



Mit Maß und Ziel

Alkoholprävention im Lehrlingsbereich



Inhalt

Einleitung	5	Rechtliche Fragen	36
Suchtprävention für und mit Lehrlingen	6	Rat und Hilfe	40
Alkoholprävention lohnt sich	9	Literatur	42
Informationen zu Sucht und Alkohol	10	Impressum	43
Sucht	11		
Alkohol	13		
Suchtvorbeugung im Lehrlingsbereich	16		
Gesundheitsförderung und Prävention	19		
Früherkennung und Frühintervention	26		
Intervention bei akutem Alkoholeinfluss	34		



Gesundheit von Lehrlingen fördern

Mitarbeiter*innen eines Betriebs verbringen viel Zeit am Tag an ihrem Arbeitsplatz. Somit nimmt die Arbeitswelt eine bedeutende Position im Leben vieler Menschen ein und kann wesentlich zur Suchtvorbeugung, aber auch zur Suchtentstehung beitragen. Problematischer Alkoholkonsum und Suchtprobleme beeinträchtigen das Betriebsklima, gefährden die Sicherheit und senken die Produktivität. Deshalb lohnt es sich, frühzeitig für dieses Thema zu sensibilisieren, Probleme zu erkennen und zu reagieren.

Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, übernehmen eine besondere Verantwortung. Gemeinsam mit Berufsschule und teils auch Eltern werden Lehrlinge nicht nur auf ihren zukünftigen Beruf vorbereitet. Der Betrieb begleitet sie auch ein Stück beim Erwachsenwerden. Als Bezugsperson von Lehrlingen im Betrieb, in der Berufsschule oder im Lehrlingsheim sind Sie für Ihre Lehrlinge während der Lehrzeit besonders wichtig – Sie fördern Ihre Lehrlinge fachlich, stehen Ihnen zur Seite und wirken als Vorbild.

www.vivid.at

Diese Broschüre informiert über...



Möglichkeiten, das Thema Suchtvorbeugung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung zu integrieren



den Umgang junger Menschen mit Alkohol



Sucht und Alkohol

Suchtprävention für und mit Lehrlingen

Auch wenn Sucht selten ein Problem des Jugendalters ist, ist es sinnvoll bei der Vorbeugung von Sucht früh anzusetzen. Einige Punkte gilt es, bei Lehrlingen besonders zu beachten:

Lehrlinge sind häufig Jugendliche und mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben konfrontiert:

- Ablösung von der Familie
- Einstieg ins Berufsleben, Übergang von der Schule zur Arbeitswelt
- Übernahme von mehr Verantwortung
- Geschlechtsspezifische Identitätsentwicklung
- Aufbau von Freundschaftsbeziehungen und Partnerschaft
- Entwicklung eines eigenen Wertesystems inkl. der Haltung zu Substanzkonsum u. v. m.
- Umgang mit selbst verdientem Geld, neue Tagesstruktur u. v. m.

Alkoholkonsum gehört zum Jugendalter

Angesichts der vielfältigen Anforderungen sind viele Jugendliche überfordert und verunsichert. Alkoholkonsum ist dann nicht selten der Versuch, mit Herausforderungen klar zu kommen. Konsumiert wird aber auch aus Neugierde, um in einer Gruppe Anschluss zu finden, um sich erwachsen zu fühlen, um bewusst Grenzen zu überschreiten, zum Genuss etc. Auch wenn die jeweiligen Erscheinungsformen unterschiedlich sind: Alkoholkonsum gehört seit Generationen zum Erwachsenwerden dazu.

Sucht ist nur selten ein Problem des Jugendalters

Sucht entwickelt sich über einen längeren Zeitraum, selten sind Jugendliche tatsächlich schon abhängig. Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten sind häufiger auf riskante Konsummuster zurückzuführen. Im Sinne der Prävention ist eine frühe Intervention auf jeden Fall sinnvoll!

Für Lehrlinge gelten Regeln wie für erwachsene Beschäftigte auch

Nehmen Sie Lehrlinge als (angehende) Erwachsene und Fachkräfte ernst und fordern Sie die Einhaltung der betrieblichen Regeln ein. Strengere Sonderregelungen für Lehrlinge sollten nur durch den Jugendschutz oder die besondere Fürsorgepflicht innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses begründet sein und den Jugendlichen nicht das Gefühl vermitteln, Mitarbeiter*innen zweiter Klasse zu sein.

Sie können Lehrlinge mit besonderen Angeboten unterstützen

Eine Lehre zu beginnen, stellt herausforderndes Neuland für Jugendliche dar. Unterstützen Sie Ihre Lehrlinge durch einen gut strukturierten Einstieg in den Betrieb und sorgen Sie für eine kontinuierliche Begleitung durch die Lehrzeit. Bereits zu Beginn sollten betriebliche Regeln zum Konsum von Alkohol, Tabak und anderen Substanzen klargemacht werden. Auch das Thema Smartphone sollte klar geregelt werden. Die Vorbildwirkung der erwachsenen Kolleg*innen und Vorgesetzten hinsichtlich der Konsummuster stellt dabei einen wichtigen Einflussfaktor auf die Jugendlichen dar. Auch in Bezug auf Kommunikationskultur, Problemlösestrategien und den Umgang mit Stress kann das berufliche Umfeld viel vermitteln. Geben Sie den Lehrlingen die Möglichkeit, ihre Talente unter Beweis zu stellen, schaffen Sie eine angenehme Arbeitsatmosphäre und ermöglichen Sie persönliche Weiterentwicklung!





Alkoholprävention lohnt sich

Das Risiko von Arbeitsunfällen wird reduziert

Stehen Mitarbeiter*innen während der Arbeit unter Alkoholeinfluss, erhöht sich das Risiko für Arbeitsunfälle um das Dreifache. Zwischen 5 und 30 Prozent der Arbeitsunfälle sind alkoholbedingt.¹

Dem Betrieb werden Kosten erspart

Ein großer Teil von Krankenständen und Fehlzeiten von Mitarbeiter*innen gehen auf das Konto von übermäßigem Alkoholkonsum. Dadurch entstehen 2- bis 5-fach höhere Fehlzeiten und damit verbundene Kosten für die Unternehmen.² Darüber hinaus vermindert Alkoholkonsum die Produktivität der Mitarbeiter*innen und die Qualität ihrer Arbeit.³ Unnötige Kündigungen und Ausbildungsabbrüche können durch frühzeitiges Handeln vermieden werden.

Das Arbeitsklima wird verbessert

Prävention vermittelt den Lehrlingen, dass der Betrieb an ihrem Wohlergehen interessiert ist. Diese Wertschätzung hat positive Auswirkung auf das Arbeitsklima.⁴ Mitarbeiter*innen erleben oft Stress und Überbelastung, weil sie als Folge von Alkoholkonsum die Arbeit von Kolleg*innen übernehmen oder verbessern müssen.⁵ Erfolgreich praktizierte Suchtprävention kann dem entgegenwirken und beugt einem möglichen Teamkonflikt vor.

Das Image des Betriebs wird verbessert

Alle oben genannten Punkte steigern das Ansehen des Unternehmens als guten Arbeitgeber. Ein Betrieb, in dem sich die Lehrlinge wohl fühlen, hat am Arbeitsmarkt einen Vorteil gegenüber anderen Unternehmen, die besten Lehrlinge und Mitarbeiter*innen zu rekrutieren.⁶ Es erhöht auch die Chancen, die Lehrlinge und Fachkräfte langfristig an den Betrieb zu binden.

