



Faktenblätter: Gesundheit im Betrieb – 2/2013

Suchtprävention bei Auszubildenden Es ist nie zu früh, aber manchmal zu spät!

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

„Wir haben doch früher selbst mal über die Stränge geschlagen“ oder „Junge Leute wollen mal etwas ausprobieren“. Dies kann man hören, wenn man mit Unternehmern, Führungskräften oder Ausbildern über Suchtprävention und Gesundheitsförderung bei ihren Auszubildenden und Berufsanfängern spricht.

Sicherlich sollen junge Menschen auch eigene Erfahrungen sammeln können, um daraus zu lernen. Damit das aber nicht „ins Auge“ geht, sollten sich die Verantwortungsträger im Betrieb und in der Schule über Suchtgefahren informieren und geeignete betriebliche Präventionsmaßnahmen umsetzen. Denn je früher Jugendliche mit dem regelmäßigen Rauchen, Alkoholtrinken oder Cannabiskonsum beginnen, desto höher ist das Risiko, dass sie von diesen Substanzen abhängig werden. Die Folgen können dramatisch sein: Gesundheitsschäden, Schul- oder Ausbildungsabbruch bis hin zum sozialen Abstieg.

Das sogenannte Komatrinken kann bei Kindern und Jugendlichen Hirnschrumpfungsprozesse auslösen, die sonst nur bei älteren Alkoholabhängigen beobachtet werden.

Faktenblätter: Gesundheit im Betrieb 2/2013

Daten und Fakten

Zwar hat sich, insgesamt gesehen, das Gesundheitsverhalten der meisten jungen Menschen in den letzten Jahren positiv entwickelt. Der Konsum von Zigaretten, Alkohol und Cannabis ist bei Jugendlichen weiter zurückgegangen.

Allerdings verbergen sich hinter diesen positiven Durchschnittszahlen problematische Trends: Kritisch bleibt laut dem Drogen- und Suchtbericht 2013 das Rauschtrinken. Die Gruppe der jungen Erwachsenen (18 bis 29 Jahre) ist dabei am auffälligsten: 32 Prozent der Frauen und knapp 45 Prozent der Männer wird ein riskanter Konsum bescheinigt. In höheren Altersgruppen ist der Anteil deutlich niedriger. Auch die deutschen Kinder- und Jugendpsychiater haben auf ihrem Jahreskongress 2013 Alarm geschlagen: acht Prozent der 15- bis 18-Jährigen haben Studien zufolge einen problematischen Alkoholkonsum; zwei Prozent konsumieren regelmäßig illegale Substanzen wie Cannabis, LSD oder Designerdrogen. Expertinnen und Experten warnen, dass das Suchtpotenzial von Cannabis lange unterschätzt worden sei. Besonders bedenklich ist bei den illegalen Drogen, dass sie im Vergleich zu früher billiger, verbreiteter und in der Wirkung auch unkalkulierbarer geworden sind.

Viele Jugendliche haben Erfahrungen mit Alkohol und Drogen, die sie aber meist nur ausprobieren oder selten und unregelmäßig konsumieren. Einige entwickeln jedoch eine Abhängigkeit und gefährden damit sich und andere erheblich. Die sozialen Folgen von frühem, intensivem Suchtmittelmissbrauch können dramatisch sein: Ausbildungs- oder Schulabbruch, langwierige und kostenintensive Therapien, Verlust des familiären und sozialen Umfelds.

Die Bedeutung des Betriebs bei der Gesundheitsprävention junger Mitarbeiter

Konsumgewohnheiten werden in jungen Jahren ausgeformt, Familie, Schule, Freunde und Betrieb spielen dabei eine entscheidende Rolle: Diese vermitteln Bewertungsmaßstäbe (was ist gesund), üben Verhaltenskontrolle aus (was und wie wird konsumiert) und dienen als soziales Vorbild (wie verhalten sich Eltern, Lehrer und Vorgesetzte).

Die Ausbildung erleben die meisten Jugendlichen als eine äußerst bedeutsame, oft auch psychisch belastende Lebensphase, in der zentrale Weichen für ihren weiteren Lebensweg gestellt werden. Für sie beginnt im Betrieb und in der Berufsschule ein neuer Lebensabschnitt, in dem sie in ihrem Verhalten sowohl positiv wie negativ geprägt werden können. Dies begründet auch eine besondere Fürsorgepflicht und Verantwortung der Führungs- und Lehrkräfte gegenüber den Auszubildenden. Vorgesetzte, Ausbilder und Arbeitsteams sind entscheidende Vorbilder und Orientierungspunkte: Bei der Einordnung in betriebliche Hierarchien und Prozesse, der Entwicklung von Verantwortung und Pflichtbewusstsein und auch beim Umgang mit Alkohol und Rauchen.

Regelmäßiger Alkohol- und Cannabisgebrauch ist bei jungen Menschen gefährlicher als bei Erwachsenen, da Hirnstrukturen dauerhaft geschädigt werden: Gedächtnis-, Lernstörungen oder psychische Erkrankungen können als Folge auftreten.

