



Auf ZACK!

Suchtvorbeugung für LehrlingsausbilderInnen

Vorwort



LR Mag. Helmut Hirt
*Landesrat für Gesundheit
und Personal*

Sucht beginnt im Alltag – dort wo wir leben, lernen, arbeiten und unsere Freizeit verbringen. Gerade in der beruflichen Arbeit mit jungen Menschen stellen sich immer wieder Fragen wie etwa mit dem Konsum von Alkohol oder illegalen Drogen am Arbeitsplatz oder mit suchtgefährdeten Lehrlingen, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern umgegangen werden soll. Diese Broschüre soll Sie als Lehrlingsausbilderin beziehungsweise Lehrlingsausbilder und wichtige Bezugsperson für Ihre Lehrlinge dabei unterstützen, sich mit dem Thema vorausschauend auseinanderzusetzen und in konkreten Anlassfällen richtig zu reagieren. Suchtprävention ist eine wichtige Gemeinschaftsaufgabe – Betriebe und LehrlingsausbilderInnen sind dabei wesentliche Partner, um Sucht zu verhindern, bevor sie entsteht.



Walter Rotschädl
*Präsident der Arbeiterkammer
Steiermark*

Die Lehrlingsausbildung stellt einen Eckpfeiler des österreichischen Ausbildungssystems dar. Fast die Hälfte der Jugendlichen entscheiden sich für diesen Weg, der viele neue Herausforderungen bringen kann. Neben dem schwierigen Übergang vom Kind zum Erwachsenwerden und beruflichen Herausforderungen wird das Angebot an legalen und illegalen Rauschmitteln immer größer und leichter zugänglich. Bekräftigt wird der Konsum durch mediale Berichte, die Jugendliche immer wieder als Problemgruppe darstellen. Wichtig ist jedoch, dass wir die Lehrlinge mit ihren Problemen und Anforderungen nicht alleine lassen und davor unsere Augen verschließen, sondern angehalten sind, durch Aufklärung und Prävention entgegenzuwirken.

Inhalt

5	Einleitung	22	Verhältnisprävention: Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen
6	1. Suchtprävention im Lehrbetrieb	23	Regeln und Konsequenzen
6	Warum ist Suchtprävention im Lehrbetrieb wichtig?	24	Punktnüchternheit und Feierkultur
6	Vorteile von Suchtprävention im Lehrbetrieb	26	4. Wie Sie eine mögliche Suchtgefährdung erkennen
8	2. Sucht und Suchtvorbeugung	26	Früherkennung
8	Was ist Sucht?	27	Beobachtungen
10	Suchtursachen	28	5. So reagieren Sie richtig
12	Konsum von Substanzen und ihr Einfluss am Arbeitsplatz	28	Über Drogen reden
16	Was ist zeitgemäße Suchtvorbeugung?	29	Checkliste zur Vorgangsweise bei Verdacht
16	Grundhaltung	30	6. Arbeitsrechtliche Fragen
16	Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen	30	Konsum von Alkohol und Drogen durch Jugendliche
18	3. Wie Suchtprävention im Betrieb umgesetzt wird	31	Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb
18	Beispiele für vorbeugende Maßnahmen	32	Kontrollmaßnahmen
19	Verhaltensprävention: Personen und ihr Umfeld fördern	36	Konsequenzen für den Lehrling
19	Vorbild sein	37	Nach der Lehre
20	Gespräche führen	38	! Beratungs- und Anlaufstellen in der Steiermark
21	Konfliktfähigkeit und Problemlösekompetenz fördern	39	Literaturliste / Impressum



Einleitung

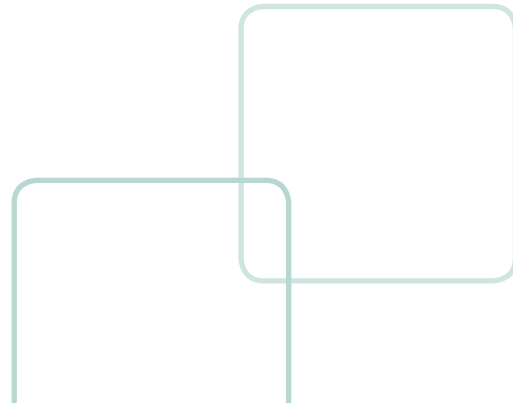
Suchtprobleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinträchtigen das Betriebsklima, gefährden die Sicherheit und senken die Produktivität. Lehrlinge sind Jugendliche. Sie befinden sich damit noch in einer Lebensphase, in der Konsummuster und Einstellungen zu psychoaktiven Substanzen entwickelt und festgelegt werden. Aus diesem Grund es ist wichtig, sie so früh wie möglich zu unterstützen, zu begleiten und ihnen einen guten Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen, um einer möglichen Suchtentwicklung vorzubeugen.

Als LehrlingsausbilderIn sind Sie für Ihre Lehrlinge während der Lehrzeit besonders wichtig – Sie fördern Ihre Lehrlinge fachlich, stehen Ihnen zur Seite und wirken als Vorbild. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist es hilfreich, sich mit den Lebenswelten junger Menschen auseinandersetzen und über die Entwicklungsschritte in dieser Lebensphase Bescheid zu wissen. Mit diesem Wissen können Sie eine gute persönliche Beziehung zu Ihren Lehrlingen aufbauen.

Diese Broschüre soll Sie dazu ermutigen, sich mit dem Thema Suchtprävention auseinander zu setzen und diese in ihrem Betrieb erfolgreich zu integrieren.

Suchtprävention bedeutet, einer möglichen Suchtentwicklung vorzubeugen – d.h. Maßnahmen zu setzen, bevor es Schwierigkeiten in der Lehrzeit gibt.

Für ausführlichere Informationen steht Ihnen VIVID, die Fachstelle für Suchtprävention, gerne zur Verfügung. Diese und weitere wichtige Kontaktdaten finden Sie auf Seite 38 der Broschüre.



Warum ist Suchtprävention im Lehrbetrieb wichtig?

Der Beginn der Lehre stellt für Jugendliche eine enorme Herausforderung dar – sie verlassen das gewohnte Umfeld der Eltern, der Schule und der Klassengemeinschaft. Die bis dahin bekannte Tagesstruktur verändert sich – eventuell müssen nun weitere Anfahrtswege zum Betrieb, weniger Pausen am Vormittag und mehr Verantwortungsbereiche im täglichen Leben von den Jugendlichen mitbedacht werden. Zudem müssen sie sich einigen Entwicklungsaufgaben stellen, die sich aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen und Anforderungen ergeben:

- **Identitätsentwicklung:** Einen persönlichen Stil finden, sich seiner Stärken/Schwächen bewusst werden, ...
- **Ablösung von den Eltern:** Allein mit Alltagssituationen umzugehen lernen, Selbstverantwortung entwickeln, ...
- **Wertesystem entwickeln:** Ein ethisches und politisches Bewusstsein entwickeln, verantwortliches Handeln, Wertemaßstäbe finden, ...
- **Aufbau von Freundschaftsbeziehungen und Partnerschaft:** Einen festen Freundeskreis aufbauen, beste Freundin/besten Freund haben, Kontaktaufnahme, erste sexuellen Erfahrungen machen, ...

■ Aufbau selbständiger Konsummuster:

Einen eigenen Lebensstil entwickeln, Umgang mit Geld und entsprechenden Angeboten machen, ...

Jugendliche, die diese Anforderungen erfolgreich umsetzen, wirken zufrieden und können sich anderen Aufgaben widmen. Misserfolg kann zu Unzufriedenheit führen, die Jugendliche dazu verleiten kann, Probleme mit Hilfe von Substanzen zu verdrängen.

Das Vorbeugen von Problemen, die durch den Konsum von legalen oder illegalen Substanzen entstehen, ist deshalb besonders wichtig und bezieht sich einerseits auf die Unterstützung und Stärkung der Jugendlichen. Andererseits bedeutet dies auch die Förderung gesundheitlicher Aspekte sowie die Vorbeugung und die erweiterte Fürsorgepflicht des Lehrbetriebes gegenüber den Auszubildenden (vgl. sfa 2003, S. 3).