Informationen zu Sucht und Alkohol

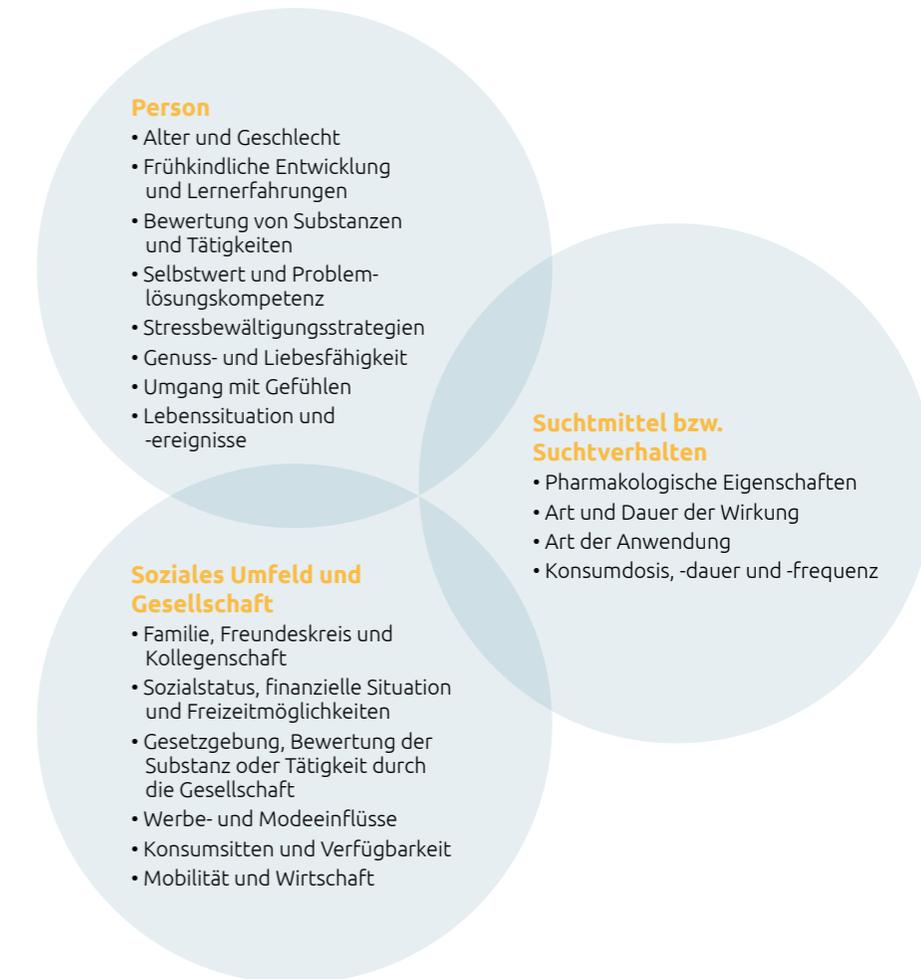
»» Sich über die Themen Sucht und Alkohol zu informieren, ist der erste Schritt, um Suchtvorbeugung im Betrieb, in der Berufsschule oder im Lehrlingsheim umzusetzen.

Sucht

Sucht ist eine Erkrankung. Sie tritt nie plötzlich auf, sondern entwickelt sich über einen längeren Zeitraum hinweg. Zeit, in der man mittels Prävention und Frühintervention gegensteuern kann.

Man kann von legalen Substanzen wie Alkohol, Tabak und Medikamenten abhängig werden, wie auch von illegalen Substanzen wie z. B. Cannabis, Heroin, Kokain oder LSD. Es gibt auch Tätigkeiten, die die typischen Eigenschaften einer Suchterkrankung aufweisen: Glücksspielsucht, Computerspielsucht und verschiedene Formen von Essstörungen.

Die Gründe für eine Suchtentstehung sind so vielfältig wie die Menschen selbst. Es ist ein kompliziertes Miteinander verschiedenster suchtbegünstigender Faktoren. Diese können grob den drei Bereichen Person, Suchtmittel bzw. Suchtverhalten sowie soziales Umfeld und Gesellschaft zugeordnet werden.⁷



Die ärztliche Diagnose einer Sucht wird gestellt, wenn drei oder mehr Suchtmerkmale gleichzeitig innerhalb des letzten Jahres zutreffend waren.

Nicht jeder Konsum von Alkohol bedeutet gleich Sucht. Es gibt verschiedene Formen und Muster von Konsumverhalten, von Genuss bis hin zu exzessivem Konsum.

Problematisch am Arbeitsplatz sind nicht nur die Auswirkungen von Sucht, sondern auch bereits jene von riskantem Konsumverhalten.



Suchtmerkmale, definiert von der Weltgesundheitsorganisation (WHO)⁸

Zwang

Ein starker Wunsch oder Drang eine psychoaktive Substanz zu konsumieren oder einer Tätigkeit nachzugehen.

Kontrollverlust

Verminderte Kontrollfähigkeit bezüglich des Beginns, der Beendigung und der Menge des Konsums.

Entzugserscheinungen

Ein körperliches Entzugssyndrom bei Beendigung oder Reduktion des Konsums.

Toleranzentwicklung

Die Dosis muss gesteigert werden, um die gleiche gewünschte Wirkung zu erzielen.

Vernachlässigung

Fortschreitende Vernachlässigung anderer Verpflichtungen, Beziehungen, Vergnügen oder Interessen zugunsten des Substanzkonsums oder einer Tätigkeit. Erhöhter Zeitaufwand, um das Verhalten aufrechterhalten zu können oder die Substanz zu beschaffen, zu konsumieren oder sich von den Folgen zu erholen.

Fortsetzung trotz negativer Folgen

Der Konsum der Substanz oder die Tätigkeit kann nicht beendet werden, obwohl die negativen gesundheitlichen und sozialen Folgen schon zum Problem werden.

Alkohol

Alkoholkonsum gehört für viele Menschen zur Alltagskultur. Wer maßvoll Alkohol trinkt, etwa beim geselligen Zusammensein, kann dies auch entspannt genießen.

Risikoarmer Alkoholkonsum

Risikoarm darf nicht mit gesund oder risikolos verwechselt werden. Risikoarm bedeutet nur, dass die Wahrscheinlichkeit, an einer alkoholbedingten Krankheit zu erkranken, geringer ist. Folgende tägliche Mengen sollten gesunde, erwachsene Männer bzw. Frauen nicht überschreiten (siehe Grafik):

Bei Frauen wirkt Alkohol stärker, weil ihr Wasseranteil im Körpergewebe geringer ist als bei Männern. Daher sollten sie weniger trinken. Jüngere Menschen reagieren empfindlicher auf Alkohol. Sie sollten ebenfalls dementsprechend geringere Mengen konsumieren.



Halten Sie zumindest zwei alkoholfreie Tage pro Woche ein.



Passen Sie die Trinkmengen der jeweiligen Situation und Ihrem Gesundheitszustand an.



Alkohol ist ein Zellgift und ein Suchtmittel und bringt keine gesundheitlichen Vorteile. Je mehr man trinkt, desto schädlicher ist er. Regelmäßiger und punktuell starker Alkoholkonsum kann auf Dauer alle menschlichen Organe schädigen.⁹ Allerdings spielen bei vielen Erkrankungen zusätzliche Faktoren eine bedeutsame Rolle: z. B. das Vorliegen einer anderen Grunderkrankung, genetische Veranlagung, Ernährungsgewohnheiten, Nikotinkonsum sowie Stress.

Abgesehen von der Menge, gilt Alkoholtrinken dann als risikoarm, wenn an die jeweilige Situation angepasst getrunken wird. Dazu gehört auch, in bestimmten Situationen und Lebenslagen wie im Straßenverkehr, am Arbeitsplatz oder in der Schwangerschaft auf Alkoholkonsum vollständig zu verzichten (dies nennt man „Punktnüchternheit“). Hier stehen neben den Gefahren für die Person selbst vor allem die Risiken für Dritte im Fokus, wie sie durch ein erhöhtes Unfallrisiko oder die Verwicklung in Gewaltsituationen bestehen.

Alkoholgebrauch in unangebrachten Situationen wird neben episodischem Rauschtrinken zu den problematischen Konsummustern gezählt. Der Übergang von einem problematischen zu einem abhängigen Konsum ist fließend, jedoch nicht zwingend.

Einfluss auf den Arbeitsplatz

Der Konsum von Alkohol hat Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und das Risiko von Arbeitsunfällen. Schon eine Alkoholkonzentration von 0,2‰ verursacht Konzentrationsprobleme. 0,5‰ beeinträchtigen die Sinneswahrnehmung, während sich gleichzeitig die Risikobereitschaft deutlich erhöht. Bei 0,6‰ wirkt Alkohol enthemmend und bewirkt ein 3-fach erhöhtes Unfallrisiko. Bei 0,8‰ verlängert sich die Reaktionszeit um bis zu 50% und bewirkt ein 4,5-faches Unfallrisiko.¹⁰ Die unmittelbaren und langfristigen Einflüsse von Alkoholkonsum sind vielfältig und verursachen in Betrieben und Einrichtungen zum Teil hohe Kosten.¹¹

Unmittelbarer Einfluss von Alkoholkonsum auf die Arbeit

- Steigerung der Risikobereitschaft
- Verminderung der Konzentrationsfähigkeit
- Eingeschränkte Wahrnehmung
- Verminderung der Reaktionsfähigkeit
- Verhaltensauffälligkeiten (heitere Stimmung oder gereiztes und aggressives Auftreten)

Folgen bei langfristigem übermäßigem Alkoholkonsum

- Fehlende Präzision
- Verminderung handwerklicher und intellektueller Fähigkeiten
- Zunehmende Kurzabsenzen
- Verminderung der Arbeitsmotivation und des beruflichen Engagements
- Zunehmende Vergesslichkeit
- Unberechenbares Verhalten und auffallende Unruhe
- Zunehmende Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit

Wirkung von Alkohol

Wenn ein alkoholisches Getränk getrunken wird, dauert es ca. 30 bis 60 Minuten, bis der Alkohol seine volle (psychoaktive) Wirkung im Gehirn entfaltet. Diese ist dann von der Alkoholkonzentration im Blut abhängig.

Allerdings reagieren Menschen sehr unterschiedlich auf Alkohol. Die Tabelle gibt einen Überblick über die Auswirkungen unterschiedlicher Alkoholmengen auf den Körper.¹²

ab 0,2 Promille

- Risikobereitschaft steigt
- Seh- und Hörvermögen lassen nach
- Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeit werden schlechter
- Stimmung steigt
- Selbsteinschätzung, Urteils- und Kritikfähigkeit werden schlechter

ab 0,5 Promille

- enthemmende Wirkung
- Selbstüberschätzung
- intensive Gefühlsabläufe (Wut, Freude, Trauer)
- Reaktionsvermögen lässt nach
- Sehfähigkeit eingeschränkt
- Gleichgewichtsstörungen

ab 0,8 Promille

- Blickfeld verengt sich (Tunnelblick)
- Reaktionszeit um 35 Prozent verlängert
- Gehirn verarbeitet die Informationen nur mehr mangelhaft
- psychomotorische Fähigkeiten beeinträchtigt
- zunehmende Enthemmung

1-2 Promille – Rauschstadium

- Orientierungs- und Gleichgewichtsstörungen (Gehen und Stehen fällt schwer)
- erste Sprachstörungen treten auf
- Enthemmung nimmt weiter zu
- Verlust der Selbstkontrolle
- Verwirrtheit

2-3 Promille – Betäubungsstadium

- Verwirrtheit nimmt zu
- Gedächtnis- u. Bewusstseinsstörungen
- erste Anzeichen von Atemschwierigkeiten
- Erbrechen
- Alkoholvergiftung
- Bewusstlosigkeit und Koma möglich
- Muskeler schlaffung

3-5 Promille – Lähmungsstadium

- Bewusstlosigkeit
- Gedächtnisverlust
- schwache Atmung
- Unterkühlung
- unkontrollierte Ausscheidung
- tiefe Lähmung des Nervensystems
- Koma
- tödlicher Atemstillstand

Die Angaben zu Alkoholwirkungen und Promillewerten für Erwachsene sind lediglich als Anhaltspunkte zu betrachten. Alkohol wirkt nicht bei allen Menschen gleich. Bei Jugendlichen oder Personen, die selten oder wenig Alkohol trinken, können stärkere Beeinträchtigungen schon bei geringerem Alkoholspiegel auftreten.

Suchtvorbeugung im Lehrlings- bereich

»» Bezugspersonen wie
Lehrlingsverantwortliche
im Betrieb, Betreuer*innen
im Lehrlingsheim und
Lehrer*innen in der Berufs-
schule haben einen Einfluss
auf das Gesundheitsver-
halten der Lehrlinge.

Suchtmittelkonsum als Bewältigungs- versuch für Belastungen

Persönliche Belastungen und vielfältige Anforderungen in der Familie, aber auch Zeitdruck im Job, ungünstige Arbeitszeiten, Informationsflut, ständige Veränderungen, Angst vor Jobverlust, Konflikte am Arbeitsplatz oder mangelnde Anerkennung sind Faktoren, die bei Lehrlingen verstärkt zu Stressbelastungen führen. Alkoholkonsum ist dann oft der nächstliegende Versuch, sich für die Herausforderungen fit zu halten oder auch nach einem Arbeitstag zur Ruhe zu kommen.

Führung als Instrument der Gesundheits- förderung und Suchtprävention

Untersuchungen zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz belegen den Einfluss des Führungsstils von Vorgesetzten auf die Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrlingen. Gesundheitsförderliche Führung ist mitentscheidend, wie gut Lehrlinge mit Belastungen und Anforderungen des Arbeitsalltags umgehen können. Führungsverhalten kann somit zu einer wesentlichen Ressource für Gesundheit im Unternehmen werden. Das Verhalten von Lehrlingsverantwortlichen kann aber auch zu einem zusätzlichen Belastungsfaktor werden, wenn wesentliche Prinzipien gesundheitsförderlicher Führung missachtet werden.

Gesundheitsförderliche Führung ist geprägt von

- Wertschätzung
- der Delegation von Verantwortung
- dem Ermöglichen von persönlicher Weiterentwicklung
- ehrlicher, klarer und transparenter Kommunikation
- der Übertragung von klar verständlichen und zu bewältigenden Aufgaben
- nachvollziehbaren Entscheidungen
- und nicht zuletzt einem frühen, wertschätzenden Ansprechen von Auffälligkeiten bei Lehrlingen

„Feedback ist die Grundlage jedes Lernens; es ist schwer, Bogenschießen im Dunkeln zu lernen.“

William Miller | Stephen Rollnick
„Motivierende Gesprächsführung“

Aufgaben von Vorgesetzten in der Suchtvorbeugung

Zu den zentralen Aufgaben von Führungskräften im Rahmen betrieblicher Suchtprävention gehören

- die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen,
- das Führen von Gesprächen bei wahrgenommenen Auffälligkeiten,
- das Eingreifen bei Verstoß gegen die Arbeitssicherheit,
- die Zusammenarbeit mit externen Hilfseinrichtungen
- und auch das Vorbildverhalten im eigenen Umgang mit Suchtmitteln wie Alkohol und Belastungssituationen.

Hinsichtlich einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sind Vorgesetzte vor allem in größeren Unternehmen auf die Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit sowie der Personalentwicklung angewiesen. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird diese Kooperation erleichtert.

Gesundheitsförderung und Prävention

Folgende Punkte sind wichtige Ansätze, um den Umgang mit Alkohol bei Lehrlingen zu thematisieren:

Vermittlung von Gesundheitsrisiken und Suchtgefahr von Alkohol

Mit Jugendlichen unaufgeregt und sachlich über die gesundheitsschädlichen Folgen von langfristig übermäßigem Alkoholkonsum zu sprechen unterstützt sie dabei, einen verantwortungsbewussten und selbstbestimmten Umgang mit Alkohol zu lernen. Es existieren viele Mythen rund um das Thema Alkohol, die richtiggestellt werden müssen.

Thematisieren von Scheinwissen zu Alkohol

Es gibt eine ganze Bandbreite an Schein-, Halb- und Falschwissen zum Thema Alkohol, die in ihrer Gesamtheit eine gemeinsame Stoßrichtung hat: Verharmlosung der Gesundheitsrisiken durch Alkohol oder Betonung von angeblich gesundheitsfördernden Wirkungen von Alkoholkonsum. Scheinwissen wie „Ein

Glaserl Rotwein ist gut für's Herz“, „Alkohol hält warm“ oder „Ein Stamperl Schnaps ist gut für die Verdauung“ dienen oft dazu, um anderen (oder auch sich selbst) einzureden, dass der Konsum von Alkohol in der jeweiligen Situation positive Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden hätten.

Faktisch gesehen, sind diese Aussagen falsch. Deshalb kann man mit der Thematisierung dieses Scheinwissens zwei Dinge in der Prävention erreichen. Man kann erstens dafür sensibilisieren, in welchen Situationen derartige Aussagen fallen, was oft mit Gruppendruck und gesellschaftlichen Normen zusammenhängt, die problematischen Konsum fördern. Zweitens kann durch das Thematisieren und Widerlegen dieses Scheinwissens sehr viel Faktenwissen zu Wirkungsweisen und Gesundheitsrisiken von Alkohol vermittelt werden.

Die drei Handlungsfelder der Suchtvorbeugung im Lehrlingsbereich

Gesundheitsförderung und Prävention

Wie kann man die Gesundheit von Lehrlingen fördern und Sucht vorbeugen?

Früherkennung und Intervention

Wie kann man problematischen Alkoholkonsum erkennen und im Anlassfall handeln?

Intervention bei akutem Alkoholeinfluss

Wie handelt man bei akuter Berausung am Arbeitsplatz?

Sensibilisierung für Gruppendruck

Jugendliche machen ihre ersten Erfahrungen mit Alkohol meist in der Gruppe – und oft nicht ganz freiwillig. Gruppendruck bewirkt sehr oft, dass Jugendliche Alkohol trinken, obwohl sie in der jeweiligen Situation keinen trinken wollen. Oder sie nehmen mehr bzw. stärkere alkoholische Getränke zu sich, als sie eigentlich vorhatten. Es gibt eine Reihe von Ritualen und Sprüchen („Einer geht noch...“, „Einem Safterl proste ich nicht zu...“, „Jetzt sei kein Spielverderber/Weichei/Moralapostel/...“), die auf einzelne Personen in einer Gruppe Druck ausüben können, Alkohol zu konsumieren, obwohl sie das nicht möchten.

Das gilt nicht nur für Jugendliche. In Österreich wird eine Person oft als unhöflich wahrgenommen, wenn sie ein angebotenes alkoholisches Getränk ablehnt, und es wird erwartet, dass sie sich dafür rechtfertigt. Im Gegensatz dazu gilt eine Person, die einer anderen ein alkoholisches Getränk aufdrängen will, als großzügig oder als gute*r Gastgeber*in. Diese impliziten Normen, die man in unserer Gesellschaft schon von klein auf unbewusst wahrnimmt und verinnerlicht, begünstigen einen problematischen Umgang mit Alkohol.

In der Suchtprävention ist es daher wichtig, dass es ein klares Bekenntnis dazu gibt, dass

- jede Person selbst entscheiden darf, was sie trinkt,
- jede Person angebotene alkoholische Getränke ablehnen darf,
- es grenzüberschreitend ist, auf andere Personen Druck auszuüben, Alkohol zu trinken.



Förderung von Punktnüchternheit und Risikokompetenz

Ein großes Risiko stellt die Unfallgefahr unter Alkoholeinfluss dar. Alkohol enthemmt und macht risikofreudiger, während Gleichgewichtssinn, Geschicklichkeit, Blickfeld oder die korrekte Einschätzung von Distanzen mit zunehmendem Alkoholspiegel im Blut abnehmen. Es ist wichtig, gerade Jugendliche, die noch wenig oder gar keine Erfahrung mit Alkohol haben, für diese Risiken zu sensibilisieren. In weiterer Folge sollte über Punktnüchternheit gesprochen werden.

Punktnüchternheit bedeutet, dass Alkohol nur in bestimmten, geeigneten Situationen getrunken wird: also kein Alkohol im Straßenverkehr, bei der Arbeit/Schule, in der Schwangerschaft oder während man bestimmte Medikamente zu sich nimmt. Außerdem bedeutet es, dass ein Mensch seinen Konsum so kontrolliert, dass er zum richtigen Zeitpunkt sicher wieder nüchtern ist – nämlich dann, wenn er es sein muss, um sich oder andere nicht zu gefährden.

Jugendliche lernen so zu differenzieren, unter welchen Umständen der Konsum von Alkohol weniger problematisch ist (auf einer Party, im Club etc.), wenn auf gewisse Regeln der Unfallvermeidung geachtet wird, und wo Alkohol absolut keinen Platz haben sollte (im Straßenverkehr, bei der Arbeit etc.).

! Reflexionsfragen

- Wie hoch ist der Wissenstand zum Thema Alkohol?
- Was wissen die Lehrlinge über Risiken und Suchtgefahr von Alkohol?
- Wie häufig wird Scheinwissen zu Alkohol geäußert und Gruppendruck erzeugt? Wie wird darauf reagiert?
- Inwieweit sind sich Mitarbeiter*innen im Betrieb und in der Einrichtung (z. B. direkte Bezugspersonen der Lehrlinge) ihrer Vorbildfunktion bewusst und handeln danach?

! Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Informationsvermittlung für Lehrlinge in Workshops, Vorträgen und Infomaterialien
- Weiterbildung für Lehrlingsverantwortliche in Vorträgen, fachlichen Beratungen und Seminaren

! Reflexionsfragen

- Inwieweit ist Alkohol im Betrieb/in der Einrichtung verfügbar (Getränkeautomat, Sozialraum, Kantine etc.)?
- Gibt es transparente Regeln für Konsum und Nicht-Konsum?
- Wird das Prinzip Punktnüchternheit gelebt?
- Sind die Konsequenzen allen Beteiligten klar?
- Tragen alle verantwortlichen Personen Regeln und Konsequenzen mit und handeln danach?

! Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Regeln aufstellen und in Betriebsvereinbarung oder Hausordnung verankern
- Auch Konsequenzen bei Regelverstößen festlegen (siehe Handlungsmodell)
- Regeln und Konsequenzen kommunizieren

Regeln zu Alkoholkonsum

Das Thema Alkohol sollte in der Betriebsvereinbarung oder in der Hausordnung geregelt sein. Es ist darüber hinaus auch wichtig, dass diese Regelungen so kommuniziert werden, dass sie allen bekannt sind. In diesen Regelungen sollte auch die Verfügbarkeit von Alkohol (z. B. Getränkeautomat, Sozialraum, Kantine) thematisiert werden. Dazu gehören auch die Konsequenzen, die bei Verstößen gegen diese Regeln drohen. Auch diese sollten klar kommuniziert werden. Es ist ratsam deutlich zu vermitteln, dass der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter*innen im Zentrum stehen.

Die wichtigsten Regeln betreffen folgende Punkte:

- Regeln zum Alkoholkonsum (vor und/oder während der Arbeitszeit, auch in Bezug auf Restalkohol)
- Zugang zu Alkohol im Unternehmen (frei, eingeschränkt, verboten)
- Umgang mit Alkohol bei Geburtstags-, Abschiedsfeiern und ähnlichen Anlässen während der Arbeitszeit

Alternativen zu Alkoholkonsum

Alkoholprävention bedeutet nicht, gar keinen Alkohol zu konsumieren. Es gibt auch im Berufsleben Anlässe wie Betriebsausflüge oder Firmenfeiern, bei denen Alkohol seinen Platz haben kann. Das Problem dabei ist nicht, dass Alkohol Teil dieser Anlässe ist, sondern oft im Mittelpunkt steht und es keine attraktiven Alternativen zum Alkoholkonsum gibt. Alkoholprävention bedeutet in diesem Fall, diese Anlässe kritisch zu be-

betrachten und Ideen zu sammeln, welche Alternativen zum Alkoholkonsum erweitert oder neu angeboten werden könnten.

Unternehmen verfügen neben den offiziellen Regeln (zum Beispiel Konsumverbot während der Arbeitszeit) auch über informelle „Regeln“ wie etwa regelmäßige Treffen zu After-Work-Drinks. Diese werden oft als verpflichtend angesehen, Lehrlinge bekommen dabei ein Bild der Haltung, die der Betrieb beim Umgang mit Alkohol hat. Stehen diese informelle Haltung und der tatsächliche Umgang im Widerspruch zu den offiziellen Regelungen, kann das die Wirksamkeit von Alkoholprävention untergraben.

Ein weiterer Punkt ist, dass Alkohol sehr oft als Entspannungsmittel eingesetzt wird. Wird das zur alleinigen Dauerstrategie, um Stress und Anspannung abzubauen, steigt die Suchtgefahr. Deshalb sind alle Angebote im Betrieb, im Lehrlingshaus oder in der Berufsschule, die alternative Wege zur Entspannung oder zum Auspowern bieten, suchtpreventiv. Wer verschiedene Strategien und Ressourcen hat, um seine Energietanks wieder aufzufüllen, weist ein geringeres Risiko auf, von einer Strategie abhängig zu werden. Bei der Entwicklung dieser Angebote ist es effizienter, Lehrlinge und Mitarbeiter*innen miteinzubeziehen und ihre Ideen abzufragen, weil dann die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass diese Angebote auch tatsächlich genutzt werden. Darüber hinaus werden diese Angebote auch besser genutzt, wenn sie regelmäßig beworben werden.