Das erste und wichtigste Prinzip: Verantwortliche sind zum Hinschauen und Handeln verpflichtet

Wie können Vorgesetzte und Ausbilder auf Alkohol und Suchtmittel bei ihren Auszubildenden reagieren? Wenn ein Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter einen Beschäftigten wissentlich „berauscht“ arbeiten lässt, verstoßen beide gegen das Arbeitsschutzgesetz. Denn der Arbeitgeber hat alle notwendigen Maßnahmen zur Prävention von Unfällen und Erkrankungen zu treffen und der Beschäftigte hat ihn dabei zu unterstützen. Die Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 besagt dazu:

„Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“ (§ 7)

„Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“ (§ 15)

Darüber hinaus hat ein ausbildender Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht, die sich aus dem Berufsbildungsgesetz ergibt. Dieses verpflichtet ihn, dafür zu sorgen, dass der/die Auszubildende „charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird“. Das heißt im Umkehrschluss für den Azubi, die Augen aufzuhalten und zu reagieren, wenn diese Fürsorgepflicht verletzt wird oder Führungskräfte und Ausbilder ihre Vorbildrolle nicht ernst nehmen.

Zweites Prinzip: Betriebliche Regeln formulieren, kommunizieren, konsequent umsetzen

Illegale Suchtmittel wie Cannabis oder Kokain sind am Arbeitsplatz generell verboten. Verlässliche äußere Anzeichen für Drogenkonsum sind im Unternehmen allerdings meist schwerer zu erkennen als bei Alkohol. Daher ist der Nachweis eines vermuteten Drogenmissbrauchs oft heikel. Ein unfreiwilliger Drogentest gilt als Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Generelle betriebsweite Drogenscreenings sind rechtlich umstritten und in Deutschland eher selten. Ein generelles gesetzliches Verbot von Alkohol am Arbeitsplatz gibt es hingegen nicht, mit Ausnahme einiger Berufsgruppen wie Berufskraftfahrer. Volle geistige und körperliche Leistungsfähigkeit und Sicherheit bei der Arbeit ist aber nur bei 0,0 Promille möglich. Deshalb ist der Arbeitsplatz einer der Bereiche, für den Experten Punktnüchternheit fordern. Das heißt: kein Alkohol im Betrieb, in den Pausen und auf den Arbeitswegen.

Um über eindeutige Regeln und Verfahren zu verfügen, haben deshalb einige Unternehmen entsprechende Betriebsvereinbarungen mit dem Ziel Punktnüchternheit und Verbot sämtlicher Suchtmittel getroffen. Die Vereinbarungen beinhalten meist auch, wie bei Alkohol- oder Drogenmissbrauch bzw. Verdachtsfällen verfahren werden soll. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber im Zusammenhang mit gefährlichen Tätigkeiten (bspw. Arbeiten an elektrischen Anlagen) Alkoholverbote aussprechen.

Drittes Prinzip: Auffälliges Verhalten beobachten

Sie haben eine Veränderung wahrgenommen? Seien Sie weiterhin aufmerksam, aber stellen Sie keine Diagnose! Also Vorsicht: Die unten stehenden Merkmale sind keine sicheren Diagnosekriterien, sondern Auffälligkeiten, die nicht immer durch eine Suchterkrankung bedingt sind. Eine Diagnose kann nur ein erfahrener Arzt stellen!

Mögliche Auffälligkeiten bei Alkohol- und

Suchtmittelmissbrauch:

- Leistungsminderungen, sinkende Arbeitsqualität, schulische Probleme, geringe Belastbarkeit
- auffallende Müdigkeit und Konzentrationsmängel
- häufiges Zuspätkommen und Kurzfehlzeiten
- unerklärbare Gefühlschwankungen
- Apathie, Desinteresse, Rückzugserhalten
- ungepflegtes, bzw. verändertes Erscheinungsbild
- Entzugserscheinungen, wie starkes Schwitzen oder Zittern
- Alkoholgeruch, Gangstörungen, Veränderung der Feinmotorik

Viertes Prinzip: Rechtzeitig ansprechen und Hilfe anbieten

Sehr oft werden von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen die Probleme wahrgenommen, aber niemand traut sich, den Betroffenen anzusprechen. Dabei gilt: Je früher reagiert wird, desto schneller kann Unterstützung angeboten und der Suchtmittelkonsum unterbunden werden. Dies kann für den weiteren Lebensweg die entscheidende Weichenstellung sein!

Langes Abwarten und Ignorieren der Auffälligkeiten ist auch eine große Belastung für das Arbeitsklima. Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Defizite ausgleichen und entwickeln dann oft eine Abneigung gegenüber dem Betroffenen. In erster Linie ist es die Aufgabe der Vorgesetzten, des Ausbilders oder der Ausbilderin den Betroffenen anzusprechen, ihn mit den Beobachtungen zu konfrontieren und mit ihm Lösungen oder erste Maßnahmen zu erarbeiten.

Wichtige Regeln und Themen für dieses Gespräch sind:

- geeigneter Raum, ohne Zeitdruck, nicht unmittelbar nach Stresssituationen (wie z.B. nach emotionaler Auseinandersetzung mit dem Betroffenen)
- Rückmeldungen zu Auffälligkeiten geben, die sich an konkreten Beobachtungen festmachen lassen
- Betroffenen seine Sichtweise erläutern lassen
- Konsequenzen des gezeigten Fehlverhaltens aufzeigen
- konkrete Forderungen stellen
- realistische Veränderungen herausarbeiten
- persönliche Verantwortung und Entscheidung des Betroffenen für weitere Entwicklung betonen
- Unterstützung anbieten, Informationen geben
- bei Jugendlichen: gemeinsames Gespräch mit Eltern und Schule anbieten und organisieren

Tipp: Falls Sie unsicher sind, wie Sie einen auffälligen Jugendlichen ansprechen sollen, empfiehlt sich ein Termin mit dem Klassen- oder Fachlehrer in der Berufsschule. Er/Sie kann beurteilen, wie sich der Azubi im Unterricht verhält, ob er häufig fehlt oder in der schulischen Leistung nachgelassen hat. Sie können dann das weitere Vorgehen gemeinsam abstimmen. Konkrete Hilfestellung können i.d.R. auch die Ausbildungsexperten der für Sie zuständigen Kammer vermitteln.

Fünftes Prinzip: Betriebliche Suchtprävention etablieren

Die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken durch Suchtmittelkonsum können langfristig nur durch Maßnahmen der Prävention (Vorbeugung) verringert werden. Diese Maßnahmen müssen immer für alle Beschäftigten gelten, nicht nur für die Auszubildenden. Unternehmen, die bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet haben, sollten Maßnahmen zur Suchtprävention darin integrieren.

Maßnahmen der betrieblichen Prävention (Vorbeugung) sind:

- Aufklärung und Information über Konsumrisiken (Beschäftigte, Führungskräfte)
- betriebliche Regeln vorgeben, konsequent umsetzen und damit Einnahme von Suchtmitteln verhindern (z. B. Betriebsvereinbarungen)
- frühzeitig riskantes, auffälliges Konsumverhalten erkennen und ansprechen
- Sucht fördernde Arbeitsbedingungen erkennen und beseitigen
- interne und externe Ansprechpartner nennen (z. B. Suchtbeauftragte, Suchtberatungslehrer)
- betriebliche Hilfsangebote entwickeln (z. B. Stufenplan)

Überbetriebliche Präventionsmaßnahmen bei Auszubildenden

In einigen beruflichen Schulen und Ausbildungseinrichtungen des Handwerks werden mit großem Erfolg Gesundheitsförderungsseminare für Azubis – auch zum Thema Suchtprävention – angeboten. Falls Ihr Betrieb mehrere Azubis hat, kann sich eine interne Informationsveranstaltung oder ein Seminar für diese Adressatengruppe lohnen.

Informationen hierzu u.a. bei folgenden Projekten:
„Prev@work“, www.berlin-suchtpraevention.de
„AzubiFit“, www.azubi-gesundheit.de

Hinweis für Führungskräfte: Zu allen aufgeführten Maßnahmen erhalten Sie kompetente Unterstützung und Informationen bei regionalen Suchtberatungsstellen, der für Ihren Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft, bei Krankenkassensicherungen, Kammern oder Verbänden.

*Vorgesetzte und Ausbilder,
die in der gemeinsamen betrieblichen
Mittagspause Bier oder Wein trinken, sind als
Vorbild nicht geeignet!*

Auch der Meister,
der im firmeneigenen PKW in Anwesenheit
von Kollegen oder Auszubildenden raucht,
ist ein schlechtes Vorbild und
verstößt gegen den gesetzlichen
Nichtraucherschutz!

Faktenblätter: Gesundheit im Betrieb 2/2013



„Na, Schulze? Haben Sie unserem Azubi auch schon etwas Sinnvolles beigebracht?“

Weitere Informationen und Ansprechpartner zu betrieblicher Suchtprävention finden Sie im Faktenblatt 1/2013 aus der Reihe „Gesundheit im Betrieb“: Betriebsgeheimnis Sucht – Warum Wegschauen kostet.

Weitere Informationen und Literaturhinweise erhalten Sie bei den Autorinnen.

Impressum

Herausgeber:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e. V.

RKW Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn
www.rkw-kompetenzzentrum.de

Autorinnen: Ingra Freigang-Bauer, freigang@rkw.de,
Gabriele Gusia, gusia@rkw.de

Redaktion: Rabena Ahluwalia

Layout: Claudia Weinhold

Bildquelle: .acy/photocase.com, Cartoon: Kai Felmy

Dezember 2013

Zur besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Publikation das generische Maskulinum verwendet.

Das heißt, die Angaben beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.