Vorteile von Suchtprävention im Lehrbetrieb

Der missbräuchliche Konsum von psychoaktiven Substanzen sowie Suchterkrankungen haben Auswirkungen auf ein Unternehmen. Es lohnt sich daher auf jeden Fall frühzeitig in die Sicherheit und Gesundheit der Lehrlinge zu investieren.

Für Suchtprävention im Lehrbetrieb spricht:

■ Suchtprävention erhöht die Arbeitssicherheit

Je mehr sich junge MitarbeiterInnen unterstützt, begleitet und verstanden fühlen, desto weniger ergeben sich Stresssituationen am Arbeitsplatz. Besonders wichtig ist es, Jugendliche über mögliche Folgen eines Konsums psychoaktiver Substanzen am Arbeitsplatz zu informieren, um ihnen das damit verbundene Unfallrisiko bewusst zu machen und mögliche Folgen aufzuzeigen.

■ Suchtprävention fördert ein positives Arbeitsklima

Suchtpräventive Maßnahmen vermitteln allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass auf ihr Wohl im Betrieb geachtet wird. Diese Wertschätzung hat einen günstigen Einfluss auf die Kommunikation zwischen der lehrlingsverantwortlichen Person und dem Lehrling. All dies wirkt sich positiv auf Stressbewältigung und Leistungsmotivation aus.

■ Suchtprävention verbessert das Image des Betriebs

Präventive Handlungen und Aktionen des Betriebs, das Wahrnehmen der Verantwortung für die Auszubildenden und deren Wohlbefinden, werden auch außerhalb des Unternehmens gesehen und tragen zu einem guten Ruf bei (vgl. sfa 2003, S. 4).

AUF EINEN BLICK

Was spricht FÜR Suchtprävention im Lehrbetrieb:

- Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verringerung der Fehlzeiten und Krankenstände
- Nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas – sowohl Arbeitskollegen als auch Vorgesetzte sind durch Suchtprobleme am Arbeitsplatz stark belastet
- Einsparung von Kosten – Betroffenen wird rechtzeitig Hilfe vermittelt und der Verlust von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann verhindert werden
- Aufhebung des Tabuthemas Sucht
- Präventionsprogramme sind oft ein Türöffner für weiterführende Aktionen der allgemeinen Gesundheitsförderung

(Quelle: Stiftung Maria Ebene, AK Vorarlberg 2006, S. 51)

Abb. 1



TIPP

In der Prävention kommt es auf die Haltung an: Prävention bedeutet 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.

Was ist Sucht?

In unserem Sprachgebrauch wird das Wort Sucht sehr oft verwendet – z.B. „Ich bin süchtig nach Schokolade“ oder „Ich muss meine Sucht befriedigen“. Gleichzeitig löst dieses Wort aber auch viele verschiedene Bilder aus. Einige denken an Kolleginnen oder Kollegen, die ständig mit einer Zigarette zu sehen sind – andere denken an Personen im Bekanntenkreis, die Probleme haben Alkohol zu dosieren oder illegale Drogen konsumieren. Viele stellen sich aber auch die Frage, wann eine Sucht beginnt und wie viel kann bzw. muss jemand konsumieren, um süchtig zu werden.

Eine Sucht bzw. Abhängigkeit liegt laut ICD-10 Kriterien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) dann vor, wenn zumindest drei der folgenden sechs Kriterien im vergangenen Jahr erfüllt wurden:

- Es herrscht ein starker Wunsch oder eine Art Zwang vor, psychoaktive Substanzen zu konsumieren oder einer Verhaltensweise nachzugehen.
- Es liegt eine verminderte Kontrollfähigkeit bezüglich des Beginns, der Beendigung und der Menge des Konsums vor (z.B. wird über einen längeren Zeitraum konsumiert als geplant,

möglicherweise verbunden mit erfolglosen Versuchen aufzuhören oder dem anhaltenden Wunsch, den Konsum zu verringern).

- Es kommt zur Entwicklung eines körperlichen Entzugssyndroms bei Beendigung oder Reduktion des Konsums.
- Es muss mehr konsumiert werden, um dieselbe Wirkung zu erzielen (Toleranzentwicklung).
- Es entsteht eine fortschreitende Vernachlässigung anderer Vergnügen oder Interessen zugunsten des Substanzkonsums und ein erhöhter Zeitaufwand, um die Substanz zu beschaffen, zu konsumieren oder sich von den Folgen zu erholen.
- Es wird trotz des eindeutigen Nachweises schädlicher Folgen körperlicher, psychischer und/oder sozialer Natur weiterkonsumiert.

Da eine Suchterkrankung unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann, treten die genannten Merkmale bei den einzelnen Suchtformen in verschiedener Zusammensetzung auf.

Man unterscheidet zwischen legalen und illegalen Suchtmitteln und nimmt zudem eine klare Trennung zwischen stoffgebundenen Süchten und Verhaltenssüchten vor (Abb. 2):

„Erweiterter Suchtbegriff“

SUBSTANZGEBUNDENE SÜCHTE

Legale Substanzen

Alkohol
Tabak
Medikamente
Schnüffelstoffe

Illegale Substanzen

Cannabisprodukte
Stimulantien (Kokain, Crack)
Opiate (Heroin)
Designerdrogen (Ecstasy)
Halluzinogene (LSD)
...

SUBSTANZUNGEBUNDENE SÜCHTE

Spielsucht
Arbeitssucht
Neue Medien
Essstörungen
...

Die Gründe für den Substanzkonsum bzw. das Suchtverhalten sind dieselben. Es geht darum, etwas an der momentanen persönlichen Befindlichkeit ändern zu wollen, wobei die Substanz oder das Verhalten dabei eine bestimmte Funktion erfüllt:

Um eine beruhigende Wirkung zu erzielen wird beispielsweise zu Opiaten und verschreibungspflichtigen Medikamenten wie Betäubungs- und Beruhigungsmitteln gegriffen. Als Aufputschmittel dienen Speed, Ecstasy aber auch Kaffee und Nikotin. Kokain hebt das Selbstwertgefühl und die Stimmung, während LSD, Ecstasy und Cannabisprodukte beispielsweise bewusstseinsverändernd wirken. Letztere werden – ähnlich wie Alkohol und Nikotin – aber auch zur Entspannung konsumiert.

Fehlende Zuwendung oder Frust wiederum können Motive sein, um sich durch Essen darüber hinwegzutrusten. Auch bei der Kaufsucht spielen u.a. der Frustabbau und die Glücksgefühle, die sich dadurch kurzfristig einstellen, eine Rolle.



TIPP

Genauere Informationen zu sämtlichen Suchtmitteln, deren Wirkungsweisen und die möglichen Langzeitfolgen finden Sie auf www.vivid.at

Der Übergang vom Genuss hin zur Sucht passiert nicht von heute auf morgen. Aus diesem Grund wird zwischen „Genuss“, „Gewöhnung“, „schädlichem Gebrauch“ und „Sucht“ unterschieden.

Von **Genuss** sprechen wir dann, wenn wir etwas konsumieren oder tun, das wir nicht unbedingt brauchen, das wir aber gern haben, weil es uns aufgrund seiner angenehmen Wirkung eine (kurzfristige) Befriedigung gibt.

Gewöhnung ist gekennzeichnet durch eine gewisse Regelmäßigkeit des Tuns (z.B. nach Arbeitschluss ein Bier trinken gehen, in jeder Arbeitspause einen Kaffee trinken, nach dem Essen die Zähne putzen). Der Begriff meint, dass wir uns an bestimmte Verhaltensweisen oder Mittel bereits so gewöhnt haben, dass wir nicht mehr ohne weiteres davon lassen können. Eine Veränderung des Verhaltens kann jedoch noch durch willentliche Anstrengung herbeigeführt werden.

Unter **schädlichem Gebrauch** verstehen wir eine körperlich, seelisch oder sozial schädliche Verwendungsweise von Dingen oder ein selbstschädigendes Verhalten. Einmaliger schädlicher Gebrauch hat in der Regel kaum Folgen. Häufiger schädlicher Gebrauch bestimmter Mittel oder Verhaltensweisen hat meist bestimmte Funktionen zu erfüllen, wie z.B. die Stimmung zu heben, von Sorgen zu befreien usw.