! Reflexionsfragen

- Bietet der Betrieb oder die Einrichtung während der Dienstzeit und in Pausen unterschiedliche Möglichkeiten für Lehrlinge zur Entspannung, zum Auspowern, Anregen oder Abschalten?
- Bietet der Betrieb oder die Einrichtung bei Firmenfeiern, Betriebsausflügen usw. (vergünstigte, geförderte) Alternativen zum Alkoholkonsum an (z. B. alkoholfreie Getränke, lustige Aktivitäten etc.)?
- Steht bei gemeinsamen Treffen nach der Arbeit der Alkohol im Mittelpunkt oder gibt es auch andere Angebote, um einen Arbeitstag gemeinsam ausklingen zu lassen?
- Hat der Betrieb oder die Einrichtung Angebote zur Freizeitgestaltung (oder bietet Vergünstigungen dafür) als Alternative zum Alkoholkonsum?
- Werden Lehrlinge und Mitarbeiter*innen bei der Entwicklung und Umsetzung dieser alternativen Angebote miteinbezogen?

! Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Erarbeiten von Ideen, Angeboten und Alternativen im Rahmen eines Seminars oder einer fachlichen Beratung
- Umsetzung von erweiterten Angeboten oder neuen Ideen

Kommunikation und soziale Unterstützung

Für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, im Lehrlingsheim oder in der Berufsschule spielen viele Faktoren eine wichtige Rolle. Das fängt damit an, wie die ersten Tage und Wochen im Betrieb oder in der Einrichtung gestaltet werden und wie die Lehrlinge dabei unterstützt werden, sich in einem neuen Umfeld zurecht zu finden. In weiterer Folge spielen die Arbeitsanforderungen eine wichtige Rolle und inwieweit sie mit den Fähigkeiten der Lehrlinge übereinstimmen. Sowohl Unterforderung und Langeweile als auch Überforderung und Stress wirken sich negativ auf Motivation und Arbeitsleistung aus. Auch der Umgang mit Konflikten und Problemen ist aus Sicht der Suchtvorbeugung ein wichtiges Thema. 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 eher nicht zu Alkohol 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 Alkohol.

Ein Zugang, um mit diesen Themenfeldern im Betrieb, in der Berufsschule oder im Lehrlingsheim umzugehen, ist es, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie regelmäßig besprochen werden können. Es hat auch positive Auswirkungen auf die Arbeits- oder Schulleistung bzw. das Verhalten im Lehrlingsheim, wenn sich die Kommunikation zwischen



Lehrling und Bezugsperson nicht auf rein fachliche, arbeitsbezogene Themen beschränkt. Viele Konfliktherde und Ursachen für Unzufriedenheit können frühzeitig angegangen und gelöst werden, wenn Strukturen geschaffen werden, in denen auch soziale und persönliche Themen offen angesprochen werden können. Wenn solche Kommunikationsräume oder -strukturen etabliert sind, ist es auch einfacher bei Anlassfällen heikle Themen, wie z. B. problematischen Alkoholkonsum, anzusprechen.



! Reflexionsfragen

- Wie werden Lehrlinge beim Eintritt in den Betrieb oder die Einrichtung sozial unterstützt?
- Welche soziale Unterstützung bekommen Lehrlinge durch Bezugspersonen im Betrieb/in der Einrichtung?
- Gibt es regelmäßig Feedbackgespräche?
- Gibt es Austauschmöglichkeiten im Team?
- Gibt es eine Konfliktkultur? Wird offen kommuniziert?
- Gibt es Aktionen zu Teambuilding?

! Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Schaffung eines Buddy- oder Mentor*innen-Systems für Lehrlinge (Unterstützung durch Vertrauensperson)
- Schaffen von Kommunikationsstrukturen (z. B. regelmäßige Feedbackgespräche), in denen offen mit dem Lehrling über folgende Themen gesprochen werden kann:
 - » Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, Unter- oder Überforderung, Stress oder Langeweile
 - » Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz
 - » Konflikte/Probleme mit anderen Lehrlingen oder Kolleg*innen
 - » Transparent machen von Entscheidungen und Entwicklungen

Früherkennung und Frühintervention

Wenn problematischer Alkoholkonsum frühzeitig erkannt und darauf reagiert wird, können Probleme für Lehrlinge, Mitarbeiter*innen und Betrieb/Einrichtung vermieden werden. Um eine strukturierte Vorgehensweise zu ermöglichen, hat sich die Erstellung eines Handlungsmodells bewährt. Das zentrale Instrument dabei sind Gespräche mit Lehrlingen bei auffälligem Verhalten.

Gesprächsführung

Ein Gespräch über Problemsituationen kann eine heikle Aufgabe sein, jedoch lohnt sich der direkte und ehrliche Umgang mit Problemen auf lange Sicht. Wenn kollegiale Beziehung gefördert und gelebt wird, ist es leichter in Konfliktsituationen ins Gespräch zu kommen. Das Ziel ist es, die Situation gemeinsam mit dem Lehrling zu betrachten und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Diese sollten immer mit dem Angebot einer Hilfestellung verbunden werden.

Es ist die Aufgabe von Lehrlingsverantwortlichen, in diesen Gesprächen Auffälligkeiten und Beobachtungen anzusprechen. Dabei ist es wichtig, bei den Fakten zu bleiben und keine Vermutungen oder Diagnosen („Du bist alkoholsüchtig.“) auszusprechen.

Erstens dürfen Diagnosen nur von Fachpersonal in Beratungsstellen oder Ärzt*innen gestellt werden. Zweitens sind Zuschreibungen und Etikettierungen oft wenig hilfreich und verstellen den Blick auf die Lösungsfindung.



Tipps für die Gesprächsführung

VOR DEM GESPRÄCH

- Notieren Sie konkrete Beobachtungen und Anlässe für das Gespräch.
- Notieren Sie, was Sie an dem Lehrling schätzen.
- Notieren Sie, was Sie vom Lehrling erwarten.
- Machen Sie sich mit einschlägigen Bestimmungen (in der Betriebsvereinbarung, Haus-/Schulordnung) vertraut.
- Überlegen Sie, welche Unterstützungsmöglichkeiten Sie anbieten können.
- Schaffen Sie einen geeigneten Rahmen für das Gespräch (Ruhe, Zeit etc.).

WÄHREND DES GESPRÄCHS

- Wertschätzung zeigen
 - » Was schätzen Sie am Lehrling?
 - » Aus welchen Gründen wollen Sie den Lehrling im Betrieb/in der Einrichtung halten?
- Veränderungen beschreiben
 - » Welche Beobachtungen sind Anlass für das Gespräch? Keine Diagnosen stellen!
 - » Welche Gründe hat der Lehrling dafür?
- Ziele formulieren
 - » Was erwarten Sie vom Lehrling?
 - » Was sind (nicht verhandelbare) Rahmenbedingungen?

- Lösung entwickeln
 - » Welche Lösungswege sieht der Lehrling?
 - » Welche Unterstützungsmöglichkeiten können Sie anbieten?
- Vereinbarung treffen
 - » Wie geht es weiter? Wie lange dauert der Beobachtungszeitraum bzw. die Probezeit?
 - » Was sind nächste Schritte bei Nichteinhaltung?

HALTUNG/EINSTELLUNG FÜR DAS GESPRÄCH

- Ich schätze die Person.
 - » Auch wenn ich konkrete Verhaltensweisen kritisiere.
- Ich stelle keine Diagnosen.
 - » Vorsicht bei Etikettierungen wie: „Du bist alkoholsüchtig!“
- Ich höre dem Lehrling zu.
 - » Die eigene Vermutung kann falsch sein. Es kann auch andere Erklärungen geben.
- Ich will den Lehrling nicht besiegen.
 - » Das Gespräch soll kein Duell sein, Ziel ist eine Lösung.
- Rechnen Sie mit Widerstand.
 - » Versuchen Sie ruhig und bei den Fakten zu bleiben. Eventuell ist auch ein weiterer Termin sinnvoll.
- Ich diskutiere nicht über Rahmenbedingungen.
 - » Manche Regeln (Pünktlichkeit, Nüchternheit etc.) sind unveränderbar.
- Ich biete meine Unterstützung an.
 - » Letztlich muss er*sie selbst einen Weg finden, wie er*sie die Regeln einhält.

Früherkennung

Einen problematischen Alkoholkonsum wahrzunehmen und darauf zu reagieren, ist keine einfache Angelegenheit. 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.

Alkohol ist jene Substanz, die am häufigsten zu Auffälligkeiten am Arbeitsplatz führt. Viele der hier angeführten Auffälligkeiten sind jedoch auch beim Konsum anderer Substanzen zu beobachten.

MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM ARBEITSVERHALTEN

- häufiges und unentschuldigtes Fernbleiben, Unpünktlichkeit, Überziehen der Pausen
- häufige Kurzkrankenstände, Abmeldung durch Familienangehörige
- Schwankungen bei Leistung und Durchhaltevermögen
- Versäumen von Terminen, Unzuverlässigkeit
- fehlerhafte Ergebnisse oder Arbeitsrückstände
- eingeschränkte Verantwortungsbereitschaft oder Überengagement
- Unkonzentriertheit, Nervosität – vor allem vor Arbeitspausen oder Dienstschluss

- Verschlechterung der manuellen Geschicklichkeit
- gehäufte Unfälle

MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN

IM SOZIALVERHALTEN

- überempfindliche Reaktionen auf Kritik
- Aggression ohne nachvollziehbaren Anlass
- massives Abwehrverhalten
- sinkende Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen
- Rückzug oder Meiden von Vorgesetzten und Kollegen*innen
- fortschreitende Wesensänderung, negatives Denken in allen Lebensbereichen
- Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung
- finanzielle Probleme, Kollegen*innen werden um Unterstützung gebeten
- Vermeidung von Gesprächen über Suchtmittel

MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM ÄUSSEREN

ERSCHEINUNGSBILD

- Nachlässigkeit in Kleidung und Körperpflege
- aufgedunsenes, gerötetes Gesicht
- Gleichgewichtsprobleme beim Gehen oder auch überkontrolliertes Gehverhalten
- verlangsamte, undeutliche Sprache
- Müdigkeit, Niedergeschlagenheit
- lautes, unkontrolliertes Reden
- Schweißausbrüche, zittrige Hände

MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN

IM KONSUMVERHALTEN

- Alkoholkonsum während der Arbeit, in der (Mittags-)Pause, schnelles Trinken
- übermäßiger Alkoholkonsum bei geduldeten Anlässen oder Betriebsfeiern
- Alkoholpflanze und Kaschieren mit Kaugummi, Rasierwasser etc.
- oftmaliges Entfernen vom Arbeitsplatz und Veränderung bei Rückkehr
- Alkoholverstecke rund um den Arbeitsplatz

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

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

SIGNALE SIND MEHRDEUTIG

Man sollte sich aber auch bewusst sein, dass es möglich ist, dass man die Signale falsch gedeutet hat. Deshalb

ist es wichtig, mit dem Lehrling darüber zu sprechen, welche Auffälligkeiten beobachtet wurden. Da sie Auswirkungen auf die Arbeit haben, ist es auch gerechtfertigt, sie anzusprechen, selbst wenn sich herausstellt, dass sie nicht mit Alkoholkonsum in Verbindung stehen.



Handlungsmodell

Es ist wichtig, dass Jugendliche angesprochen werden und nicht weggeschaut wird, wenn es Anzeichen für problematischen Alkoholkonsum gibt, Regeln des Betriebes oder der Einrichtung gebrochen werden oder Alkoholkonsum Auswirkungen auf die Arbeit hat. Erscheint ein Lehrling häufig verkatert zur Arbeit oder wird bei unerlaubtem Alkoholkonsum erwischt, spricht sich sehr schnell herum, wie im Betrieb, der Berufsschule oder im Lehrlingsheim mit dieser Situation umgegangen wurde.

Ein gemeinsam entwickeltes Handlungsmodell hat dabei den Vorteil, dass es eine einheitliche Vorgehensweise aller Verantwortlichen im Betrieb oder in der Einrichtung ermöglicht. Dadurch wird eine klare Haltung zu Punktnüchternheit und Alkoholverbot in bestimmten Lebensbereichen und -situationen vermittelt und die Handlungssicherheit der einzelnen Verantwortlichen erhöht.

Im Zuge der Erstellung eines Handlungsmodells muss geklärt werden, welche Beobachtungen oder Vorfälle Kriterien für eine Intervention darstellen und somit den festgelegten Handlungsablauf auslösen. Es kann diskutiert werden, ob Maßnahmen und Konsequenzen unterschiedlich ausfallen, wenn Lehrlinge beim Alkoholkonsum am Betriebsgelände erwischt werden, sie betrunken oder verkatert zur Arbeit oder in die Einrichtung kommen. Wie geht man mit Gerüchten oder Verdächtigungen um? Sind das bereits Anlässe für erste Schritte, und wenn ja, welche werden gesetzt?

Ein Handlungsmodell sollte auch mehrere Stufen mit abgestimmten Maßnahmen und Konsequenzen beinhalten, falls Lehrlinge z. B. trotz erster Intervention noch einmal mit Alkohol im Arbeitskontext, in der Berufsschule oder im Lehrlingsheim angetroffen werden. Eine gebrochene Vereinbarung, die z. B. in der ersten Stufe vereinbart wurde, wäre dann ein Auslöser für die nächste Stufe.

Die Konsequenzen für Lehrlinge bei Übertretung des Alkoholverbots sollten angemessen sein. Das bedeutet, dass sich Konsequenzen bei wiederholten Übertretungen verschärfen. Abgestufte Konsequenzen verhindern, dass diese frühzeitig ausgeschöpft und Lehrlinge für einmalige Regelverletzungen unangemessen streng bestraft werden.

Unterstützungsmaßnahmen sollen Angebote an Lehrlinge sein, ihren eigenen Alkoholkonsum kritisch zu reflektieren. Dadurch wird der Fokus stärker auf Alkoholkonsum als gesundheitsgefährdendes Verhalten mit Suchtpotenzial gelegt. Die Entscheidung, ob eine angebotene Unterstützung angenommen wird, liegt bei den Lehrlingen.

Die laufende Dokumentation der Vorfälle sowie der gesetzten Konsequenzen und Hilfestellungen ist bei abgestuften Handlungsmodellen essenziell, um einzelne

Schritte nachvollziehbar zu machen. Durch wen und wo sie erfolgt, ist im Rahmen der Erarbeitung festzulegen, ebenso wie diese Information an alle Verantwortlichen im Betrieb oder der Einrichtung gelangt.

Wurde ein gemeinsames Handlungsmodell entwickelt, ist es auch wichtig, dass es von allen Verantwortlichen im Betrieb oder der Einrichtung mitgetragen und gelebt wird. Im Sinne der Transparenz ist es auch notwendig, zu überlegen, wie alle übrigen Beteiligten über das Handlungsmodell informiert werden und wo dieses festgeschrieben wird (z. B. Betriebsvereinbarung oder Hausordnung).



Reflexionsfragen

- Wissen Verantwortliche, wie man sich auf ein Gespräch mit einem Lehrling über ein sensibles Thema wie Alkohol vorbereitet und sind kompetent, so ein Gespräch zu führen?
- Wissen Verantwortliche Bescheid, wie man Anzeichen für problematischen Alkoholkonsum bei Lehrlingen erkennt?
- Gibt es eine konkrete Vorgehensweise, wie bei Anzeichen für problematischen Alkoholkonsum bei Lehrlingen gehandelt wird?



Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Weiterbildung zu Gesprächsführung in fachlichen Beratungen oder Seminaren
- Weiterbildung zu Früherkennung und Intervention in fachlichen Beratungen oder Seminaren
- Erarbeitung und Implementierung eines Handlungsmodells zur Intervention bei problematischem Alkoholkonsum

	STUFE 0 KLÄRUNGSBEDARF	STUFE 1 VIERAUGENGESPRÄCH
BEISPIEL FÜR EINEN ANLASS	Veränderungen und Auffälligkeiten in der Arbeit (ohne direkten Bezug zu Alkohol)	Lehrling kommt verkatert zur Arbeit, ungewöhnlich fehlerhaftes oder ungenaues Arbeiten
BETEILIGTE PERSONEN	Lehrling und direkte Bezugsperson (z. B. Lehrlingsausbildner*in)	Lehrling und direkte Bezugsperson (z. B. Lehrlingsausbildner*in)
INHALTE	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeiten ansprechen • Unterstützung anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemverhalten ansprechen • Regeln und Erwartungen erläutern • Auf Handlungsmodell hinweisen
KONSEQUENZ UND DOKUMENTATION	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung bezüglich Arbeit treffen • Gesprächsnotiz erstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Ermahnung • Vereinbarung und Probezeit, • Gesprächsnotiz
HILFESTELLUNG UND UNTERSTÜTZUNG	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Buddy/Mentor*in/Vertrauensperson bei Überforderung • Neue Arbeitsaufgabe bei Unterforderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Rückmeldungen • Zusätzliche Unterstützung im Arbeitsalltag
NÄCHSTE SCHRITTE	Regelmäßige Kommunikation und Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Neuer Termin in ca. 4 – 8 Wochen • Positive Rückmeldung bei Einhaltung der Vereinbarung • Ansonsten nächste Stufe

	STUFE 2 MEHRAUGENGESPRÄCH	STUFE 3 KONFLIKTGESPRÄCH	STUFE 4 SANKTIONSGESPRÄCH
	Vereinbarung gebrochen, wieder verkatert und ungenaues oder fehlerhaftes Arbeiten	Vereinbarung erneut gebrochen	Keine Verbesserung der Situation
	Lehrling und direkte Bezugsperson und zweite Person (Kollegin, Betriebsrat,...)	Lehrling mit direkter Bezugsperson, Betriebsrat sowie übergeordneter Ebene (z. B. Abteilungsleiter*in)	Lehrling mit Betriebsrat und Firmenchef*in
	<ul style="list-style-type: none"> • Verweis auf letztes Gespräch und Vereinbarung • Sowohl positive als auch negative Veränderungen im Verhalten klar ansprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erneutes Problemverhalten aufzeigen • Hinweis auf Handlungsmodell und Konsequenzen • Aufforderung zu externer Behandlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis auf zwei schriftliche Mahnungen • Wiederholtes Brechen von Vereinbarungen • Dringende Empfehlung zu Beratung/ Behandlung
	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Abmahnung • Vereinbarung unterzeichnen • Internes Protokoll 	<ul style="list-style-type: none"> • Zweite schriftliche Abmahnung • Vereinbarung unterzeichnen (ev. mit Zusage Beratung aufzusuchen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Auflösung Dienstverhältnis • Personalakt
	<ul style="list-style-type: none"> • Infobroschüre zu Alkohol geben • Selbsttest (z. B. auf feel-ok.at) empfehlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zu Beratungsstellen geben • Mentor*in/Vertrauensperson/ Buddy anbieten 	Wiedereinstellung/Wiederaufnahme nach Therapie in Aussicht stellen
	<ul style="list-style-type: none"> • Neuer Termin in ca. 3 – 6 Wochen • Positive Rückmeldung bei Einhaltung der Vereinbarung • Ansonsten nächste Stufe 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuer Termin in ca. 2 – 4 Wochen • Positive Rückmeldung bei Einhaltung der Vereinbarung • Ansonsten nächste Stufe 	

Intervention bei akutem Alkoholeinfluss

Sollte der Fall eintreten, dass ein Lehrling offensichtlich berauscht und unter dem Einfluss von Alkohol in die Arbeit kommt, muss der Arbeitgeber handeln.

1. FEHLVERHALTEN UND BEEINTRÄCHTIGUNG FESTSTELLEN

Stellen Sie Auffälligkeiten und Fehlverhalten fest und ziehen Sie Zeugen bei. Der Lehrling kann nicht zu einem Alkohol- oder Drogentest verpflichtet werden, kann aber auf eigenen Wunsch zur Entkräftung des Verdachts einen Test machen.

2. DEN LEHRLING NACH HAUSE SCHICKEN

Sorgen Sie für ein sicheres Heimkommen der betroffenen Person, am besten mit einem Taxi, damit der Lehrling nicht unter Alkoholeinfluss ins Auto oder aufs Moped steigt.

3. SCHRIFTLICHE DOKUMENTATION DER SITUATION

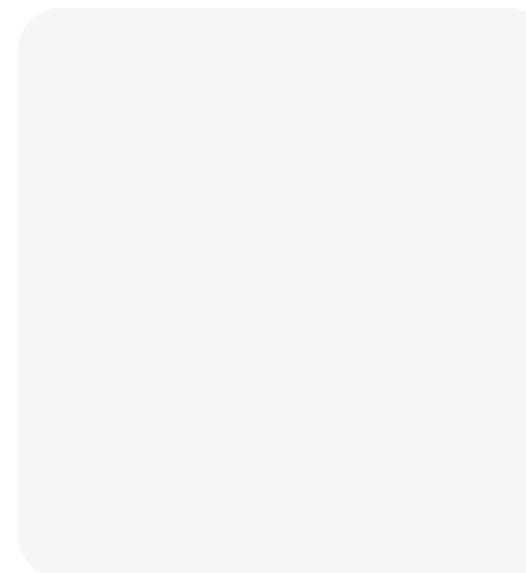
Erstellen Sie ein schriftliches Protokoll. Halten Sie darin die konkreten Beobachtungen, die zum Verdacht geführt haben, fest.

4. VERWARNUNG UND AUFZEIGEN VON KONSEQUENZEN

Führen Sie ein Gespräch mit dem Lehrling, das eine Verwarnung beinhaltet. Das Gespräch sollte nicht in der Situation geführt werden, muss aber im zeitlichen Zusammenhang mit dem Anlassfall stehen, z. B. am nächsten Tag.

5. BEOBACHTUNG UND FOLGEGESPRÄCH

Beobachten Sie den Lehrling und führen Sie ein weiteres Gespräch. Setzen Sie einen Termin für ein Folgegespräch ca. vier bis sechs Wochen später fest. Geben Sie gegebenenfalls auch eine positive Rückmeldung, falls sich das Verhalten verbessert und sich der Anlassfall nicht wiederholt hat.



! Reflexionsfragen

- Ist der Handlungsablauf der Intervention bei akuter Berauschung festgelegt und festgeschrieben?
- Werden die Interventionsschritte im Anlassfall klar an Lehrlinge und Mitarbeiter*innen kommuniziert?
- Sind Verantwortliche kompetent, in Folgegesprächen über den Anlassfall und das Thema Alkohol zu sprechen?

! Was im Betrieb/in der Einrichtung getan werden kann

- Festlegung von Interventionsschritten bei akuter Berauschung und Festschreiben in Betriebsvereinbarung oder Hausordnung
- Kommunikation der Regelung an Lehrlinge und Mitarbeiter*innen

Rechtliche Fragen

»» Suchtprävention ist durch Gesetze legitimiert

Der riskante Konsum von Alkohol, Arzneimitteln und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz wirft neben der menschlichen Dimension (Hilfestellung bei Suchtgefährdung) auch rechtliche Fragen auf.

BITTE BEACHTEN:

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

Die Gefährdung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmer*innen durch den Konsum von Alkohol, Arzneimitteln und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz wird durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen aufgegriffen und nimmt diesbezüglich sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber in die Pflicht.

Arbeitsrecht

FÜRSORGEPLICHT DES DIENSTGEBERS

Nach § 1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) bzw. § 18 Angestelltengesetz (AngG) hat der Dienstgeber Dienstleistungen so zu regeln, dass das Leben und die Gesundheit des Dienstnehmers geschützt werden.

INFORMATIONSD- UND KONTROLLPFLICHT DES ARBEITGEBERS

§ 3 (1) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) verpflichtet den Arbeitgeber, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen zu sorgen (...). Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung (...). Da auch die Einnahme von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln zu den arbeitsbedingten Gefahren zählt (Gefahr für Gesundheit und Arbeitssicherheit) ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Mitarbeiter*innen über diese Gefahren und über diesbezügliche Regeln, die im Betrieb gelten, zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren.

§ 12 (1) AschG verpflichtet den Arbeitgeber, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer*innen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen.

§ 6 (3) AschG verpflichtet Arbeitgeber, alle Arbeitnehmer*innen, die nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht zu beschäftigen und gegebenenfalls vom Arbeitsplatz zu verweisen. Ein Arbeitgeber, der eine*n Mitarbeiter*in wesentlich berauscht arbeiten lässt, hat nicht alle Unfallverhütungsmaßnahmen getroffen und daher gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Zustand durch die Einnahme von Alkohol, Drogen oder Medikamenten verursacht wurde.

BESONDERE PFLICHTEN GEGENÜBER JUGENDLICHEN LEHRLINGEN

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

Im Falle eines Suchtmittelkonsums oder eines gesetzwidrigen oder übermäßigen Alkoholkonsums besteht eine Verstärkungspflicht der*des Lehrberechtigten bzw. der*des Ausbilderin*Ausbilders gegenüber den Erziehungsberechtigten, damit diese ihr Kind vor gesetzlichen, gesundheitlichen, aber auch negativen Folgen für den Ausbildungserfolg bewahren können (§ 9 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz).

PFLICHT DER ARBEITNEHMER*INNEN

§ 15 (4) AschG untersagt Arbeitnehmer*innen sich vor Dienstantritt, während der Arbeit oder in den Pausen durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden könnten. Ein*e Arbeitnehmer*in, die*der berauscht arbeitet und dadurch sich oder andere ernsthaft gefährdet, verstößt gegen seine*ihre Mitwirkungspflicht, den Arbeitgeber bei notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstützen und auch gegen seine*ihre Arbeitspflicht, seine*ihre volle Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Alkoholkonsum durch Jugendliche

ALKOHOL UND JUGENDSCHUTZ

Laut § 18 (1) Steiermärkisches Jugendgesetz (StJG) ist der Konsum von alkoholischen Getränken bis zum vollendeten 16. Lebensjahr verboten. § 18 (2) StJG verbietet darüber hinaus bis zum vollendeten 18. Lebensjahr den Erwerb, Besitz und Konsum von Getränken mit gebranntem Alkohol sowie von spirituosenhaltigen Mischgetränken, insbesondere „Alkopops“. Der Konsum von sonstigen alkoholischen Getränken ist nur in dem Ausmaß zulässig, als dadurch keine wesentliche psychische oder physische Beeinträchtigung vorliegt.

VERANTWORTUNG VON AUFSICHTSPERSONEN

Es sind generell alle Erwachsenen verpflichtet, Jugendlichen die Übertretung des Jugendgesetzes nicht zu ermöglichen. Aufsichtspersonen wie Ausbilder*innen

und Mitarbeiter*innen des Betriebes, die in anderer Form die Aufsicht über Jugendliche haben (z. B. Vorarbeiter*innen), müssen besondere Fürsorgepflichten wahrnehmen.

MASSNAHMEN DURCH AUFSICHTSPFLICHTIGE

Wenn erkennbar ist, dass die für die Anwendung des Gedankens der Selbstsicherung erforderliche Gefahrenereinsicht 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.

Kontrollmaßnahmen

ALKOHOL- UND DROGENTESTS

Für die Durchführung eines Alkohol- oder Drogentests 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.

ALKOHOLVERBOT AM ARBEITSPLATZ

Durch vertragliche Vereinbarung, Weisung durch den Arbeitgeber 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 er-

bringenden Arbeitsleistung begründbar sein (z. B. Kranführer*in).

Konsequenzen für den Lehrling

KONSEQUENZEN FÜR DEN LEHRLING BEI ALKOHOLKONSUM AM ARBEITSPLATZ

Es können, wie im Handlungsmodell angeführt, Verwarnungen (Abmahnungen) erfolgen. Sollte aufgrund 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 (Lehrlingseinkommen).

ENTLASSUNG BEI ALKOHOLKONSUM

Die fristlose Entlassung (vorzeitige Auflösung durch die*den Lehrberechtigte*n) 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, beharrliche Pflichtverletzung, unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes oder der Versuch der Verleitung zur Nichtbefolgung von Anordnungen zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.¹³

Rat und Hilfe

» Wenn Sie Hilfe suchen und konkrete Beratung in Anspruch nehmen wollen, wenden Sie sich bitte an ausgebildete Expert*innen.

Alkoholprävention

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

Zimmerplatzgasse 13/I, 8010 Graz
 Mo, Mi, Do 14:00–17:00 bzw. Di, Fr 9:00–12:00
 T 0316 82 33 00
 E info@vivid.at
 I www.vivid.at

Weniger Alkohol – Mehr vom Leben

Initiative des Gesundheitsfonds Steiermark
 Förderung für Betriebe
 T 0676 627 88 01
 E info@mehr-vom-leben.jetzt
 I www.mehr-vom-leben.jetzt

Suchthilfe

b.a.s. – Betrifft Abhängigkeit und Sucht

Dreihackengasse 1, 8020 Graz
 Onlineberatung u. Beratungsstellen in vielen Bezirken
 T 0316 82 11 99
 E office@bas.at
 I www.bas.at

Drogenberatung des Landes Steiermark

Friedrichgasse 7, 8010 Graz
 Mo–Fr 10:00–12:00 bzw. Mo–Do 17:00–19:00
 T 0316 32 60 44
 E drogenberatung@stmk.gv.at
 I www.drogenberatung.steiermark.at

Betriebliche Gesundheitsförderung

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Betriebliche Gesundheitsförderung
 Göstinger Straße 26, 8020 Graz
 T 05 93 93 33 000
 E GLD@auva.at
 I www.auva.at/graz

Österreichische Gesundheitskasse

Betriebliche Gesundheitsförderung
 Josef-Pongratz-Platz 1, 8010 Graz
 T 05 07 66 15
 E office-st@oegk.at
 I www.gesundheitskasse.at

Recht

Arbeiterkammer Steiermark

Hans-Resel-Gasse 8–14, 8020 Graz
 Mo–Do 08:00–16:00 bzw. Fr 08:00–13:00
 T 05 77 99
 E www.stmk.arbeiterkammer.at/anfrage
 I www.stmk.arbeiterkammer.at

Wirtschaftskammer Steiermark

Körbnergasse 111-113, 8010 Graz
 Mo–Fr 08:00–16:00
 T 0316 601
 E office@wkstmk.at
 I www.wko.at

Literatur

Landesstelle für Suchtfragen Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg: Broschüre Azubi & Alkohol. Stuttgart o.J.

Czypionka, Thomas; Pock, Markus; Röhrling, Gerald; Sigl, Clemens: Volkswirtschaftliche Effekte der Alkoholkrankheit: Eine ökonomische Analyse für Österreich. Wien 2013.

Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ): Alkoholatlas Deutschland. Heidelberg 2017.

Koeppe, Armin: Alkohol am Arbeitsplatz – Eine Praxis-hilfe für Führungskräfte. Hamm 2014.

Strohmayr, Ursula: Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten sowie Beendigungsmöglichkeiten im Fall von Drogen- bzw. Alkoholkonsum bei Lehrlingen und jugendlichen ArbeitnehmerInnen. In: Reissner, Gert-Peter (Hrsg.): Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz. Wien 2015, S. 91 – 125.

Sucht Schweiz: Suchtmittelkonsum während der Lehrzeit: Wie man vorbeugen und reagieren kann – Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche. Lausanne 2010.

Weltgesundheitsorganisation (WHO): Internationale Klassifikation psychischer Störungen. Klinisch-diagnostische Leitlinien. Bern 2010.

Zinberg, Norman E.: Drug, Set, and Setting. The Basis for Controlled Intoxicant Use. New Haven 1986.

¹Vgl. Czypionka et al 2013: 78

²Vgl. ibid: 78

³Vgl. ibid: 77

⁴Vgl. Sucht Schweiz 2010: 6

⁵Vgl. Koeppe 2014: 16

⁶Vgl. Sucht Schweiz 2010: 6

⁷Vgl. Zinberg 1986

⁸Vgl. WHO 2010

⁹Vgl. DKFZ 2017: 24ff

¹⁰Vgl. Azubi & Alkohol o.J.: 1

¹¹Vgl. Sucht Schweiz 2010: 18

¹²Vgl. DKFZ 2017: 21

¹³Vgl. Strohmayr 2015: 112ff

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

Zimmerplatzgasse 13/I, 8010 Graz

T 0316 82 33 00

E info@vivid.at

I www.vivid.at

Text und Redaktion

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

Fotos

Adobe Stock

Design und Layout

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

Druck

Medienfabrik Graz, 8020 Graz

Diese Broschüre kann bestellt oder heruntergeladen werden:
www.vivid.at

Stand: September 2020

Danksagung

Wesentliche Inhalte dieses Druckwerks wurden mit freundlicher Genehmigung aus der Broschüre „Handeln statt Wegschauen“ (2013) und der Internetseite www.stepcheck.at des Institut Suchtprävention, pro mente OÖ, übernommen.

Wesentliche Teile des Kapitels „Rechtliche Fragen“ wurden auch aus der Broschüre „Handeln statt Wegschauen“ (2013) des Institut Suchtprävention, pro mente OÖ, entnommen. Diese Passagen wurden von einem Autor*innenteam bestehend aus Vertreter*innen der Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer OÖ, Johannes-Kepler Universität Linz, OÖ Drogenkoordination und des Institut Suchtprävention erarbeitet.

Das Kapitel „Rechtliche Fragen“ wurde mit freundlicher Unterstützung der Arbeiterkammer Steiermark aktualisiert.



VIVID
suchtprävention

Angebote für Alkoholprävention im Lehrlingsbereich unter: www.vivid.at

Mehr Angebote für betriebliche Alkoholprävention unter: www.mehr-vom-leben.jetzt



VIVID – Fachstelle für Suchtprävention

Zimmerplatzgasse 13/1, 8010 Graz

T 0316 82 33 00

E info@vivid.at

www.vivid.at

Trägerkuratorium:

volkshilfe. Caritas

Im Auftrag von:

