefahr, von Fall zu Fall unterschiedlich zu reagieren. Damit wird die Gleichbehandlung nicht gewährleistet und die Glaubwürdigkeit leidet. Sehr wichtig ist, dass Lehrlingsverantwortliche sich ihrer eigenen Wertvorstellungen bewusst werden, denn diese prägen ihre eigene Haltung gegenüber verschiedenen Suchtmitteln und auch gegenüber konsumierenden Menschen.

Überprüfung der Betriebskultur

Verschiedene Faktoren beeinflussen den Alkohol- und Tabakkonsum: So zum Beispiel Zugänglichkeit und Präsenz dieser Produkte oder auch die soziale Akzeptanz des Konsums. Es gilt, diese Aspekte in Betracht zu ziehen und Regeln zu formulieren, welche die Haltung des Betriebs widerspiegeln: Alkoholverbot während der Arbeit, beschränkte Möglichkeit, Alkohol im Betriebsrestaurant zu erhalten, Rauchverbot, Raucherzonen usw.

Solche Regeln und Gewohnheiten im Betrieb gelten für das ganze Personal und üben einen direkten Einfluss auf die Lehrlinge aus: Sie haben für Jugendliche eine wichtige Vorbildfunktion. Es liegt an den Führungskräften des Betriebs, zu urteilen, in welcher Form das betriebsinterne Verhalten mit den suchtpreventiven Bemühungen zu vereinbaren sind.

Klarheit und Kenntnis der Regeln

Es ist wichtig, betriebsintern eine eigene Haltung gegenüber legalen und illegalen Suchtmitteln zu entwickeln und diese auch bekannt zu machen. Es sollte klar ersichtlich sein, welche Regelungen für Suchtmittel gelten und wie auf Regelverstöße reagiert wird. Die Lehrlinge sind von Beginn an über die internen Abmachungen informiert und wissen auch, mit welchen Konsequenzen sie bei einem Verstoß zu rechnen haben. Von grundsätzlichem Interesse für den Betrieb ist der Schutz der Gesundheit.

Die wichtigsten Regelungen betreffen folgende Punkte:

- Regeln zum Alkoholkonsum (vor und während der Arbeit)
- Zugang zu Alkoholangeboten im Betrieb (gestatten, einschränken oder verbieten)
- Regeln zum Tabakkonsum (verbieten, gestatten, einschränken, örtlich und/oder zeitlich einschränken)
- Regeln zum Konsum psychoaktiver Medikamente ohne medizinische Indikation (insbesondere Schlaf- und Beruhigungsmittel)
- Regeln zum Konsum illegaler Drogen

Einige spezifische Regelungen in Betrieben zur Veranschaulichung:

- + In vielen Betrieben besteht ein generelles Alkoholverbot während der Arbeitszeit.
- + Eigens für den Betrieb adaptierte Betriebsvereinbarungen geben Führungskräften und Lehrlingsausbildern ein Handwerkszeug, das bei suchtmittelkonsumierenden Mitarbeitern angewendet wird.
- + In manchen Betrieben gibt es Bemühungen, eine „betriebsinterne Kultur“ im Umgang mit Alkohol zu entwickeln und alternative Gestaltungsformen von betrieblichen Anlässen wie Weihnachtsfeier etc. zu etablieren.
- + Lehrlingsausbilder haben eine wichtige Funktion, Jugendliche darin zu begleiten, in das Erwachsenenalter zu treten und die „wilde Zeit des Jugendlich-Seins“ unbeschadet zu durchleben. Manche Betriebe investieren viel in die Aus- und Weiterbildung von Lehrlingsausbildern, um diese Funktion gut ausüben zu können.

Tabelle: Suchtmittelkonsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz

<i>Substanz</i>	<i>Alkohol</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Steigerung der Risikobereitschaft - Verminderung der Konzentrationsfähigkeit und der Aufmerksamkeit - Eingeschränkte Wahrnehmung - Verminderung der Reaktionsfähigkeit - Verhaltensauffälligkeiten (heitere Stimmung oder gereiztes und aggressives Auftreten)
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Präzision - Verminderung der handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten - Zunehmende Kurzabsenzen - Verminderung der Arbeitsmotivation und des beruflichen Engagements - Zunehmende Vergesslichkeit - Unberechenbares Verhalten und auffallende Unruhe - Zunehmende Unpünktlichkeit und zunehmende Unzuverlässigkeit

<i>Substanz</i>	<i>Tabak</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsrisiko (Brandgefahr) - Belästigung und Gesundheitsgefährdung anderer Personen durch das Passivrauchen
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsrisiko (Brandgefahr) - Belästigung anderer Personen durch das Passivrauchen, Beanspruchung von zusätzlichen Pausen fürs Rauchen - Zunehmende Krankheitsabsenzen - Verschlechterung der physischen Leistungsfähigkeit
<i>Substanz</i>	<i>Psychoaktive Medikamente ohne medizinische Indikation</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, Schwindelgefühl - Benommenheit
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Gedächtnisstörungen - Verminderte Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit - Verminderte Leistungsfähigkeit - Leichte kognitive Beeinträchtigung - Muskuläre Schwäche

<i>Substanz</i>	<i>Cannabis</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderung der Wahrnehmung von Raum und Zeit - Veränderte Sinneswahrnehmungen - Zunehmende Müdigkeit und Schläfrigkeit - Verminderung der Konzentrationsfähigkeit und der Aufmerksamkeit - Eingeschränkte Reaktionsfähigkeit (Unfallgefahr) - Veränderung der Grundstimmung
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Subtile Beeinträchtigungen kognitiver Funktionen, Verschlechterung des Kurzzeitgedächtnisses - Konzentrationsschwierigkeiten - Verminderung der Arbeitsmotivation - Veränderung des Verhaltens
<i>Substanz</i>	<i>Partydrogen</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderte Stimmung, wie z. B. euphorische Stimmung, Sinnestäuschung führt zu unangebrachtem Verhalten - Überschätzung der eigenen Fähigkeiten und Risiko unkontrollierter Handlungen
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Risiko psychischer Verwirrungen, wie z. B. Wahnvorstellungen - Verwirrtheits- und Erregungszustände - Erschöpfungsrisiko - Reizbarkeit, aggressives Verhalten - Depressive Verstimmungen

<i>Substanz</i>	<i>Kokain</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kurzfristige Euphorie und Stimulierung mit Risiko einer unkontrollierten Hyperaktivität gefolgt von Erschöpfungsgefühl und Verstimmung
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Risiko psychischer Probleme, Verwirrungen, depressive Verstimmungen - Aggressivität, Gewalt - Konzentrationsschwierigkeiten - Vergesslichkeit - Sinkende Zuverlässigkeit - Vermehrte Unpünktlichkeit
<i>Substanz</i>	<i>Opiate, Heroin</i>
<i>Unmittelbarer Einfluss des Konsums auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Euphorisches Wohlgefühl gefolgt von Schläfrigkeit und Benommenheit - Veränderungen in der Wahrnehmung, im Bewusstsein und in der Gemütslage
<i>Regelmäßiger, problematischer Konsum und dessen Einfluss auf den Arbeitsplatz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Wird außerhalb der Arbeitszeit konsumiert, sind Auswirkungen auf den Arbeitsplatz erst nach einiger Zeit erkennbar - Verminderung der Aufmerksamkeit und der Konzentrationsfähigkeit - Starke Stimmungsschwankungen

Drogenkonsum während der Lehrzeit

- 1 Die Lehre: eine herausfordernde Lebensphase
- 2 Prävention von Suchtverhalten
- 3 **Drogenkonsum im Lehrbetrieb**
- 4 Rechtliche Aspekte

Drogenkonsum im Lehrbetrieb

Vom Drogengebrauch zum Drogenmissbrauch

Drogen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Drogenkonsum im Lehrbetrieb – wie reagieren?

Feststellen von Veränderungen

Gespräche führen: Keine einfache Angelegenheit!

Leitfaden für das abgestufte Vorgehen

Was auch zu bedenken ist

Schema

Drogenkonsum im Lehrbetrieb

Auch mit aller Suchtprävention ist kein Lehrbetrieb gegen Drogen immun. Leiden junge Frauen und Männer längere Zeit unter hohen inneren Spannungen und Belastungen von außen, und stehen ihnen keine oder zu wenig erlernte Verhaltensmöglichkeiten zur Spannungsreduktion und Konfliktlösung zur Verfügung, greifen sie unter Umständen auf Drogen zurück. Ein solcher Konsum muss als Versuch verstanden werden, sich mittels einer Substanz an die Lebensbedingungen anzupassen, eine seelische Balance zu finden und ein subjektiv empfundenes Gleichgewicht zwischen sich und seiner sozialen Umwelt herzustellen.

Vom Drogengebrauch zum Drogenmissbrauch

Es ist unbedingt notwendig zwischen Experimentierkonsum, punktuellen Konsum, regelmäßigem Konsum, punktuellen Missbrauch und einer Abhängigkeit zu unterscheiden. Gewisse Formen des Konsums tragen größere Risiken in sich als andere. So steht ein Experimentierkonsum – ein einmaliges Ausprobieren einer bestimmten Droge – eher in Zusammenhang mit Neugier als in Zusammenhang mit einem zugrunde liegenden Problem. Bestimmt erinnern sich viele an das Probieren einer Zigarette oder auch an einen experimentellen Cannabiskonsum. Eine solche Erfahrung soll weder verharmlost noch dramatisiert werden: Vielmehr ist eine offene Diskussion anzustreben, die dem Jugendlichen klar aufzeigt, dass man sich Sorgen macht und den Konsum missbilligt.

Der punktuelle Konsum wird von den Konsumierenden oft als Freizeitkonsum bezeichnet. Der Begriff mag etwas seltsam klingen, beschreibt aber die Motivation dieser Konsumform: Die Suche nach Vergnügung, nach Spaß oder nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Handelt es sich dabei um ein Risiko? Beunruhigend ist dieser Konsum dann, wenn je nach Individuum und Kontext Probleme auftauchen: Erhöhtes Unfallrisiko, allgemeines Unbehagen oder Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen.

Mit Drogen versuchen Konsumierende Probleme zu überdecken und diese für kurze Zeit zu vergessen. Wenn immer häufiger Drogen konsumiert werden, kann es zu einem regelmäßigen oder gar gewohnheitsmäßigen Konsum kommen.

Auch kann der Drogenkonsum als ein Bedürfnis verstanden werden, aus der gesellschaftlichen Realität zu flüchten. In solchen Situationen besteht die Gefahr eines punktuellen Missbrauchs oder sogar das Risiko einer Überdosis. Dieser problematische Drogenkonsum (regelmäßig, gewohnheitsmäßig und punktuell missbräuchlich) kann unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt in eine Abhängigkeit führen, was je nach Substanz und Individuum unterschiedlich schnell passieren kann.

Festzuhalten bleibt, dass die Mehrheit der punktuell Konsumierenden ihren Konsum kontrollieren kann und nicht zu einer problematischeren Konsumform übergeht. Ein Konsum illegaler Drogen beschränkt sich bei der Mehrheit der Konsumierenden auf das Jugendalter und das Alter als junge Erwachsene. Bei Alkohol- und vor allem Tabakkonsum zeigt sich aber, dass der Einstieg in den regelmäßigen und zuweilen auch abhängigen Konsum fast immer vor dem 20. Lebensjahr geschieht.

Drogen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit

Betriebe machen sich in erster Linie Sorgen, wenn Lehrlinge Cannabis oder andere illegale Drogen nehmen. Tatsache aber ist, dass bei Jugendlichen der Konsum von Alkohol und Tabak viel häufiger vorkommt. Tabakkonsum beeinträchtigt die Arbeitsleistung kaum, was häufig ein Grund dafür ist, nichts zu unternehmen. Aber gerade in der Phase der Adoleszenz sind die Auswirkungen auf den zukünftigen Substanzkonsum am einflussreichsten. Indem strukturelle Maßnahmen gegen den Tabakkonsum geschaffen werden, wie zum Beispiel die Schaffung von bestimmten Zonen für Rauchende, können Arbeitgebende eine langfristig wirkungsvolle erzieherische Rolle wahrnehmen.

Alle anderen psychoaktiven Substanzen, einschließlich des Alkohols, können die Leistung am Arbeitsplatz und in der Schule schwerwiegend beeinträchtigen. Aus diesem Grund ist die lehrlingsverantwortliche Person berechtigt zu reagieren, wenn ein risikoreicher Konsum von psychoaktiven Substanzen vermutet wird. Die auf Seite 26 ff angeführte Tabelle gibt einen Eindruck über Wirkungen verschiedener Substanzen. Zu berücksichtigen ist, dass häufig auch mehrere Drogen gleichzeitig konsumiert werden. Die gleichzeitige Einnahme von verschiedenen psychoaktiven Substanzen verschärft die Gefahren und Risiken des Konsums in hohem Maße, insbesondere kann die Wirkung potenziert werden und die Toxizität kann sich erhöhen.

Es ist auch festzuhalten, dass ein regelmäßiger Konsum in der Freizeit (an Wochenenden und Abenden) einen Einfluss auf die Fähigkeiten am Arbeitsplatz haben kann und eine Reaktion der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfordert. Der Einfluss lässt sich an folgenden klassischen Symptomen erkennen, unabhängig davon, welche Substanz konsumiert wird:

- Müdigkeit, Abgespanntheit und Schläfrigkeit
- Fehlende Konzentrationsfähigkeit
- Leistungsabfall
- Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit
- Zunehmende Kurzabsenzen

Auf der anderen Seite ist es auch möglich, dass Jugendliche einen punktuellen Konsum in der Freizeit oder einen Freizeitkonsum betreiben, ohne dass dies auf den Lehrbetrieb irgendwelche Auswirkungen hat. In diesem Falle kann der Lehrbetrieb nichts unternehmen!

Eine andere Situation zeigt sich, wenn die lehrlingsverantwortliche Person einen Drogenkonsum bei einem Lehrling vermutet, ein Gerücht darüber vernommen hat oder von einem Drogenkonsum gehört hat. In diesem Fall ist es eine erzieherische Pflicht der ausbildenden Person, dem Lehrling die Vermutungen und Sorgen mitzuteilen. Dem Lehrling

sollen noch einmal die betriebsinternen Regelungen, die Ausbildungsanforderungen und die Risiken, die durch einen Drogenkonsum für den Betrieb entstehen, dargelegt werden. Damit besteht die Möglichkeit, dass dem Lehrling bewusst wird, welche Folgen sein Verhalten haben kann, was ihn allenfalls motiviert, mit dem Drogenkonsum aufzuhören oder zumindest seinen Konsum einzuschränken.

In diesem Zusammenhang ist unbedingt mit Nachdruck klar zu machen, dass der Handel mit Drogen (Dealerei) im Betrieb nicht toleriert wird: Werden innerhalb des Betriebs illegale Substanzen gefunden und wird der Besitzer oder die Besitzerin beim Dealen erwischt, ist mit Sanktionen zu rechnen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Junge Frauen und junge Männer sehen sich mit bestimmten Geschlechterrollenerwartungen konfrontiert. Suchtgefährdung und allfälliges Suchtverhalten weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf, die wichtige Erklärungsansätze für den Konsum von Suchtmitteln liefern.

So kann zum Beispiel der exzessive Alkoholkonsum bei Jungen leicht in seiner Funktion als Männlichkeitsdarstellung und als Bewältigungsversuch von Schwierigkeiten entschlüsselt werden. Mädchen drücken mit einem exzessiven Alkoholkonsum eher ein Konkurrenzverhältnis zu Jungen aus und damit den Wunsch, als Gleiche anerkannt zu werden.

Rauchen kann ebenfalls in einer bestimmten symbolischen Verbindung mit Weiblichkeits- oder Männlichkeitsbildern eingesetzt werden und so eine bestimmte Selbstpräsentation als Frau oder Mann unterstreichen. Zentrale Bedeutung hat für Mädchen außerdem die gewichtsregulierende Funktion des Rauchens, weniger beim Einstieg, sondern vor allem bei der Aufrechterhaltung des Tabakkonsums: Es wird weiter geraucht, um das Gewicht unter Kontrolle zu halten.

Bezüglich Medikamentenkonsum ist festzuhalten, dass Mädchen häufiger als Jungen zu Arzneimitteln greifen. Der unauffällige und heimliche Konsum, der nicht mit einem Verlust der Selbstkontrolle verbunden ist, entspricht dem weiblichen Verhaltensmuster.

Drogenkonsum im Lehrbetrieb – wie reagieren?

Einen problematischen Drogenkonsum wahrzunehmen und darauf zu reagieren, ist bestimmt keine einfache Angelegenheit. Werden Drogen im Lehrbetrieb vermutet, stellt sich für die Lehrlingsverantwortlichen die Frage nach dem Verhalten, der Rolle und der „richtigen“, angemessenen Reaktion.

Es gibt keine Patentlösung und kein Patentrezept!

Jede Situation erfordert ein individuelles Vorgehen, das die Bedürfnisse, Möglichkeiten und Ressourcen des Betroffenen in den Mittelpunkt der Hilfestellung rückt.

Wir können nur einige Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, die Unterstützung bieten sollen, um das Gespräch mit dem Betroffenen zu erleichtern.

Feststellen von Veränderungen

Ein problematischer Drogenkonsum wirkt sich zunehmend sichtbar auf das Verhalten und die Arbeitsleistung von Lehrlingen aus. Es sind diese Veränderungen, auf die ein Lehrbetrieb reagieren muss. Mögliche Anzeichen eines problematischen Drogenkonsums sind im Folgenden stichwortartig aufgeführt. Die genannten Verhaltensweisen und Merkmale müssen allerdings nicht unbedingt mit Drogenkonsum in Verbindung stehen. Es kann sich auch um normale Pubertätsprobleme handeln, denen ebenfalls mit erhöhter Aufmerksamkeit zu begegnen ist.

- Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit
- fehlende Motivation
- zunehmende Fehler bei der Arbeit
- starker Leistungsabfall
- häufige Kurzerkrankungen oder Kurzabsenzen
- der Berufsschule fernbleiben
- zunehmende zwischenmenschliche Probleme
- finanzielle Sorgen

Wenn zusätzlich substanzspezifische Symptome (siehe Tabelle Seite 26 ff) vorliegen, ist es besonders wichtig, nicht abzuwarten, sondern sofort zu reagieren!

Diese festgestellten Auffälligkeiten im Verhalten und/oder in der Arbeitsleistung können schriftlich festgehalten werden. Auch sollte überprüft werden, ob es sich dabei um einmalige oder gehäufte Auffälligkeiten handelt. Es ist wichtig, sich der Veränderungen bewusst zu werden und sich Gedanken darüber zu machen, wie diese einzuordnen sind. Eine sorgfältige Zusammenstellung der Auffälligkeiten hilft, ein Gespräch vorzubereiten.

Es kann jedoch sein, dass der Lehrling zwar Drogen konsumiert, dies aber abstreitet und niemand den Konsum beobachtet hat. In diesem Fall hat es keinen Sinn, auf einem vermuteten Drogenkonsum zu beharren. Allein die Tatsache, dass das Verhalten am Arbeitsplatz als untragbar bezeichnet wird – der Drogenkonsum kann hier eine Ursache sein – ist Grund genug, um zu reagieren.

Gespräche führen: Keine einfache Angelegenheit!

Ein Gespräch mit einem Lehrling über eine Problemsituation zu führen ist eine schwierige, heikle und zuweilen auch unangenehme Aufgabe, die viel Einfühlungsvermögen erfordert. Gespräche haben den Sinn, dem Jugendlichen sein Verhalten im beruflichen Umfeld bewusst zu machen und ihn zu motivieren, das unerwünschte Verhalten zu ändern. Sie sollten daher immer mit dem Angebot einer Hilfestellung verbunden werden. Die lehrlingsverantwortliche Person nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein und trägt eine besondere Verantwortung: Innerhalb des beruflichen Umfeldes geht es darum, die Situation gemeinsam mit dem Jugendlichen zu analysieren und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Werden Drogenprobleme angesprochen, ist unbedingt eine Fachperson beizuziehen. Die lehrlingsverantwortliche Person kann eine Drogengefährdung oder Drogensucht nicht diagnostizieren oder therapieren. Dafür sind Fachpersonen zuständig (Suchtberatungsstellen, Ärzte).

Gerade für Klein- und Mittelbetriebe, die häufig kein Personal mit einer sozialpädagogischen Ausbildung oder mit entsprechender Erfahrung haben, das den Prozess begleiten könnte, kann eine solche Situation sehr belastend sein. Fehlen Erfahrungen mit schwierigen Gesprächen und Suchtmittelkonsum, kann es schnell zu einem Gefühl der Überforderung kommen. Gerade deshalb ist eine gute Gesprächsvorbereitung notwendig: Die Notizen zu den auffälligen Situationen geben dem Gespräch einen Rahmen und definieren den Inhalt. Das Gespräch erhält damit eine Struktur, wichtige Aspekte werden nicht vergessen und die gesprächs-führende Person kann ihre Aufmerksamkeit auf den Lehrling und die Erarbeitung von Lösungen richten.

Auch ist das Geschlecht der Gesprächsteilnehmenden zu berücksichtigen. Werden Problembereiche angesprochen, ist nicht zu vergessen, dass sich für junge Frauen und für junge Männer unterschiedliche Themen ergeben können. Je nach Situation erweist es sich als sinnvoll für das Gespräch, wenn das Gegenüber des Lehrlings das gleiche Geschlecht hat.

Hemmungen können somit eher abgebaut werden und es kann sich leichter eine gewisse Vertrautheit ergeben.

Leitfaden für das abgestufte Vorgehen (Schema Seite 47)

Im Folgenden werden die im Schema gezeigten Phasen näher beschrieben.

1. Vertrauliches Gespräch

Die lehrlingsverantwortliche Person stellt gewisse Leistungsschwierigkeiten und Veränderungen im Verhalten fest und vereinbart mit dem Lehrling ein Gespräch.

Warum:

- Leistungsabfall
- Auffällige Verhaltensänderungen

Wie:

- Dem Lehrling die beobachteten Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen mitteilen
- Sorge darüber zum Ausdruck bringen
- Hilfsmöglichkeiten aufzeigen
- Veränderungen formulieren
- Erhöhte Aufmerksamkeit und erneutes Gespräch ankündigen (Terminvereinbarung in zwei bis drei Wochen)

Wird das Thema Drogenkonsum vom Lehrling nicht selber erwähnt, sollte es nur angesprochen werden, wenn vermutet wird, dass ein problematischer Drogenkonsum vorliegt. Ein solcher Verdacht muss als Hypothese formuliert und der Jugendliche muss gefragt werden, was er dazu meint. Es ist auf die Risiken eines Drogenkonsums für den Lehrling selbst, allenfalls für Mitarbeitende und für die Arbeitgebenden hinzuweisen und klar zu machen, dass Drogenkonsum nicht gebilligt werden kann.

Die kommenden zwei bis drei Wochen sind eine wichtige Zeitspanne, in der die lehrlingsverantwortliche Person erwünschte Veränderungen positiv bewertet oder aber deren Ausbleiben zur Kenntnis nimmt. Für die Beurteilung der Erwartungen stützt sie sich auf die im vertraulichen Gespräch definierten Zielsetzungen.

Während dieser Zeit ist es wichtig, dass der Lehrling bei seinen Veränderungsbemühungen unterstützt wird.

2. Abschlussgespräch

Warum:

- Die erwünschten Veränderungen sind eingetreten
- Positive Rückmeldungen geben
- Das Andauern des erwünschten Verhaltens verlangen und betonen, dass der Vorfall nicht wieder vorkommen darf
- Abschluss des Vorfalls

Wie:

- Erleichterung und Freude über die erwünschten Veränderungen äußern

Es ist gut möglich, dass sich die erhofften Resultate einstellen. Vielleicht hat der Jugendliche diese „Motivationspritze“ gebraucht, weil er sich in einer „Hängerphase“ befunden hat.

3. Kern-Gespräch

Sind die erwünschten Veränderungen nicht oder nur zum Teil eingetreten, wird in einem weiteren klärenden Gespräch nach den Gründen für die Probleme gesucht. Ziel ist, gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für die Schwierigkeiten des Lehrlings zu erarbeiten.

Es ist möglich, dass die Schwierigkeiten des Lehrlings eng mit dem Arbeitsplatz zusammenhängen: z. B. Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit oder Arbeitsbedingungen. Mögliche Lösungen müssen dann in diesem Bereich gesucht werden. Falls das zugrunde liegende Problem nicht in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, ist zu vermuten, dass die Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld des Lehrlings liegen. In diesem Fall formuliert die lehrlingsverantwortliche Person ihre Vermutungen und fragt den Lehrling, ob allfällige persönliche Sorgen verhindern, dass die beruflichen Erwartungen erfüllt werden können. Bestehen Unsicherheiten bezüglich eines Konsums psychoaktiver Substanzen, sollte der Lehrling in diesem Gespräch damit konfrontiert werden. Auf alle Fälle ist es wichtig zu betonen, dass der Lehrbetrieb bereit ist, dem Lehrling bei der Bewältigung seiner persönlichen Probleme Unterstützung zu bieten. Auf diese Hilfeleistungen sollte mit aller Deutlichkeit hingewiesen werden und der Lehrling sollte motiviert werden, sich helfen zu lassen.

Warum:

- Situation hat sich nicht deutlich verändert
- Vorhandensein von persönlichen Schwierigkeiten abklären

Wie:

- Dem Lehrling die Auffälligkeiten beschreiben und aufzeigen, wo das Verhalten den Anforderungen nicht genügt
- Gemeinsam die berufliche und persönliche Situation analysieren und Schwierigkeiten ausmachen
- Gemeinsam das Problem definieren

Spricht der Lehrling persönliche Probleme an, stellt sich die Frage, ob er bereit ist, Hilfe und Unterstützung zur Bewältigung der Probleme entgegenzunehmen. Grundsätzlich sind zwei Möglichkeiten zu betrachten:

a.

Der Jugendliche öffnet sich und spricht über seine persönlichen Schwierigkeiten.

b.

Der Jugendliche meint, keine persönlichen Schwierigkeiten zu haben.

Es ist durchaus denkbar, dass der betroffene Lehrling nicht sofort eine Antwort auf persönliche Fragen geben kann – das muss er auch nicht. Die lehrlingsverantwortliche Person sollte dem Jugendlichen einige Tage Zeit lassen, damit er darüber nachdenken und eine Entscheidung fällen kann, wie er damit umgehen will. Zu einem vereinbarten Termin wird das Gespräch wieder aufgenommen.

a.

Der Jugendliche öffnet sich und spricht über seine persönlichen Schwierigkeiten

In diesem Fall schlägt der Lehrbetrieb dem Jugendlichen individuelle Unterstützung vor. Die Hilfestellung kann intern organisiert sein oder sie kann eine externe, fachspezifische Begleitung beinhalten: Sozialarbeiter, Suchtfachleute oder Ärzte. Dieses Vorgehen muss vertraulich bleiben und erfolgt parallel zur Formulierung beruflicher Ziele, die der aktuellen Situation des Lehrlings angepasst sein müssen.

Warum:

- Dem Problem liegen persönliche Schwierigkeiten zu Grunde
- Mögliche interne und externe Unterstützung und Hilfeleistungen aufzeigen

Wie:

- Gemeinsam die problematische Situation und das soziale Umfeld des Lehrlings betrachten
- Gemeinsam Lösungsstrategien erarbeiten
- Hilfemöglichkeiten zeigen
- Gemeinsam konkrete Ziele festlegen
- Erhöhte Aufmerksamkeit ankündigen und gemeinsam einen Termin festlegen. Zudem wird für den Fall des Ausbleibens der erhofften Resultate die Anwesenheit weiterer Personen beim nächsten Gespräch angekündigt.

Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das von beiden Gesprächsteilnehmenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Das schriftliche Festhalten der vereinbarten Punkte ist Basis der folgenden Evaluation der Situation.

b.

Der Jugendliche meint, keine persönlichen Schwierigkeiten zu haben

Falls der Lehrling angibt, keine persönlichen Probleme zu haben und keine Unterstützung durch den Lehrbetrieb wünscht, kann die lehrlingsverantwortliche Person nur darauf bestehen, dass die erwünschten Veränderungen bald eintreffen und die volle Arbeitsleistung erbracht wird.

Warum:

- Der Jugendliche möchte seine persönliche Situation nicht besprechen

Wie:

- Dem Lehrling die Auffälligkeiten beschreiben und aufzeigen, wo das Verhalten den Anforderungen nicht genügt
- Gemeinsam konkrete Ziele festlegen
- Erhöhte Aufmerksamkeit ankündigen und gemeinsam einen Termin für ein neues Gespräch (in drei bis vier Wochen) festlegen. Zudem wird für den Fall des Ausbleibens der erhofften Resultate die Anwesenheit weiterer Personen beim nächsten Gespräch angekündigt.

Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das von beiden Gesprächsteilnehmenden zur Kenntnis genommen und unterschrieben wird. Das schriftliche Festhalten der vereinbarten Punkte ist Basis der folgenden Evaluation der Situation.

4. Abschlussgespräch

Warum:

- Die erwünschten Veränderungen sind eingetreten
- Rückmeldung über positive Verhaltensänderungen geben
- Das Andauern des erwünschten Verhaltens verlangen
- Abschluss des Vorfalls

Wie:

- Erleichterung und Freude über die erwünschten Veränderungen äußern
- Gewisse Unsicherheit und Sorge bezüglich Wiederauftreten des Problems formulieren
- Der Hoffnung Ausdruck geben, dass das erwünschte Verhalten andauert und der Vorfall definitiv abgeschlossen ist

Es besteht die Möglichkeit, den Lehrling für eine gewisse Zeit weiterhin im beruflichen Umfeld zu begleiten. Auch ist über eine soziale Unterstützung nachzudenken, je nachdem wie stabil die Situation des Lehrlings ist.

5. Gespräch im erweiterten beruflichen Umfeld

Wenn alle Versuche, die schwierige Situation zu bewältigen, erfolglos geblieben sind, wird in der Folge das weitere berufliche Umfeld eingeschaltet. Dies können Vorgesetzte oder Personen aus der Lehrlingskommission sein. Kommt es also zu einem Treffen mit weiteren Personen, ist sicherlich von einer Krisensituation zu sprechen. Sei es, weil der betroffene Lehrling nicht über seine persönlichen Probleme sprechen will oder weil er die Schwierigkeiten so weit hat kommen lassen, ohne Hilfe zu suchen – in beiden Fällen ist festzuhalten: Der Lehrling ist nicht in der Lage, den beruflichen Anforderungen nachzukommen.

In diesem Gespräch wird zu Beginn eine Bilanz der Situation gezogen. Das bisherige Vorgehen wird erläutert und die unerfüllten Forderungen genannt. Dem Lehrling soll bewusst werden, dass er mit Konsequenzen zu rechnen hat, falls er in der nahen Zukunft den Anforderungen nicht gerecht wird. Alle Gesprächsteilnehmenden versuchen gemeinsam Lösungsvorschläge zu finden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend sind. Ist der Lehrling minderjährig, sind auch die Eltern zu diesem Gespräch einzuladen. Hat der Lehrling bereits die Volljährigkeit erlangt, kann man ihm den Vorschlag machen, die Eltern ins Gespräch einzubeziehen, in dem ihm folgende Begründung dargelegt wird: Die Eltern haben weiterhin eine finanzielle Unterstützungspflicht und sind daher auch angesprochen. Zudem sind ihre Meinungen und Einschätzungen wichtig, um die bestmögliche Lösung zu finden. Ist der Lehrling mit diesem Vorschlag einverstanden, können die Eltern zum Gespräch eingeladen werden.

Es kann auch vorkommen, dass Auszubildende in schwerwiegenden Krisen kurzfristig nicht mehr in der Lage sind, die Lehre weiterzuführen und therapeutische Hilfe benötigen, zum Beispiel wenn ein Drogenproblem therapeutisch behandelt werden muss. Der betroffenen Person sollte dann, wenn möglich angeboten werden, die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Krise überwunden ist, abzuschließen. Ein provisorischer Unterbruch des Vertrags ist also auch eine Möglichkeit. Ein Lehrbetrieb gibt dem Lehrling so ein deutliches Zeichen, indem er ihm unter Bedingungen eine Chance gibt.

Läuft die Situation auf einen Abbruch eines Lehrvertrags hinaus, ist es unabdingbar, dass dem Lehrling die Gründe mitgeteilt werden – vor allem, wenn sie mit persönlichen Schwierigkeiten zusammenhängen. Nur so kann dem betroffenen Lehrling bewusst werden, dass ein Wechsel des Arbeitsortes oder der Branche wohl nicht ausreicht, um die Schwierigkeiten zu lösen: Zuerst müssen die persönlichen Probleme angegangen werden und anschließend werden Möglichkeiten offen stehen, auch das persönliche Gleichgewicht und die berufliche Kompetenz wieder zu erlangen. Obwohl damit das Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen

Lehrling zu Ende geht, besteht die Hoffnung, dass ein Neuanfang für den Jugendlichen eine Chance darstellt, die er mit seinen gemachten Erfahrungen zu ergreifen weiß.

Was auch zu bedenken ist

Wenn es um Drogen geht:

Nach einem körperlichen Drogenentzug und einer psychosozialen Betreuung kann es einige Zeit dauern, bis sich der Lehrling wieder vollständig erholt hat. Der Lehrling braucht während dieser Zeit Unterstützung und vielleicht auch mehrere Chancen, da mit Rückfällen zu rechnen ist.

Auch wenn ein gewisses Verständnis nötig ist, darf die berufliche Zielsetzung nicht aus dem Blickwinkel geraten: Die Berufsausbildung des Lernenden. Stellt sich heraus, dass der Lehrling weder die Ziele erreichen kann, noch den Drogenkonsum unter Kontrolle hat, müssen Konsequenzen gezogen werden. Das Arbeitsverhältnis künstlich aufrechtzuerhalten, hilft dem betreffenden Lehrling, der nicht mehr mit den negativen Konsequenzen seines Verhaltens konfrontiert ist, in keiner Weise. Der Abbruch des Lehrvertrags als Sanktion ist zwar hart, scheint aber in diesem Fall nicht abwendbar zu sein.

Wenn die Volljährigkeit eintritt:

Während der Lehrzeit erreichen viele Jugendliche das 18. Lebensjahr und damit die Volljährigkeit. Sämtliche Entscheide können nun selbstständig getroffen werden. Der Einbezug der Eltern oder des gesetzlichen Vertreters ist ohne Einwilligung des Jugendlichen also nur bis zu diesem Alter möglich.

Veränderung des Verhaltens und/oder der Leistung in der Lehre

Vertrauliches Gespräch

Situation analysieren: Sind in den letzten 2-3 Wochen erwünschte Veränderungen eingetreten?



Ja
Abschluss-
gespräch (1)



Nein
Kern-
gespräch



Keine persönlichen Schwierigkeiten vorhanden oder Hilfe nicht erwünscht

Situation analysieren:
Sind in den letzten 3-4 Wochen erwünschte Veränderungen eingetreten?



Persönliche Schwierigkeiten vorhanden: Unterstützung und Hilfe erwünscht

Situation analysieren:
Sind erwünschte Veränderungen während oder nach der Hilfeleistung eingetreten?



Ja
Abschluss-
gespräch (2)



Nein
Gespräch im
erweiterten
beruflichen
Umfeld



Ja
Abschluss-
gespräch (2)



Nein
Gespräch im
erweiterten
beruflichen
Umfeld

Das Schema zeigt ein Vorgehen, wie Jugendliche unterstützt werden können, ihre Arbeitsleistung und ihr persönliches Gleichgewicht wiederzuerlangen.

Detaillierte Informationen auf folgenden Seiten: Vertrauliches Gespräch (39), Abschlussgespräch 1 (40) Kerngespräch (41), Abschlussgespräch 2 (44), Gespräch im erweiterten beruflichen Umfeld (44)

Drogenkonsum während der Lehrzeit

- 1 Die Lehre: eine herausfordernde Lebensphase
- 2 Prävention von Suchtverhalten
- 3 Drogenkonsum im Lehrbetrieb
- 4 **Rechtliche Aspekte**

Einleitung

Alkohol und Drogentests am Arbeitsplatz und

Befragungen zu Konsumgewohnheiten

Konsumverbot am Arbeitsplatz

Der Umgang im konkreten Anlassfall

Auflösung von Dienstverhältnissen

Sonstige rechtliche Fragen

Einleitung

Ein tabuisiertes Thema

Das Thema „Konsum von Alkohol und illegalen Drogen in der Arbeitswelt“ ist tabuisiert und emotionsbeladen. Sehr schnell wird deutlich, dass es den Betrieben an Information und an Handlungsanleitung fehlt. Wie ist mit suchtgefährdeten Mitarbeitern umzugehen? Was ist rechtlich möglich? Der praktizierte Umgang reicht von Überreaktion bis Untätigkeit auf Grund von Hilflosigkeit und ist von Fehlinformationen, Mythen und gut gemeinten Ratschlägen geprägt.

Die Mehrzahl der Betriebe ist mit diesem Problem konfrontiert

Aktuelle Studien zeigen, dass rund 5 bis 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung alkoholkrank bzw. alkoholgefährdet sind und 30 bis 40 Prozent der 15- bis 25-Jährigen zumindest einmal in ihrem Leben eine illegale Substanz konsumiert haben. Daraus ergibt sich in der Folge von selbst, dass eine Mehrzahl der Betriebe mit dieser Thematik konfrontiert ist. Meist sind aber erst konkrete Anlassfälle Auslöser, sich damit zu beschäftigen. Sie werfen neben der menschlichen Dimension auch viele rechtliche Fragen auf, die diese Broschüre beantworten möchte:

- Drogentests und Befragungen am Arbeitsplatz
- Konsumverbot am Arbeitsplatz
- Der Umgang im konkreten Anlassfall
- Auflösung von Dienstverhältnissen
- Sonstige rechtliche Fragen
- Rechtsauskunft und Beratungseinrichtungen

Gute Gründe, sich mit diesem Thema und mit Prävention zu beschäftigen

Der missbräuchliche Konsum von psychoaktiven Substanzen sowie Suchterkrankungen haben vielschichtige Auswirkungen auf ein Unternehmen. Eine bewusste Auseinandersetzung humanisiert das Arbeitsklima, spart Geld und hat folgende Vorteile:

- Betroffenen wird rechtzeitig Hilfe vermittelt und der Verlust von Mitarbeitern kann verhindert werden
- Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz (Alkoholiker sind 3,5-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt)
- Verringerung der Fehlzeiten und Krankenstände (Alkoholiker fehlen 16-mal häufiger am Arbeitsplatz und sind 2,5-mal häufiger krank)
- Nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas – sowohl Arbeitskollegen als auch Vorgesetzte sind durch Suchtprobleme am Arbeitsplatz stark belastet
- Einsparung von Kosten (Alkohol am Arbeitsplatz verursacht Kosten in Höhe von 1,25 bis 2,5 Prozent der gesamten Lohnsumme, in Österreich ca. 2,9 Millionen Euro täglich)
- Aufhebung des Tabuthemas Sucht
- Präventionsprogramme sind oft ein Türöffner für weiterführende Aktionen der allgemeinen Gesundheitsförderung

Ein längerfristiges Konzept schafft Sicherheit

Von fachlicher Seite wird empfohlen, sich vorausschauend mit diesem Thema auseinanderzusetzen und den generellen Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb sowie das konkrete Handeln im Anlassfall zu regeln – der nächste Problemfall kommt bestimmt. Mittels eigener „Betriebsvereinbarung Sucht“ wird Führungskräften und Mitarbeitern ein allgemein gültiger Handlungsleitfaden zur Verfügung gestellt und auf die Konsumkultur im Unternehmen eingewirkt. Idealerweise unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen und betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit ein derartiges Früherkennungs- und Interventionsprogramm.

Wichtige Hinweise

- 1) Im Folgenden handelt es sich um allgemeine Richtlinien und Hinweise. Eine genaue arbeitsrechtliche Beurteilung ist immer erst unter genauer Betrachtung des konkreten Einzelfalles möglich.*
- 2) Aus Punkt 1 ergibt sich, dass die Verfasser keine Haftung für die Haltbarkeit der Hinweise übernehmen.*
- 3) Alle im Folgenden angeführten Hinweise beziehen sich nicht auf arbeitsrechtliche Sonderregelungen (z. B. Beamten- und Vertragsbediensteten-dienstrecht, kollektivvertragliche Sondervereinbarungen)*

Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz und Befragungen zu Konsumgewohnheiten

Sind Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz erlaubt?

Unabhängig von einem konkreten Anlassfall möchte ein Arbeitgeber erheben, ob seine Arbeitnehmer z. B. illegale Substanzen konsumieren. Generell stellen sämtliche Drogentests (Alko-, Harn-, Speichel- und Bluttests) einen Eingriff in die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers dar. Derartige Tests (z. B. bei Einstellungs-, Lehrlings- oder arbeitsmedizinische Untersuchungen) sind an die Freiwilligkeit und die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers gebunden, wobei eine Ablehnung keinerlei Konsequenzen nach sich ziehen darf (kein Entlassungsgrund). *Ausnahme: Tests sind nur dann verpflichtend, wenn sich der AN in seinem Arbeitsvertrag freiwillig dazu verpflichtet hat oder spezifische gesetzliche oder behördliche Anordnungen bestehen. Eine Verweigerung in diesen Fällen kann eine Entlassung nach sich ziehen.*

Darf der Stellenanbieter den Stellenbewerber nach den Konsumgewohnheiten von Alkohol bzw. illegalen Drogen befragen?

Grundsätzlich ist diese Frage arbeitsrechtlich nicht zulässig, da sie einen Eingriff in die persönliche Freiheit des Stellenbewerbers darstellt. *Hinweis: Die Verweigerung einer Antwort kann jedoch für einen arbeitslosen Stellenbewerber unter Umständen zur Sperre seines Arbeitslosengeldes wegen Vereitelung der Anstellung führen. In Sonderfällen, wie z. B. bei Piloten oder Berufskraftfahrern ist diese Frage jedenfalls zulässig. In einem Bewerbungsbogen darf diese Frage bei Vorhandensein eines Betriebsrates (BR) nur aufgenommen werden, wenn sie durch eine Betriebsvereinbarung gedeckt ist. (§ 96 Abs. 1 Z 2 ArbVG).*

Stellt eine wahrheitswidrige Beantwortung dieser Frage (wenn deren Zulässigkeit bejaht wird) bei der Einstellung einen Entlassungsgrund dar?

Die Handlung des AN muss objektiv geeignet sein, das Vertrauen des Arbeitgebers so weit zu erschüttern, dass ihm seine Weiterbeschäftigung nicht einmal während der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Insofern begründet nicht jede unwahre Antwort eines Arbeitnehmers einen Entlassungsgrund, wohl aber in der Regel dann, wenn die Fragestellung auf Grund der ins Auge gefassten Beschäftigung (z. B. Busfahrer, gefahrenseneigte Beschäftigung) objektiv gerechtfertigt war.

Konsumverbot am Arbeitsplatz

Kann der Arbeitgeber ein generelles Konsumverbot von Alkohol und illegalen Substanzen am Arbeitsplatz aussprechen?

Der Konsum von Alkohol und illegalen Drogen während der Dienstzeit kann durch betriebliche Ordnungsvorschriften untersagt werden und zwar grundsätzlich durch (einseitige) Weisung des Arbeitgebers (Allgemeines Konsumverbot). Solche Ordnungsvorschriften können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt und im Streitfall sogar gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 1 ArbVG erzwungen werden. Ein Konsumverbot kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, also sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen. Nicht wirksam ist das Verbot außerhalb der Dienstzeit bzw. außerhalb des Betriebsgeländes, außer es ergibt sich daraus eine Beeinträchtigung des Arbeitnehmers im Dienst.

Kann für bestimmte Arbeitsplätze ein spezielles Konsumverbot verhängt werden?

Besteht in einem Unternehmen kein allgemeines Konsumverbot, so können all jene Arbeitsstellen, für die absolute Nüchternheit notwendig ist (z. B. Staplerfahrer, Maschinenführer etc.), definiert und ein spezielles Konsumverbot aus Sicherheitsgründen ausgesprochen werden.

Welche Disziplinarmaßnahmen können vom Arbeitgeber bei Nichtbefolgung gesetzt werden?

Verstöße gegen ein betriebsinternes Konsumverbot oder gegen die Pflicht, den Dienst unbeeinträchtigt zu versehen, können durch Disziplinarmaßnahmen geahndet werden. Disziplinarordnungen können auf Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen beruhen; in jedem Fall muss der Betriebsrat der einzelnen Disziplinarmaßnahme zustimmen. In betriebsratslosen Betrieben muss die Disziplinarmaßnahme im Arbeitsvertrag vorgesehen sein.

Ist Versetzung eine zulässige Maßnahme als Folge von Alkohol- oder Drogenkonsum/missbrauch?

Über die Zulässigkeit einer Versetzung als Folge von Alkohol- oder Drogenkonsum kann nur jeweils im Einzelfall entschieden werden, da zu berücksichtigen ist, ob es durch die Versetzung zu einer Vertragsänderung (Dienstvertrag, Dienststellenbeschreibung) kommen würde bzw. ob die Versetzung eine Verschlechterung für den Arbeitnehmer darstellt. Bei einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

Der Umgang im konkreten Anlassfall (Der Arbeitnehmer steht im Verdacht, während der Arbeit nicht nüchtern bzw. sichtlich beeinträchtigt zu sein)

§ 15 Abs. 4 ASchG regelt, dass sich Arbeitnehmer nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden können.

Zusätzlich sind von den Betrieben jene Arbeitsstellen genauer zu definieren, in denen sich aus der Art der Tätigkeit eigene strengere Regeln ergeben (z. B. Berufskraftfahrer, Buslenker, Piloten, ...).

Ein Mitarbeiter kann daher durch seine Beeinträchtigung infolge von

Alkohol/Drogenkonsum entweder sich selbst oder andere gefährden, gegen betriebsinterne Ordnungsvorschriften (generelles Konsumverbot) oder gegen Regelungen auf Grund eines spezifischen Tätigkeitsfeldes (spezifisches Konsumverbot) verstoßen haben.

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, den Umgang im Anlassfall mittels eigener Betriebsvereinbarung zu regeln. Die genaue Vorgehensweise ist dann sowohl für den Vorgesetzten als auch für die Mitarbeiter klar vorgegeben und muss nicht erst im Einzelfall überlegt werden.

Dabei kommt es selbstverständlich auf die konkrete Situation an, aber allgemein ist zu empfehlen:

a) Beeinträchtigung feststellen und objektivieren

Äußere Verhaltensauffälligkeiten feststellen, Zeugen beiziehen – wenn vorhanden, ein Betriebsratsmitglied, einen Betriebsarzt oder andere unbefangene Führungskräfte oder Mitarbeiter.

Es genügt das Festhalten der Auffälligkeiten und die Äußerung des Verdachts, unabhängig davon, um welches Suchtmittel es sich handelt. Auch in einem später allenfalls notwendigen Beweisverfahren (vor Gericht) ist es nicht zwingend notwendig, als Beweis einen Alkohol- bzw. Drogentest vorzuweisen, es genügen auch entsprechend konkrete Wahrnehmungen von Zeugen. *Der Arbeitgeber (AG) darf den Arbeitnehmer (AN) nicht zu Drogen- oder Alkotests zwingen!*

Dem AN kann aber die Möglichkeit eingeräumt werden, auf eigenen Wunsch mittels Tests den gegen ihn geäußerten Verdacht zu entkräften (z. B. der AN verlangt von sich aus einen Alkotest oder fährt freiwillig in ein Krankenhaus, zu einem niedergelassenen Arzt, in ein Labor, um einen Drogentest zu machen). Geht die Initiative dafür aber vom AG aus, so hat dieser die Kosten des Testverfahrens zu tragen.

b) Den Arbeitnehmer nach Hause schicken

Der AG hat bezüglich des beeinträchtigten AN die Pflicht, für dessen sicheres Heimkommen zu sorgen (Fürsorgepflicht). Der AG darf dem Mitarbeiter untersagen, seinen eigenen PKW zu starten, sofern dieser auf dem Betriebsgelände abgestellt ist. Eine Abnahme der Autoschlüssel ist angemessen, darf aber nicht erzwungen werden. Als eine mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen, das den AN auf eigene Kosten nach Hause bringt. Für den nicht erbrachten Arbeitstag gebührt kein Entgelt.

c) Schriftliche Dokumentation der Situation

Über den Vorfall wird unter Beiziehung der Zeugen (z. B. Betriebsrat) ein schriftliches Protokoll erstellt.

d) Verwarnung und Androhung der Entlassung

Dem Arbeitnehmer wird die schriftliche Dokumentation samt Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall zugesandt bzw. übergeben. Im Sinne der Deeskalation eines Anlassfalles sollten Abmahnungen und Gespräche erst am nächsten Tag geführt werden, wenn der betroffene Mitarbeiter wieder nüchtern ist. *Hinweis: Die Verwarnung und Abmahnung muss aber zeitlich im engeren Zusammenhang mit dem Vorfall erfolgen (z. B. am nächsten Arbeitstag).*

e) Beobachtung und Folgegespräch

Es sollten mit dem betroffenen Arbeitnehmer ein Beobachtungszeitraum und ein Folgegesprächstermin vereinbart werden. Im Einzelfall sollte man prüfen, ob eine Kontaktaufnahme bzw. die Vermittlung zu einer Beratungseinrichtung angezeigt ist.

Grundsätzliches zu Drogentests als Hilfsmittel der Objektivierung (Auch aus Sicht von Fachexperten spricht vieles gegen einen Einsatz von Drogentests):

- + Drogentests, die in der Masse zur Anwendung kommen (z. B. Streifen-tests, Schnellharntests), weisen eine ziemlich hohe Fehlerquote (z. B. falsch-positive Testergebnisse) auf und sind daher im Vergleich zu hochwertigen Laboruntersuchungen sehr schwankend in der Zuverlässigkeit.
- + Viele illegale Drogen sind durch Tests sehr lange nachweisbar (z. B. Cannabis kann im Harn bis zu 6 Wochen nachgewiesen werden). Bei einem positiven Testergebnis ist also nicht eindeutig zu sagen, ob eine aktuelle Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch Substanzkonsum vorliegt oder ob das positive Ergebnis auf einen länger zurückliegenden Konsum in der Freizeit zurückzuführen ist.
- + Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass der testende Arzt (z. B. Betriebsarzt) auf Grund der ärztlichen Schweigepflicht nicht berechtigt ist, das Testergebnis an den AG weiterzuleiten. Die Weiterreichung des Ergebnisses bedarf wiederum (wie die Durchführung des Tests) der ausdrücklichen Zustimmung des AN (Entbindung aus der Schweigepflicht).

Auflösung von Dienstverhältnissen

Ziel einer erfolgreichen betrieblichen Präventionspolitik ist die Früherkennung von Mitarbeitern mit einem problematischen Suchtmittelkonsum und ein zeitgerechtes, zielorientiertes und schrittweises Intervenieren. Durch Enttabuisierung, Ansprechen der Auffälligkeit, Treffen von klaren Vereinbarungen sowie der Vermittlung von Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten soll einer möglichen Kündigung vorgebeugt und verhindert werden, dass wertvolle Mitarbeiter und deren Wissen durch eine schleichende Suchtentwicklung verloren gehen (siehe Inter-

ventionsmodell). Dennoch kann es vorkommen, dass als letzte Konsequenz das Dienstverhältnis aufgelöst werden muss.

Kündigung

Eine Kündigung (unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungsstermins) ist möglich, insoweit nicht bestehende vertragliche oder kollektivvertragliche Beschränkungen etwas anderes vorsehen.

Entlassung

Eine Entlassung eines AN wegen einmaligen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs (z. B. positives Testergebnis, Anzeige durch Polizei) ist nicht generell gerechtfertigt, es sei denn, es werden Entlassungsgründe gesetzt. In der Regel ist beim erstmaligen Anlassfall eine Verwarnung mit Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall auszusprechen. Bei allen Entlassungen ist darauf zu achten, dass sie in der Regel nur unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes erfolgen dürfen.

Achtung: Bei jeder Entlassung sind die konkreten Umstände des Einzelfalles genauestens zu prüfen.

Das Entlassungsrecht unterscheidet zwischen Angestellten und Arbeitern

Angestellte:

Als Entlassungsgrund sind für Angestellte im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol und illegalen Drogen folgende Aspekte des § 27 Angestelltengesetz relevant:

Vertrauensunwürdigkeit:

- Wenn der Angestellte sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt. Ein einmaliger positiver Alkohol- oder Drogentest oder ein einmaliger Verstoß gegen ein betriebliches Konsumverbot ist dafür in der Regel nicht ausreichend. Ausnahme: „sensible“ Bereiche, z. B. ein Außendienstmitarbeiter, der das Unternehmen repräsentiert

- wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt
- wenn der Angestellte sich beharrlich weigert (z. B. trotz bereits erfolgter Verwarnung mit Androhung der Entlassung), sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen
- wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit (außer Krankenstand) an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist

Dienstunfähigkeit:

- wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten
Achtung: nicht zu verwechseln mit Krankheit, die ja nicht die grundsätzliche Fähigkeit einer Person zur Ausübung der Tätigkeit beseitigt, sondern nur vorübergehende Arbeitsunfähigkeit bewirkt

Unverschuldete Dienstunfähigkeit:

- Eine Entlassung auch ohne Verschulden des AN ist möglich, wenn der AN zur Verrichtung der vereinbarten Dienste infolge seiner Alkohol/ Drogensucht tatsächlich und dauerhaft unfähig ist. Die Abhängigkeit von Alkohol und illegalen Drogen wird grundsätzlich als Krankheit anerkannt (mittels fachärztlichem Gutachten bestätigt). Die berechnete, aber unverschuldete Entlassung wegen dauernder Dienstunfähigkeit hat zur Folge, dass der AN zwar keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung hat, aber trotz Entlassung den Anspruch auf Abfertigung¹ behält.

¹ Verlust des Abfertigungsanspruches bei verschuldeter Entlassung gilt im Wesentlichen nur für Eintritte bis 31.12. 2002. Für Eintritte ab 1. 1. 2003 gilt im Allgemeinen das Betriebliche Mitarbeiter-vorsorgegesetz. Die an die Mitarbeitervorsorgekasse bezahlten Beiträge bleiben unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten.

Arbeiter:

Für Arbeiter sind folgende Entlassungsgründe des § 82 GewO (alt) im Zusammenhang mit Alkohol bzw. illegalen Drogen am Arbeitsplatz relevant:

- Der Arbeiter wird zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden.
- Der Arbeiter verfällt der Trunksucht und wurde wiederholt fruchtlos verwarnet. Eine wiederholte Verwarnung setzt mindestens zwei Verwarnungen voraus. Als fruchtlos ist eine Verwarnung anzusehen, wenn weiterhin Fälle der Trunkenheit auftreten, auch wenn deren Häufigkeit aufgrund der Verwarnungen abnehmen. Die Verwarnung muss ernsthaft sein und die Missbilligung deutlich ausdrücken.
Wichtig: Dieser Tatbestand setzt ein Verschulden des Mitarbeiters voraus, das allerdings fehlt, wenn der Trunksucht Krankheitswert (mittels fachärztlichem Gutachten bestätigt) zukommt.
- Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlungen, die den AN des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lassen.
- Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes, beharrliche Pflichtverletzung oder Verleitung von Arbeitskollegen zum Ungehorsam, zu Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen
- Arbeitsunfähigkeit aus eigenem Verschulden
- Anhaltung im Gefängnis für länger als 14 Tage

Sonstige rechtliche Fragen

Gilt eine Arbeitsunfähigkeit wegen Alkohol/Drogenmissbrauchs als Krankenstand mit Entgeltfortzahlung?

Der AN ist nicht nachgewiesen suchtkrank:

Ist der Alkohol/Drogenkonsum vom Willen beherrschbar und liegt keine nachweisliche Suchterkrankung (ist mittels fachärztlichem Gutachten nachzuweisen) vor, so gilt eine Abwesenheit vom Dienst wegen vorangegangenen Alkohol/Drogenmissbrauchs als Fernbleiben ohne rechtmäßigen Hintergrund. Ist der AN deshalb vorübergehend arbeitsunfähig, so gilt diese Krankheit als grob fahrlässig herbeigeführt. Das Gleiche gilt, wenn der AN infolge eines durch Alkohol- oder Drogenmissbrauchs herbeigeführten Unfalls krank ist. In beiden Fällen besteht für den AN kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der AN ist nachgewiesen suchtkrank:

Ist der AN aber auf Grund einer nachgewiesenen Suchterkrankung im Krankenstand und ist der Konsum von Alkohol/illegalen Substanzen vom Willen nicht mehr beherrschbar, so sind weder der Krankenstand noch Abwesenheit wegen einer Entziehungskur grob fahrlässig herbeigeführt. Der AN behält in beiden Fällen seinen Entgeltanspruch nach § 8 AngG bzw. § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Steht ein Arbeits- bzw. Wegunfall unter Einfluss von Alkohol oder illegalen Substanzen unter dem Unfallversicherungsschutz der Sozialversicherung?

Ein Anspruch auf Leistung der Unfallversicherung (Versehrtenrente nach Arbeitsunfall) ist dann nicht gegeben, wenn die Beeinträchtigung die rechtlich erhebliche Ursache für das Eintreten des Versicherungsfalles war. Die Beweislast dafür, dass nicht die Beeinträchtigung durch Alkohol- bzw. Drogenkonsum, sondern andere Ursachen den Unfall ausgelöst haben, trifft den AN. *Hinweis: Kfz-Haftpflichtversicherungen und etwaige andere Privatversicherungen können bei nachgewiesener Substanzbeeinträchtigung Regressforderungen durchsetzen.*

Leistungen aus der Krankenversicherung (ASVG)

Gemäß § 142 ASVG gebührt kein Krankengeld bei einer Krankheit, die sich als unmittelbare Folge der Trunkenheit oder des Missbrauchs von Suchtgift erweist. Die Angehörigen des Versicherten können in einem solchen Fall, wenn sie sonst unversorgt wären, die Hälfte seines Krankengeldes bekommen. Unabhängig vom Krankengeld hat aber derjenige Versicherte, dessen Krankheit auf Alkohol/Drogenmissbrauch zurückzuführen ist, Anspruch auf die Sachleistungen der Krankenversicherung (ärztliche Versorgung, Pflege in einer Krankenanstalt), eine Ausnüchterung zählt aber nicht als Krankenbehandlung.

Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder einem Dritten in einem durch Alkohol/illegale Drogen beeinträchtigten Zustand einen Schaden zufügt?

Wenn der AN in einem beeinträchtigten Zustand beim Arbeitgeber oder dessen Kunden einen Schaden anstellt, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zur Anwendung. Der Schaden wird deshalb zwar vorrangig vom Arbeitgeber ersetzt, dieser ist jedoch allenfalls berechtigt, sich am Arbeitnehmer in beträchtlichem Ausmaß schadlos zu halten. Je nach Verschuldensgrad kann es auch zu einer Mäßigung oder sogar zu einem Erlass des Schadenersatzes kommen.

Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber auf Grund des Suchtmittelgesetzes?

Auf Grund des Suchtmittelgesetzes besteht für Arbeitgeber keinerlei Verpflichtung zur Anzeige. Weder eine Information über den Konsum von illegalen Substanzen eines Arbeitnehmers, noch positive Testergebnisse auf illegale Substanzen, noch der Verdacht auf Weitergabe von illegalen Substanzen innerhalb des Betriebes sind anzeigespflichtig.

Kontaktadressen

Individuelle Betreuung

Stiftung Maria Ebene
Supromobil Betriebliches Casemanagement
T 0664 6255595
www.mariaebene.at
info@supromobil.at

Alkoholberatung

Sozialmedizinischer Dienst/Caritas
Bregenz, T 05522 200 2000
Egg, T 05522 200 3100
Dornbirn, T 05522 200 4000
Feldkirch, T 05522 200 1500
Bludenz, T 05522 200 2015
sozmedonline@caritas.at

Essstörungen

Sozialmedizinischer Dienst/Caritas
Kolumbanstraße 9, 6900 Bregenz,
T 05574 200 3000
www.caritas-vorarlberg.at
essstörungen@caritas.at

Fragen zur Arbeitswelt

Lehrlings- und Jugendabteilung der AK Vorarlberg
T 05522 306 2300
www.akbasics.at, www.ak-vorarlberg.at
lehrlinge@ak-vorarlberg.at

Beratung in allen Fragen der Berufsausbildung

Wirtschaftskammer Vorarlberg, Lehrlingsstelle
Feldkirch, T 05522 305
www.wkv.at

Herausgeber:

 **Stiftung Maria Ebene**

Sozialmedizinischer Dienst
Caritas
Katholische Kirche Vorarlberg



Teile 1 bis 3: Wiedergabe mit Genehmigung der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme SFA, Lausanne, 2003.

Teil 4: Mit freundlicher Genehmigung vom Institut Suchtprävention, pro mente OÖ

sfa/ispa 

Gestaltung: Wohnzimmer, Feldkirch
2. Auflage: 2000 Stück
©2007

Eine Broschüre von
Stiftung Maria Ebene/Supromobil Betriebliches Casemanagement,
Sozialmedizinischer Dienst/Caritas, Lehrlings- und Jugendabteilung
der AK Vorarlberg, Wirtschaftskammer Vorarlberg

©2007