Suchtursachen

Hinter jeder Sucht steckt ein Zusammenspiel mehrerer suchtbegünstigender Faktoren, die zur Entstehung einer Abhängigkeit führen können. Diese lassen sich in fünf Bereiche zusammen fassen (*siehe Abb. 3*).

Person: Jeder Mensch besitzt einen zum Teil bereits bei der Geburt vorhandenen, zum Teil aber auch durch Lernerfahrungen erworbenen Vorrat an Strategien, um für die Herausforderungen des Lebens gerüstet zu sein. Dazu gehören sogenannte Schutzfaktoren wie z.B.: Selbstwertgefühl, ein positives Körperbild, die Fähigkeit Probleme zu lösen, mit Frustrationen umzugehen, Kommunikations- und Genussfähigkeit sowie ein adäquater Umgang mit Emotionen. Wichtig ist, dass Kinder und Jugendliche an sich glauben und auch einmal „nein“ sagen können.

Wenn sie lernen, dass auch Gefühle wie Angst, Ärger, Traurigkeit oder Langeweile ihren Platz im Leben haben dürfen und wenn sie sich wohl in ihrer Haut fühlen, dann müssen Computerspiele, Alkohol und Süßigkeiten nicht als Seelenröster erhalten. Erlernen Kinder und Jugendliche jedoch zu wenig



Abb. 3

alternative Strategien um Probleme zu lösen, ist die Gefahr groß, später auch in dieselbe Falle zu tappen und den Griff zu Drogen als (vermeintlichen) Ausweg oder Lösung anzusehen.

Suchtmittel: Die Tatsache, dass es Suchtmittel gibt, macht noch niemanden süchtig. Aber es macht einen Unterschied, wie leicht erhältlich die Suchtmittel sind, wie teuer sie sind, wie sie wirken, wie rasch sie abhängig machen und wie oft man sie konsumiert. So spielt es im Betrieb eine Rolle, ob Alkohol in der Kantine erhältlich ist, sich Zigarettenautomaten am Firmengelände befinden oder wie mit Medikamenten während der Arbeitszeit umgegangen wird.

Aktuelle Situation: Oft sind es akute Krisen oder belastende Ereignisse, die als Auslöser für eine Sucht gelten. Dazu zählen bei Jugendlichen beispielsweise Schwierigkeiten und Stress in der Familie, in der Schule oder am Arbeitsplatz, die Scheidung der Eltern, der Tod eines Familienangehörigen oder lieben Freundes, Krankheit, Liebeskummer oder Leistungsdruck.

Gesellschaft, Werte, Normen: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen bestimmen unser Verhalten mit. Zu diesen gehören neben den Gesetzen, die den Umgang mit legalen und illegalen Genuss- und Suchtmitteln regeln (Suchtmittelgesetz, Jugendschutzgesetz), die sozialen Verhältnisse im Land (z.B. hohe Arbeitslosigkeit, geringe Bildungschancen etc.) und die herrschenden Werte und Normen (Konsum-, Freizeit- und Leistungsorientierung, Schönheitsideale, gesellschaftliche Akzeptanz von Suchtmitteln und Verhaltensweisen etc.).

Soziales Umfeld: Auch das soziale Umfeld, das heißt Elternhaus, Freundeskreis, Schule und Lehrstelle kann sich auf Jugendliche suchtfördernd oder suchtvorbeugend auswirken. Deshalb spielt der Lehrbetrieb eine besonders große Rolle, da die Jugendlichen hier einen Großteil ihrer Zeit verbringen.

Konsum von Substanzen und ihr Einfluss am Arbeitsplatz

Betriebe machen sich oft Sorgen, wenn Lehrlinge Cannabis, XTC 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 Pubertät sind die Auswirkungen auf den zukünftigen Substanzkonsum am einflussreichsten. Indem strukturelle Maßnahmen gegen den Tabakkonsum gesetzt 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 Berufsschule schwerwiegend beeinträchtigen. Aus diesem Grund sind die LehrlingsausbilderInnen berechtigt zu reagieren, wenn ein risikoreicher Konsum von psychoaktiven Substanzen vermutet wird (vgl. sfa 2003, S. 15).

Zu berücksichtigen ist, dass häufig 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 (Giftigkeit) kann sich erhöhen.

Es ist 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!

Auf der anderen Seite ist es auch möglich, dass Jugendliche hin und wieder Substanzen in der Freizeit konsumieren, ohne dass dies auf den Lehrbetrieb irgendwelche Auswirkungen hat. Dem Lehrling sollten aber auch in diesem Fall die betriebsinternen Regelungen, die Ausbildungsanforderungen und die Risiken, die durch einen Substanzenkonsum für den Betrieb entstehen, dargelegt werden. Damit besteht die Möglichkeit, dass dem Lehrling bewusst wird, welche Folgen sein Verhalten haben kann (vgl. sfa 2003, S. 15).



	Alkohol	Tabak	Psychoaktive Medikamente ohne medizin. Indikation
Unmittelbare Auswirkungen des Konsums auf den Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Steigerung der Risikobereitschaft ■ Verminderung der Konzentrationsfähigkeit/ Aufmerksamkeit ■ Eingeschränkte Wahrnehmung ■ Verminderte Reaktionszeit ■ Verhaltensauffälligkeiten (heitere Stimmung oder gereiztes und aggressives Auftreten) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherheitsrisiko (Brandgefahr) ■ Belästigung und Gesundheitsgefährdung anderer Personen durch Passivrauchen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Müdigkeit, Niedergeschlagenheit, Schwindelgefühl ■ Benommenheit
Folgewirkungen am Arbeitsplatz durch übermäßigen Konsum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fehlende Präzision ■ Verminderung der handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten ■ Verminderung der Arbeitsmotivation und des beruflichen Engagements ■ Zunehmende Vergesslichkeit ■ Unberechenbares Verhalten und auffallende Unruhe ■ Zunehmende Unpünktlichkeit und zunehmende Unzuverlässigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beanspruchung von zusätzlichen Pausen fürs Rauchen ■ Zunehmende Krankheitsabstinenzen ■ Verschlechterung der physischen Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gedächtnisstörungen ■ Verminderte Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit ■ Verminderte Leistungsfähigkeit ■ Leichte kognitive Beeinträchtigung ■ Muskuläre Schwäche

Cannabis	Partydrogen (XTC, LSD, ...)	Kokain	Opiate, Heroin
<ul style="list-style-type: none"> ■ Veränderung der Wahrnehmung von Raum und Zeit ■ Zunehmende Müdigkeit und Schläfrigkeit ■ Verminderung der Konzentrationsfähigkeit und der Aufmerksamkeit ■ Eingeschränkte Reaktionsfähigkeit (Unfallgefahr) ■ Veränderung der Grundstimmung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Veränderung der Stimmung – z.B. euphorische Stimmung ■ Sinnestäuschung führt zu unangebrachten Verhalten ■ Überschätzung der eigenen Fähigkeiten und Risiko unkontrollierter Handlungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kurzfristige Euphorie mit Risiko einer unkontrollierten Hyperaktivität gefolgt von Erschöpfungsgefühl und Verstimmungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Euphorisches Wohlgefühl gefolgt von Schläfrigkeit und Benommenheit ■ Veränderung der Wahrnehmung im Bewusstsein und in der Gemütslage
<ul style="list-style-type: none"> ■ Subtile Beeinträchtigung kognitiver Funktionen ■ Verschlechterung des Kurzzeitgedächtnis ■ Konzentrationsschwierigkeiten ■ Verminderung der Arbeitsmotivation ■ Veränderung des Verhaltens 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Risiko psychischer Verwirrungen – z.B. Wahnvorstellungen ■ Verwirrtheits- und Erregungszustände ■ Erschöpfungsrisiko ■ Reizbarkeit, aggressives Verhalten ■ Depressive Verstimmungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Risiko psychischer Probleme, Verwirrungen, depressiver Verstimmungen ■ Aggressivität, Gewalt ■ Konzentrationsschwierigkeiten ■ Vergesslichkeit ■ Sinkende Zuverlässigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wird außerhalb der Arbeitszeit konsumiert – Auswirkungen auf den Arbeitsplatz erst nach einiger Zeit erkennbar ■ Verminderung der Aufmerksamkeit und der Konzentrationsfähigkeit ■ Starke Stimmungsschwankungen

Was ist zeitgemäße Suchtvorbeugung?

Grundhaltung

Sucht ist ein Prozess! Darum kann nur eine längerfristige und umfassende Präventionsarbeit einen Einfluss auf das Konsumverhalten nehmen. Einmalige Aktionen können nicht mehr als Denkanstöße vermitteln.

Suchtprävention für Lehrlinge im Betrieb reicht von der notwendigen Sachinformation über persönliche Gespräche bis zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen und Anforderungen.

Eine offene, respektvolle Haltung und ein vertrauensvolles, gelebtes „Miteinander“ sind die Basis zur Umsetzung von Suchtprävention im Lehrbetrieb.

Gehen Sie auf die Probleme ihrer Lehrlinge ein und suchen Sie gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten! Jugendliche schätzen es in der Regel sehr, wenn man mit ihnen über ihre eigene Lebenssituation spricht, gemeinsam über Alternativen zum Drogenkonsum nachdenkt und ihnen positive Lebensziele vor Augen führt. Wenn sich Jugendliche im Lehrbetrieb verstanden

und ernst genommen fühlen, kann sich auch eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Lehrling und AusbilderIn aufbauen. Sie macht es den Jugendlichen leicht, sich mit ihren persönlichen Problemen an Sie zu wenden (vgl. sfa 2003, S.6-8).

Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen

Suchtentwicklung und Suchtformen weisen bei Frauen oder Männern unterschiedliche Ausprägungen auf. Beide Geschlechter eignen sich in ihrer Sozialisation unterschiedliche „Werkzeuge“ zur Bewältigung der anstehenden Entwicklungsaufgaben an. So erfüllt auch Suchtmittelkonsum und Suchtverhalten unterschiedliche Funktionen für Mädchen und Burschen (vgl. VIVID 2004, S. 6).

Bei **Mädchen** kann süchtiges Verhalten zum Beispiel die Funktion erfüllen, vom Partner anerkannt zu werden, eigene Gefühle der Unsicherheit und Machtlosigkeit zu überspielen oder eine innere Leere zu füllen.

Von Frauen wird erwartet, selbstbewusst, emanzipiert und beruflich erfolgreich, aber zugleich fürsorglich, rücksichtsvoll und für das emotionale Wohlbefinden der Männer bzw. Familien verantwortlich zu sein. Sie sollen perfekt funktionieren.

Wichtig ist es deshalb für Mädchen, Freiräume zu schaffen, in denen die sie ihre Bedürfnisse wahrnehmen und in den Mittelpunkt stellen können.

Ein gesundes Selbstwertgefühl und die Entwicklung der weiblichen Identität werden gefördert und gestärkt durch:

- Unterstützung der Selbständigkeit und Selbstbestimmung
- Förderung des Vertrauens in die eigenen Kräfte und Fähigkeiten
- Erfahrung und Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten
- Einübung von Konfliktfähigkeit durch direkte Auseinandersetzungs- und Abgrenzungsmöglichkeiten
- Ermutigung zur Selbstdarstellung durch Rhetorik, Theater, Tanz, ...
- Förderung von Erfolgserlebnissen

Bei **Burschen** kann das Suchtverhalten dazu dienen, ein Macht- und Stärkegefühl zu vermitteln, hohe Leistungsanforderungen abzuwehren, Risiken und Grenzen auszuloten.

Burschen dürfen keine Probleme haben und müssen immer alleine klarkommen – sie müssen „ihren Mann stehen“. Ihre Bedürfnisse nach Nähe, Geborgenheit, Zärtlichkeit und Liebe werden oft verdrängt oder an die Freundin delegiert.

Suchtprävention mit Burschen hat zum Ziel, verdrängte, emotionale Persönlichkeitsanteile zu fördern und in ein neues männliches Selbstbild zu integrieren. Burschen sollten einen flexibleren Umgang mit ihren sogenannten Schwächen erlernen.

Ein gesundes Selbstwertgefühl und die Entwicklung der männlichen Identität werden gefördert und gestärkt durch:

- Herstellen eines Zugangs zu den eigenen Bedürfnissen und Gefühlen
- Sensibilisierung für den eigenen Körper
- Erlernen einer angemessenen individuellen und sozialen Konfliktbewältigung
- Erlernen von Selbstversorgung um Abhängigkeiten zu lösen
- Entwicklung der Fähigkeit, auch für andere sorgen zu können



TIPP

„Ziel der Suchtprävention ist die ganzheitliche Förderung und Unterstützung einer gesundheitsfördernden Lebensgestaltung von Jugendlichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind dabei ebenso zu berücksichtigen, wie kulturelle Differenzen“ (sfa 2003, S. 6).

3

Wie Suchtprävention im Betrieb umgesetzt wird

In Unternehmen spielen der Zugang und die Verfügbarkeit von bestimmten Suchtmitteln genauso eine Rolle wie die Akzeptanz des Konsums – wird in der Kantine Alkohol ausgeschenkt, gibt es Raucherplätze am Gelände oder gibt es einen Zigarettenautomat in der Nähe der Firma?

Darum ist es besonders wichtig, diese Faktoren im eigenen Betrieb genauer zu betrachten und zu überprüfen, ob sie MitarbeiterInnen und Lehrlinge in Bezug auf den Substanzkonsum eventuell negativ beeinflussen.



Beispiele für vorbeugende Maßnahmen

Welche Aktionen und Regelungen können im Lehrbetrieb gesetzt werden:

- **Information: Vorträge, Referate und Projekte** – Wirkung von Suchtmitteln, Punktnüchternheit, ...
- **Regelungen im Umgang mit legalen und illegalen Substanzen** – Nichtrauchererschutz, Alkohol- und Drogenverbote, ...
- **Angebote zur individuellen Konsumreduzierung** – Tabakentwöhnungskurse, Anreizsysteme bei Nichtkonsum, Betriebsärztin/-arzt, ...
- **Alternativangebote** – Sportangebote im Betrieb, gesunde Ernährung, Entspannungsangebote
- **Weiterbildung** – Perspektivenerweiterung, Persönlichkeitsbildung, Teambildung, ...
- **Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingungen** – Erweiterter Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement, Wertschätzung
- **Früherkennung von Problemen** – Vorbildwirkung, Gespräche, Kontakt mit Beratungsstellen

SELBSTTEST FÜR DAS UNTERNEHMEN

Wie suchtpräventiv wird gearbeitet?

■ Überprüfung

Wie geht es meinem Lehrling?
Wie wohl fühlt sie/er sich im Unternehmen?

■ Informationsstand

Wie viel weiß mein Lehrling über Substanzen
und Gefahren des Konsums?

■ Regelungen

Welche Regeln gibt es im Unternehmen?
Wissen alle Lehrlinge und MitarbeiterInnen Bescheid?
Wo und wann darf konsumiert werden (Alkohol, Tabak)?

■ Arbeitsbedingungen

Wie angenehm ist das Arbeiten für den Lehrling?
Wie abwechslungsreich kann ich es gestalten?
Gibt es (sportliche) Alternativen?
Gibt es Anreize und Belohnungen für MitarbeiterInnen,
die nicht konsumieren?

■ Kontakt zu Beratungsstellen

Weiß ich als AusbilderIn an wen ich mich wenden kann,
um Unterstützung und Informationen zu bekommen?

Abb. 5

Verhaltensprävention: Personen und ihr Umfeld fördern

Vorbild sein

Jugendliche schauen sich den Umgang mit Genuss- und Suchtmitteln wie z.B. Alkohol, Kaffee, Nikotin auch von ihren erwachsenen Bezugspersonen ab. Erst mit zunehmendem Alter kommen verstärkt Einflüsse von außen zum Tragen. Was Sie Ihren Lehrlingen vorleben, bewirkt wesentlich mehr, als alle gutgemeinten Ratschläge, Ermahnungen und Moralpredigten. Seien Sie sich daher Ihrer Verantwortung bewusst und hinterfragen Sie Ihren eigenen Alkohol-, Nikotin-, Tabletten-, Fernseh- oder anderweitigen Suchtmittelkonsum.

Um für Jugendliche ein gutes Vorbild zu sein, ist es jedoch keineswegs notwendig abstinent zu leben und völlig auf Genussmittel zu verzichten. Versuchen Sie vielmehr, auch im Sinne des Unternehmens, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Substanzen zu unterstützen und vorzuleben!

Gespräche führen

Jugendliche brauchen Erwachsene, die sich Zeit für sie nehmen, ihnen zuhören und mit ihnen reden: Besonders Lob und Anerkennung stärken den Selbstwert und das Selbstbewusstsein – zwei sehr wesentliche Schutzfaktoren in der Suchtprävention.

Wenn Sie Bescheid wissen, wie es Ihren Lehrlingen geht, wie sie mit Problemen umgehen, welche Freunde und Freizeitinteressen sie haben, können Sie zudem viel besser einschätzen, wie sie mit suchtfördernden Substanzen umgehen bzw. ob sie suchtfährdet sind.

- Sprechen Sie auch das Thema Drogen an.
- Stellen Sie keine bohrenden Fragen, sondern diskutieren Sie das Thema Sucht ohne zu moralisieren oder Angst zu machen. Geben Sie Ihren Lehrlingen die Möglichkeit, aus ihrem Leben zu erzählen und von ihren Erfahrungen zu berichten. So erfahren Sie, was sie über Sucht und Suchtmittel wissen oder vermuten.
- Zuhören ist zuweilen wesentlich informativer, als der Versuch die Jugendlichen mit Fragen zu löchern!

- Lassen Sie Ihre eigenen Erfahrungen und Einstellungen zum Thema in das Gespräch einfließen.
- Vermeiden Sie – was die Risiken und Gefahren von Suchtmitteln betrifft – Übertreibungen und bleiben Sie sachlich. Gestehen Sie den Jugendlichen eine eigene Meinung zu und seien Sie nicht ungehalten, wenn sich diese nicht mit Ihrer deckt.

Mit Jugendlichen über Drogen zu sprechen bedeutet, mit ihnen über Risiken, Entscheidungen, Einflüsse, Modeerscheinungen etc. zu sprechen. Es geht dabei darum, ihnen zu helfen, sich eine eigene Meinung zu bilden, eine kritische Haltung zu entwickeln, ihr Selbstvertrauen zu stärken, ihnen die Möglichkeit zu geben, verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen und mit ihnen über Themen wie Gesundheit, Grenzen und Gesetze zu diskutieren.

Dazu muss man keine Spezialistin bzw. kein Spezialist in Drogenfragen sein. Wichtig ist, dass Sie Ihren Lehrlingen signalisieren, dass Sie jederzeit da sind, wenn Sie gebraucht werden.



TIPP

Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche und sparen Sie dabei nicht mit Lob und Anerkennung.

Konfliktfähigkeit und Problemlösekompetenz fördern

Wenn Jugendliche erleben, dass Probleme, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte nichts Negatives sind, sondern auch die Chance zur positiven Veränderung bieten, sofern sie erfolgreich (auf-)gelöst werden, werden sie auch später nicht zu Suchtmitteln greifen, um Konflikten und Problemen zu entfliehen. Wer Konflikte hingegen nur als Bedrohung wahrnimmt, wird mit allen Mitteln versuchen, sie zu vermeiden – auch mit Hilfe von Drogen.

Stellen Sie sich als Vorgesetzte oder Vorgesetzter Konflikten, versuchen Sie nicht Spannungen unter den Teppich zu kehren und Ihren Lehrlingen eine heile Welt vorzugaukeln. Zeigen Sie Ihnen, dass es bei Auseinandersetzungen nicht ums Gewinnen geht, sondern um die Suche nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten. Denken Sie daran, dass die Fähigkeit, Krisen und Konflikte erfolgreich zu bewältigen, eine wichtige Voraussetzung ist, um sein Leben positiv und suchtfrei zu gestalten.



Verhältnisprävention: Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen

„LehrlingsausbilderInnen haben die Möglichkeit, das Umfeld des Lehrlings im Betrieb entscheidend zu beeinflussen: Durch Schaffung, Veränderung oder Verbesserung von entsprechenden Strukturen, Regelungen und Arbeitsbedingungen tragen sie dazu bei, gesundheitsfördernde Aspekte zu unterstützen“ (sfa 2003, S. 7).

Für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz spielen viele Faktoren eine wichtige Rolle. Verschiedene Untersuchungen haben einige Faktoren ausgemacht, die zu einer erhöhten Suchtgefährdung führen.

Im Folgenden einige wichtige Punkte und Anregungen für Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb

(vgl. Stiftung Maria Ebene 2006, S. 21f):

■ Stress durch Arbeitsüberlastung

Zeitspielräume einkalkulieren, Arbeitsintensität verringern, ständige Arbeitsunterbrechungen beseitigen, regelmäßige Pausen einplanen, Überstunden begrenzen

■ Monotone Arbeit

Im Rahmen der Möglichkeiten für abwechslungsreiche Tätigkeiten sorgen, Zeit für Pausen geben

■ Geringschätziges Aufgaben

Wertschätzender Umgang mit Mitarbeiterinnen und 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 MitarbeiterInnengespräche nehmen

■ Lärm, Hitze, Staub und schlechtes Licht

Maßnahmen zur Lärminderung umsetzen, für positive Stimmung durch gute Beleuchtung und Pflanzen sorgen

■ Konflikte mit Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern

Regelmäßig MitarbeiterInnengespräche führen, AnsprechpartnerInnen klar benennen, Teamentwicklung fördern

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

Regeln und Konsequenzen

Es ist wichtig, betriebsintern eine eigene klare Haltung gegenüber legalen und illegalen Suchtmitteln zu entwickeln und diese auch bekannt zu machen.

Es sollte für alle deutlich sein, welche Regelungen für Suchtmittel gelten und wie auf Regelverstöße reagiert wird. Die Lehrlinge sollten von Beginn an über die internen Abmachungen informiert sein und auch wissen, mit welchen Konsequenzen sie bei einem Verstoß zu rechnen haben (vgl. sfa 2003, S. 10).

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**

Zur Veranschaulichung:

EINIGE SPEZIFISCHE REGELUNGEN IN BETRIEBEN

- 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 Mitarbeiterinnen und 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 Jugendlichseins“ unbeschadet zu durchleben. Manche Betriebe investieren viel in die Aus- und Weiterbildung von Lehrlingsausbildern, um diese Funktion gut ausüben zu können.

(Quelle: Stiftung Maria Ebene 2006, S. 25)

Abb. 6

Punktnüchternheit und Feierkultur

Feste und gemeinsames Feiern sind ein wichtiges Instrument der Teambildung und der Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Betrieb. In lockerer Atmosphäre werden Gespräche leichter geführt, MitarbeiterInnen und Lehrlinge lernen sich auf einer anderen Ebene kennen und das Team- und das Gemeinschaftsgefühl werden gestärkt.

Alkohol spielt bei vielen Veranstaltungen eine große Rolle und ist kaum wegzudenken. Wichtig sind jedoch hier drei Grundregeln im Umgang mit Alkohol, die auf jeden Fall zu beachten sind.

1. Punktnüchternheit:

Kein Alkohol im Verkehr, am Arbeitsplatz, ...

Unter Punktnüchternheit versteht man, dass jeder Mensch durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln Risiken vermeiden und zugleich Vorbild sein kann. Es heißt, in bestimmten Situationen – z.B. im Straßenverkehr, am Arbeitsplatz, in der Schwangerschaft, beim Medikamentengebrauch und im verantwortlichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen – konsequent auf Alkohol zu verzichten.

Punktnüchternheit in der Arbeitswelt bedeutet: eigenverantwortlicher Konsumverzicht vor und während der Arbeitszeit, um die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität zu sichern und die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Darum sollte Punktnüchternheit Bestandteil jeder Betriebskultur werden.

2. Wahlfreiheit:

Jede und jeder entscheidet selbst ob und wie viel Alkohol konsumiert wird!

Attraktive alkoholfreie Alternativen anbieten!

3. Einhalten von Rahmenbedingungen:

Jugendschutzgesetz, Arbeitsbestimmungen, Betriebsvereinbarungen, Festkultur, ...

Eine Veranstaltung im Sinne einer gepflegten Festkultur und eine Party, auf der junge Leute sich wohl fühlen, müssen kein Gegensatz sein.

Unter www.festmgriff.info – dem VIVID-Serviceangebot für alle, die Feste und Feiern veranstalten – finden Sie eine Ideensammlung, die den Weg zur gelebten Festkultur erleichtern soll. Vom Umgang mit Alkohol, Nikotin und Jugendschutz, bis hin zum Rahmen und zur Sicherheit eines Festes liegen umfassende alternative Ideen und Materialien vor. Eine Checkliste vermittelt darüber hinaus anschaulich, wann welche Maßnahme ergriffen werden sollte.

! TIPP

Das kostenfreie VIVID-Serviceangebot kann unter www.festimgriff.info in Anspruch genommen werden.



Früherkennung

Wie erkenne ich, ob ein Lehrling suchtgefährdet ist und Drogen konsumiert?

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“, d.h. angemessenen Reaktion.

Es gibt keine Patentlösung und kein Patentrezept!

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

Es ist auf jeden Fall wichtig, genauer hinzusehen und sich die verschiedenen Auffälligkeiten sorgfältig zu notieren. Hier einige Beispiele und Merkmale, anhand derer Sie mögliche Suchtprobleme erkennen können.

Mögliche Merkmale auf der körperlichen Ebene:

- blasses, ungesundes Aussehen
- ständige auffällige Müdigkeit
- Appetitlosigkeit
- Heißhungerattacken
- plötzliche, unbegründete Gewichtsabnahme
- Kreislaufschwäche und unerklärliches Schwindelgefühl
- Magen- und Darmstörungen
- extrem erweiterte oder verengte Pupillen
- gerötete Augen
- unbegründetes Schwitzen
- Zittern der Hände

Mögliche Merkmale auf der Verhaltensebene:

- rauschähnliche Zustände ohne Alkoholkonsum
- auffällig verlangsamtes Sprechen
- Koordinationsstörungen
- erhöhte Reizbarkeit
- Teilnahmslosigkeit und Gleichgültigkeit
- Depressionen
- rascher Stimmungswechsel
- ungewöhnliche Vernachlässigung der Körperpflege / Verwahrlosungstendenzen
- Aufgabe früherer Interessen / Hobbys ohne Neuorientierung
- plötzlicher Leistungsabfall

Mögliche Merkmale auf der Beziehungsebene:

- plötzlicher Wechsel des Freundeskreises
- Verlust des Freundeskreises
- vermehrt Konflikte
- sozialer Rückzug
- Überanpassung

Abb. 7c

Diese Begleiterscheinungen treten im Suchtprozess oft erst spät auf und können auch Hinweise auf andere psychische Krisen sowie natürliche Entwicklungserscheinungen sein!

Aus diesem Grund ist es wichtig, seine **Beobachtungen auf einen Zeitraum von mindestens drei Wochen auszu-dehnen** und die beobachteten Signale möglichst genau zu dokumentieren. Auf diese Weise erhält man eine **Samm-lung von Fakten**, die man mit dem betroffenen Lehrling bespricht und auf die konkret reagiert werden kann.

Beobachtungen

Die Fixierung auf äußerliche Anzeichen verstellt oft die Sicht auf den Menschen als Ganzes. Vor allem bei Mädchen ist es sehr schwierig, Suchtgefährdung und Suchtverhalten frühzeitig zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren, da diese eher zu unauffälligen Suchtformen (z.B. Medikamentenmissbrauch, Essstörungen) neigen.

Darum ist es wichtig, von einer ganzheitlichen Sicht des Menschen auszugehen, die körperliches, geistig-seelisches und soziales Befinden gleichermaßen berücksichtigt (http://www.suchtvorbeugung.net/stepbystep/pages/frhintervention/step_1__signale/beim_anderen.php [10.03.2009]).

Signale sind mehrdeutig

„Wie bereits erwähnt ist es besonders wichtig, die fest-gestellten Auffälligkeiten im Verhalten und/oder in der Arbeitsleistung schriftlich festzuhalten. 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“ (sfa 2003, S. 20).

Über Drogen reden

Ein Gespräch mit einem Lehrling über eine Problemsituation zu führen, ist eine schwierige, heikle und auch unangenehme Aufgabe.

Gespräche haben den Sinn, der oder dem Jugendlichen ihr bzw. sein Verhalten im beruflichen Umfeld bewusst zu machen und sie/ihn zu motivieren, das derzeitige Verhalten zu ändern.

Sie sollten daher immer mit dem Angebot einer Hilfestellung verbunden werden.

LehrlingsausbilderInnen tragen 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 Personen in Beratungsstellen, Ärztinnen und Ärzte zuständig (vgl. sfa 2003, S. 21).

Nach Motiven und Erwartungen suchen:

Im Mittelpunkt eines Gesprächs wird neben der notwendigen Information über Drogen vor allem die Suche nach Motiven und Erwartungen stehen, die mit dem Suchtmittelgebrauch verbunden sind.

Wichtige Fragen sind dann z.B.:

- Was weißt und denkst du über Drogen?
- Welche Erfahrungen hast du gemacht?
- Welche Gefühle verbindest du damit?
- Siehst du für dich Risiken?
- Woran würde ich/würdest du merken, dass du Probleme hast?

Ob und wie weit auf solche Fragen eine ehrliche Antwort erwartet werden kann, hängt vor allem von der „Gesprächskultur“ im Unternehmen ab – also ganz wesentlich von der Beziehung zwischen Lehrling und AusbilderIn:

Vertrauen, Offenheit und Interesse am Gegenüber sind wichtige Faktoren. Wer sich erst dann mit den Jugendlichen beschäftigt, wenn es Probleme oder Konflikte gibt, kann nicht viel erwarten. Das Reden über Drogen führt dann in die Sackgasse, wenn es den Beteiligten nur darum geht, die besseren Argumente zu haben oder eine geschickte Gesprächstechnik an zu wenden.



TIPP

- Sprechen Sie über beobachtetes Verhalten (Pflichtverletzungen und Verhaltensauffälligkeiten nach klaren Aufzeichnungen ansprechen)
- Bleiben Sie authentisch
- Tatsachen und keine Gerüchte thematisieren
- Nur betriebliche Aspekte einbringen
- Kein Gespräch im Rausch, sondern danach
- Die Stärken des Lehrlings einbringen
- Stellen Sie offene, nicht wertende Fragen

Checkliste zur Vorgangsweise bei Verdacht

Vorbereitung:

- Beobachtung der letzten Wochen schriftlich festhalten
- Eventueller Austausch mit einer weiteren Bezugsperson des Lehrlings
- Schriftliche Vorbereitung auf das Gespräch

Gespräch:

- Dem Lehrling die beobachteten Verhaltensänderungen mitteilen
- Sorge darüber zum Ausdruck bringen
- Hilfsmöglichkeiten aufzeigen

- Klare Vereinbarungen treffen (Folgegespräch)
- Erhöhte Aufmerksamkeit und erneutes Gespräch ankündigen (Terminvereinbarung in zwei bis drei Wochen)

Weitere Gespräche:

- Gemeinsam die berufliche und persönliche Situation analysieren und Schwierigkeiten betrachten
- Eventuelle Pflichtverletzungen und Verhaltensauffälligkeiten nach klaren Aufzeichnungen ansprechen
- Konsequenzen, mit denen der Lehrling zu rechnen hat, wenn Auflagen nicht erfüllt sind, aufzeigen
- Information über interne und externe Unterstützung geben
- Gemeinsame Ziele festlegen
- Weitere Vereinbarungen auch mit externen Personen treffen



TIPP

Für spezifische Fragen zum Thema Kommunikation und Gespräche mit Jugendlichen über Sucht und Substanzen wenden Sie sich bitte an Personen der jeweiligen Anlauf- und Beratungsstellen in der Steiermark (*siehe Seite 38*).



Arbeitsrechtliche Fragen:
vgl. Reissner/Strohmayer 2004

Konsum von Alkohol und Drogen durch Jugendliche

Ab wann dürfen Jugendliche grundsätzlich Alkohol trinken?

Die Altersgrenzen für den Konsum von Alkohol sind in den Jugendschutzgesetzen der Länder geregelt. In der Steiermark ist der Konsum von alkoholischen Getränken und Tabak bis zum vollendeten 16. Lebensjahr verboten. Vom 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist der Konsum von Getränken, die alkoholische Getränke über 14 Volums-prozent enthalten, verboten.

Gelten für Minderjährige strengere Bestimmungen in Hinblick auf Suchtmittel?

Nach dem Stmk. Jugendschutzgesetz ist der Konsum von Drogen und ähnlichen Stoffen, die nicht unter das Suchtmittelgesetz fallen, die jedoch allein oder in Verbindung mit anderen Stoffen eine Betäubung, Aufputschung oder Stimulierung herbeiführen können, bis zum 18. Lebensjahr verboten. Der Konsum von Suchtmitteln, die im Suchtmittelgesetz genannt sind, z.B. Cannabis, Kokain, Ecstasy, LSD, Opiate, Hal-luzinogene, Sedativa, Stimulantien und Tranquilizer, ist für alle Personen verboten.

Wer ist dafür verantwortlich, dass Jugendliche weder Alkohol noch Drogen konsumieren?

Es sind generell alle Erwachsenen verpflichtet, Jugendlichen die Übertretung des Jugendschutzgesetzes nicht zu ermöglichen. Aufsichtspersonen wie AusbilderInnen und MitarbeiterInnen des Betriebes, die in anderer Form die Aufsicht über Jugendliche haben (z.B. VorarbeiterInnen), müssen besondere Fürsorgepflichten wahrnehmen.

Welche Maßnahmen müssen Aufsichtspflichtige setzen?

Wenn erkennbar ist, dass die für die Anwendung des Gedankens der Selbstsicherung erforderliche Gefahreinsicht nicht gewährleistet ist, besteht Handlungspflicht. Es sind Maßnahmen zur Gefahrenerkennung (z.B. Aufklärungsgespräch) zu führen. Fruchten diese nicht, müssen Schritte gesetzt werden, die den Konsum hintanhaltend (z.B. Aufsuchen von Fachleuten, Therapie). Werden keine Maßnahmen gesetzt, haften Aufsichtspflichtige für verursachte Schäden.

Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb

Darf bei einem Vorstellungsgespräch nach dem Konsumverhalten von Alkohol bzw. illegalen Drogen gefragt werden?

Da die Frage einen Eingriff in die persönliche Freiheit darstellt, darf sie nicht gestellt werden. Nur in bestimmten Fällen wie z.B. einer Bewerbung als BerufskraftfahrerIn wird die Frage zulässig sein und muss auch wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Gelten am Arbeitsplatz besondere Regeln zum Konsum von Alkohol und Drogen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und damit auch Lehrlingen und beschäftigten Jugendlichen ist es verboten, sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich und andere Personen gefährden könnten (§15 Abs. 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz).

Haben Lehrberechtigte und ArbeitgeberInnen besondere Pflichten?

Jugendliche sind als Gruppe mit besonderem Risiko zu betrachten. ArbeitgeberInnen müssen daher alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit treffen (§ 23 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz).

Im Falle eines Suchtmittelkonsums oder eines gesetzwidrigen oder übermäßigen Alkoholkonsums wird eine Verständigungspflicht der/des Lehrberechtigten bzw. der Ausbilderin/des Ausbilders gegenüber den Erziehungsberechtigten bestehen, damit diese ihr Kind vor gesetzlichen,

gesundheitlichen, aber auch negativen Folgen für den Ausbildungserfolg bewahren können (§ 9 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz).

Haben Lehrlinge besondere Pflichten?

Lehrlinge stehen in einem Ausbildungsverhältnis und müssen sich bemühen, die zur Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben (§ 10 Berufsausbildungsgesetz). Grundsätzlich wird damit ein außerbetriebliches Verhalten nicht umfasst.

Durch die Pflichten nach den Jugendschutzgesetzen, dem Berufsausbildungsgesetz und auch dem Suchtmittelgesetz werden Lehrberechtigte und AusbilderInnen minderjährigen Lehrlingen den Konsum von Alkohol und Drogen über das erlaubte Ausmaß auch in der Freizeit verbieten können. Dies wird bei volljährigen Lehrlingen nicht zulässig sein.

Kontrollmaßnahmen

Was passiert an der Berufsschule bei Suchtmittelmissbrauch oder einem entsprechendem Verdacht?

Prophylaktische Drogentests oder ähnliche Maßnahmen sind nicht erlaubt. Ist auf Grund bestimmter Tatsachen aber anzunehmen, dass eine Schülerin oder ein Schüler Suchtgift missbraucht, so hat die/der BerufsschuldirektorIn der Schule sie/ihn einer schulärztlichen Untersuchung zuzuführen.

Ergibt die Untersuchung, dass eine gesundheitsbezogene Maßnahme notwendig, aber nicht sichergestellt ist, bzw. verweigert wird, hat die/der BerufsschuldirektorIn anstelle einer Strafanzeige die Bezirksverwaltungsbehörde als Gesundheitsbehörde zu verständigen (§ 13 Abs. 1 Suchtmittelgesetz).

Nur dann, wenn von der/dem SchülerIn eine konkrete Gefährdung ausgeht, weil sie/er etwa mit Drogen handelt, darf die/der BerufsschuldirektorIn eine Anzeige an eine Staatsanwaltschaft oder Sicherheitsbehörde machen.

Dürfen ArbeitgeberInnen bzw Lehrberechtigte Alkohol- bzw. Drogentests durchführen bzw. anordnen?

Für die Durchführung dieser Tests ist die Zustimmung der zu testenden Person einzuholen. Auch Minderjährige müssen ausdrücklich ihre Zustimmung erteilen. Die Verweigerung der Zustimmung darf keine Konsequenzen nach sich ziehen.

Kann auch Volljährigen der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz untersagt werden?

Durch vertragliche Vereinbarung, Weisung durch die/den ArbeitgeberIn und Betriebsvereinbarung kann der Konsum von Alkohol in der Arbeitszeit grundsätzlich verboten werden. Ob der Konsum auch in Ruhepausen verboten werden darf, muss durch die Art der zu erbringenden Arbeitsleistung begründbar sein (z.B. KranführerIn).

Was sollte bereits vor einem Anlassfall im Betrieb gemacht werden?

Die Regelung der konkreten Vorgangsweise durch Betriebsvereinbarung ist zu empfehlen. Dafür kann das Kalksburger Modell der Suchtprävention als Anleitung

verwendet werden. Es kann sinnvoll sein, für die Umsetzung professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das Ziel sollte die Vermittlung von Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten von Betroffenen sein. Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen sollte nur als letzte Konsequenz beim Scheitern anderer Maßnahmen herangezogen werden.

Welche Maßnahmen sollten bei einem konkreten Missbrauchsverdacht am Arbeitsplatz gesetzt werden?

Es sollte ein Gespräch zwischen der Betroffenen bzw. dem Betroffenen und der Führungskraft, das so genannte Fürsorgegespräch, geführt werden. In diesem werden das veränderte Verhalten und etwaige Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten diskutiert. Kommt es weiterhin zu Pflichtverletzungen, sollte ein Stufenplan erstellt werden, der die weiteren Schritte der Vorgangsweise festlegt.

Die Vereinbarungen nach den Gesprächen sind schriftlich festzulegen. Ist Gefahr im Verzug, ist der Stufenplan abzukürzen.

Beispiel für einen Stufenplan:

	VORSTUFE Fürsorgegespräch	STUFE 1 Vieraugengespräch
Ziel I Vereinbarung	Normalisierung des Verhaltens	Normalisierung Besuch einer Beratungseinrichtung
Konsequenzen Nichteinhaltung	Stufe 1 offizieller Einstieg in Stufenplan	Stufe 2 Erweiterter Gesprächskreis
Beteiligte Personen	Führungskraft (FK) MitarbeiterIn (MA)	FK / MA
Nächstes Gespräch	6 – 8 Wochen	6 – 8 Wochen

STUFE 2 Mehraugengespräch	STUFE 3 Disziplinalggespräch	STUFE 4 Auflösung des Dienstverhältnisses
Normalisierung ambulante bzw. stationäre Therapie	Normalisierung Stationäre Therapie	Auflösung des Dienstverhältnisses
Interne schriftliche Abmahnung Stufe 3	Strenge Verwarnung Stufe 4	Auflösung des Dienstverhältnisses
FK / MA / nächsthöherer Vorgesetzter / Vertrauensperson	FK / MA / Disziplinarkommission / Vertrauensperson	FK / MA / Disziplinarkommission / Vertrauensperson
6 – 8 Wochen	8 – 12 Wochen	

Abb. 8

(Quelle: bluelmondlay Gesundheitsmanagement, 2008)

Konsequenzen für den Lehrling

Welche Konsequenzen dürfen ArbeitgeberInnen bzw. Lehrberechtigte bei Missbrauch von Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz ziehen?

Es können wie im Stufenplan angeführt Verwarungen (Abmahnungen) erfolgen. Sollte auf Grund des Einflusses von Alkohol oder Drogen die Arbeitsleistung nicht möglich sein, kann die/der Betroffene nach Hause geschickt werden. Für diese Zeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgelt (Lehrlingsentschädigung).

Darf bei Missbrauch eine fristlose Entlassung ausgesprochen werden?

Die fristlose Entlassung (vorzeitige Auflösung durch die Lehrberechtigte bzw. den Lehrberechtigten) des Lehrlings ist nur bei Vorliegen der im Berufsausbildungsgesetz genannten Gründe (§ 15 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz) möglich. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass eine Entlassung wegen Alkoholismus oder Suchtgifterkrankung nicht möglich sein wird, da krankhafte Sucht ein Verschulden ausschließt.

Entlassungsgründe sind beispielsweise:

■ Strafbare Handlungen

Der Lehrling macht sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens der/des Lehrberechtigten unwürdig macht oder er wird länger als einen Monat in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten. Es wurde z.B. durch Gericht festgestellt, dass der Konsum harter Drogen (Heroin und Koka-in) einen Straftatbestand des Suchtmittelgesetzes vorsätzlich erfüllt, vertrauensunwürdig macht und darüber hinaus gefahrenverstärkte Elemente bei der Arbeitsleistung bietet. Die Entlassung war in diesem Fall gerechtfertigt.

■ Beleidigung, Drohung, Versuch der Verleitung zur Nichtbefolgung von Anordnungen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

Die Entlassung eines Lehrlings wegen mehrmaligen Angebotes an Arbeitskolleginnen und -kollegen ihnen Drogen „zu organisieren“ wurde vom Gericht als Entlassungsgrund anerkannt, da dies ein Verleiten zu unordentlichem Lebenswandel darstellt.

■ Beharrliche Pflichtverletzung

Vernachlässigung oder Verletzung der auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes, des Lehrvertrages oder des Schulpflichtgesetzes obliegenden Pflichten durch den Lehrling trotz wiederholter Ermahnungen.

Das Gericht erkannte, dass mehrmaliges zu spät Kommen zur Arbeit (bis zu drei Mal pro Woche) trotz wiederholter Ermahnungen und zweimaliges Einschlafen während der Arbeitszeit eine Entlassung des Lehrlings rechtfertigt.

■ Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes

Die Entlassung eines Lehrlings, der bei seinem Erscheinen im Betrieb um 8 Uhr mitteilte, dass er nach einer durchzechten Nacht noch immer betrunken sei und einen Kollegen bat dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er sich schlecht fühlte, aber zu verschweigen, dass er betrunken sei, wurde als gerechtfertigte Entlassung anerkannt, da der Lehrling den Arbeitgeber täuschte, um nicht arbeiten zu müssen.

Welche Auswirkungen hat eine fristlose Entlassung?

Bei einer berechtigten Entlassung erhält der Lehrling die Lehrlingsentschädigung bis zur Auflösung. Ob Sonderzahlungen zustehen, regelt der Kollektivvertrag. Grundsätzlich haben allerdings Lehrlinge im ArbeiterInnenverhältnis keinen Anspruch bzw. besteht sogar eine Rückzahlungsverpflichtung. Der offene Urlaub ist abzugelten. Das Arbeitsmarktservice verhängt eine Sperre auf Arbeitslosengeld für die Dauer von vier Wochen.

Erfolgt die Entlassung ungerechtfertigt hat der Lehrling zum Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung auch einen Anspruch auf Schadenersatz von zumindest drei Monatsentgelten.

Was passiert bei langen Krankenständen des Lehrlings?

Lehrlinge haben grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für die Dauer von vier Wochen, dann besteht für die Dauer von weiteren zwei Wochen Anspruch auf den Unterschiedsbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld der Gebietskrankenkasse. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch, wenn der Lehrling die Herbeiführung der Arbeitsverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Ist der Lehrling über einen Zeitraum von vier Monaten verhindert den Lehrberuf zu erlernen, so ist die vier Monate übersteigende Zeit nicht auf den Lehrberuf anzurechnen. Als Verhinderungen gelten Krankenstände, Mutterschutz usw., aber nicht Erholungsurlaube.

Nach der Lehre

Welche Bestimmungen gelten in der Weiterverwendungszeit?

Nach Beendigung der Lehre muss die/der Lehrberechtigte die jungen FacharbeiterInnen bzw. Angestellten für zumindest drei Monate im erlernten Beruf weiterbeschäftigen. In dieser Zeit gilt das Berufsausbildungsgesetz nicht mehr, sondern die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen für ArbeiterInnen bzw. Angestellte.



Beratungs- und Anlaufstellen in der Steiermark

■ **b.a.s. Steirische Gesellschaft für Suchtfragen**

Dreihackengasse 1, 8020 Graz
T 0316/ 82 11 99
E info@bas.at (Onlineberatung)
www.bas.at

■ **Drogenberatung des Landes Steiermark**

Friedrichgasse 7, 8010 Graz
T 0316/32 60 44 (Mo–Fr 10–12 und 17–19 Uhr)
E drogenberatung@stmk.gv.at
www.drogenberatung.steiermark.at

■ **Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark**

Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz
Hans-Resel-G 8–14, 8020 Graz
T 05 77 99-0
www.akstmk.at

■ **VIVID – Fachstelle für Suchtprävention**

Zimmerplatzgasse 13/I, A-8010 Graz
T +43(0)316/82 33 00, F DW 5
E info@vivid.at
www.vivid.at

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Step by Step. Frühintervention in der Schule. Wien 2006.
- Fachstelle für Suchtprävention, Drogen Forum Innerschweiz: Früherkennung von gefährdeten Jugendlichen. Arbeitspapier für die Jugend- und Vereinsarbeit. Luzern 2005.
- Institut Suchtprävention: Alkohol und illegale Drogen am Arbeitsplatz. Rechtliche Aspekte und Handlungsanleitung. Linz o.J.
- Reissner, Gert-Peter; Strohmayer, Ursula (Hrsg.): Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz. Wien 2008
- Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (sfa): Drogenkonsum während der Lehrzeit: Wie man vorbeugen und reagieren kann. Ein Ratgeber für Lehrlingsverantwortliche. Lausanne 2003.
- Stiftung Maria Ebene, Lehrlings- und Jugendabteilung der AK Vorarlberg: Drogenkonsum während der Lehrzeit. Ein Ratgeber für Lehrlingsverantwortliche. Feldkirch 2006.
- VIVID – Fachstelle für Suchtprävention Steiermark: high genug? Best Practice. Graz 2004.
- VIVID – Fachstelle für Suchtprävention: Alkohol. Handlungsleitfaden für die Jugendarbeit. Graz 2007
- http://www.suchtvorbeugung.net/stepbystep/pages/frhintervention/step_1__signale/beim_anderen.php [10.03.2009].

Inhalt:

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

A-8010 Graz, Zimmerplatzgasse 13/I

T 0316 / 82 33 00, F 0316 / 82 33 00-5

E info@vivid.at, www.vivid.at

Öffnungszeiten:

Mo, Mi, Do 14.00–17.00 Uhr und Di, Fr 9.00–12.00 Uhr

Text und Redaktion:

Mag.^a Tanja Schartner unter Mitarbeit von

Mag.^a Ursula Strohmayer (AK Steiermark).

Fotos:

© Fotolia.com: Nina Hoff (S. 30), bilderbox (S. 18), Monkey Business (Titelseite, S. 21), Chlorophylle (S. 25), Franz Pfluegl (S. 25)

© www.wohu.at

Layout:

Agentur Wicher, Graz

Druck:

Druckerei Bacherneegg, Kapfenberg

Trägerkuratorium:



Im Auftrag von:



In Kooperation mit:

