



WWW.EVEREST-PRINZIP.COM

## Suchtprävention in der Lehrlingsausbildung



**Exklusivinterview mit Frau Mag. Gabi Mairhofer-Resch, Geschäftsführerin der Fachstelle für Suchtprävention VIVID, Hans-Sachs-Gasse 12/II, 8010 Graz**

1. Welche konkreten Serviceleistungen bietet die Fachstelle für Suchtprävention den betrieblichen AusbilderInnen an?

Die steirische Fachstelle bietet Informationen zum Thema Sucht und Suchtprävention, stellt entsprechende Fachliteratur zur Verfügung und stellt den Kontakt zu Beratungsstellen sowie Anbietern her, die im Bereich der betrieblichen Suchtprävention tätig sind. Weitere Leistungen für betriebliche AusbilderInnen, wie z. B. Fortbildungsseminare, können aufgrund der mangelnden finanziellen und personellen Ressourcen derzeit nicht angeboten werden. Es ist allerdings eine Informationsbroschüre für den Bereich der betrieblichen Suchtprävention in Planung. Nähere Infos über unser Angebot erhalten Sie unter: <http://www.vivid.at>.

2. Gibt es in jedem Bundesland eine Fachstelle für Suchtprävention, und welche wesentlichen Zielsetzungen verfolgen dieser Einrichtungen?

Es gibt, mit Ausnahme des Burgenlandes, in jedem Bundesland eine Fachstelle für Suchtprävention. Die Fachstellen werden von den Ländern finanziert und haben die Aufgabe, suchtpräventive Maßnahmen umzusetzen. Neben der Informationsvermittlung liegen die Arbeitsschwerpunkte auf der Entwicklung und Umsetzung von suchtpräventiven Projekten und der Schulung von MultiplikatorInnen (KindergartenpädagogInnen, ErzieherInnen, Tagesmütter/-väter, LehrerInnen, LehrlingsausbilderInnen etc.). Aufgrund der unterschiedlichen Größe und Organisationsstruktur der einzelnen Fachstellen variiert der Umfang der Angebote für die einzelnen Zielgruppen jedoch sehr stark.

3. Wie lässt sich erkennen, ob ein Lehrling Suchtprobleme hat?

Auffällige Veränderungen auf der körperlichen, sozialen und verhaltensmäßigen Ebene **können** auf ein Suchtproblem hinweisen. Merkmale auf der körperlichen Ebene wären z. B. extrem blasses, ungesundes Aussehen, Kreislaufprobleme,

**Mit dem Everest Prinzip® zum Erfolg.**



Magen- und Darmstörungen, starke Gewichtsabnahme, Einstichstellen, Geschwüre, .... Merkmale auf der sozialen Ebene wären z. B. ein verstärktes Auftreten von Konflikten, Rückzug von sozialen Kontakten, Wechsel oder Verlust des bisherigen Freundeskreises, ... .

Merkmale auf der Verhaltensebene wären z. B. erhöhte Reizbarkeit, rascher Stimmungswechsel, apathisches resignatives Verhalten, auffälliger Leistungsabfall, verstärktes Lügen, Stehlen, ....

Viele dieser Merkmale können jedoch auch im Rahmen des normalen jugendlichen Entwicklungsprozesses auftauchen oder durch persönliche/familiäre Probleme des Jugendlichen hervorgerufen werden, weshalb es sich empfiehlt, entsprechende Beobachtungen möglichst konkret und schriftlich fest zu halten und ein persönliches Gespräch mit dem/der Betroffenen zu suchen.

4. Wie sollten sich AusbilderInnen verhalten, wenn sie Drogenkonsum vermuten bzw. feststellen?

Besteht ein entsprechender Verdacht, ist ein schrittweises Vorgehen zielführend - analog zum Vorgehen bei Verdacht auf Alkoholmissbrauch. In einem ersten Gespräch sollte der betroffene Lehrling mit dem entstandenen Verdacht (und den Wahrnehmungen/Beobachtungen, die dazu geführt haben) konfrontiert werden und Gelegenheit erhalten, dazu Stellung zu beziehen. Bestätigt oder verstärkt sich der Verdacht im Rahmen des Gesprächs, sollte eine Aufklärung über Hilfs- und Beratungsangebote erfolgen und es sollten konkrete Vereinbarungen über das weitere Vorgehen getroffen werden (z. B. Änderung des problematischen Verhaltens, Einstellen des Konsums, Aufsuchen einer Beratungseinrichtung, Folgegespräch etc.). Erfolgt eine Verhaltensänderung, kann die Intervention nach Ablauf eines Beobachtungszeitraums und eines abschließenden Gesprächs als beendet betrachtet werden.

Besteht das Problem weiterhin, wird in einem abgestuften Vorgehen in drei bis fünf weiteren Folgegesprächen versucht, durch alternative Lösungsstrategien und schrittweisen zunehmenden Druck eine Änderung der Situation herbeizuführen. In der entsprechenden Fachliteratur zur betrieblichen Suchtprävention finden sich detaillierte Hinweise zum Ablauf solcher Interventionen.

Vor Beginn der Intervention sollte der/die LehrlingsausbilderIn auf jeden Fall eine Beratungsstelle kontaktieren, um sich die notwendige fachliche Unterstützung für den konkreten Fall zu holen.

5. Welche Hilfe sollte man den betroffenen Lehrlingen anbieten?

Ist ein Lehrling tatsächlich betroffen, sollte versucht werden, ihn einer geeigneten Beratungseinrichtung zuzuführen.



6. Darf ein/e AusbilderIn einen Drogentest verlangen und wie sollte er/sie sich verhalten, wenn er/sie merkt, dass ein Lehrling durch Alkohol oder Drogen beeinträchtigt zur Arbeit kommt?

Ein Lehrling darf, wie jede/r andere ArbeitnehmerIn auch, nicht zu Drogen- oder Alkoholtests gezwungen werden, da diese einen Eingriff in die persönliche Freiheit des/der Betroffenen darstellen (es sei denn, der/die ArbeitnehmerIn hat sich in seinem/ihrer Arbeitsvertrag freiwillig dazu verpflichtet oder es bestehen spezifische gesetzliche oder behördliche Anordnungen). Dem Lehrling kann aber die Möglichkeit eingeräumt werden, auf eigenen Wunsch mittels Test den gegen ihn geäußerten Verdacht zu entkräften.

Was den konkreten Anlassfall betrifft, so empfiehlt es sich für Betriebe grundsätzlich, den Umgang mit einer solchen Situation mittels eigener Betriebsvereinbarung zu regeln, da die genaue Vorgehensweise dann sowohl für die Vorgesetzten wie auch die MitarbeiterInnen klar vorgegeben ist und nicht erst im Einzelfall überlegt werden muss. Bezugnehmend auf die konkrete Fragestellung ist Folgendes zu empfehlen: Wenn ein/e AusbilderIn eine Beeinträchtigung durch Alkohol oder Drogen wahrnimmt, so gilt es zuerst, äußere Verhaltensauffälligkeiten fest zu halten und Zeugen beizuziehen (z. B. Betriebsratsmitglied, Betriebsarzt, andere unbefangene MitarbeiterInnen). Der beeinträchtigte Lehrling sollte nach Hause geschickt werden, wobei der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für ein sicheres Heimkommen zu sorgen hat. Über den Vorfall wird unter Beiziehung von Zeugen ein schriftliches Protokoll erstellt, dass dem Lehrling - samt Androhung der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses (sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind) - übergeben wird. Die Abmahnung und das Gespräch mit dem Betroffenen sollten allerdings erst erfolgen, wenn dieser nicht mehr durch Alkohol oder Drogen beeinträchtigt ist (z. B. am nächsten Arbeitstag), und Informationen über entsprechende Hilfsangebote enthalten. Auf jeden Fall sollten mit dem betroffenen Lehrling ein Beobachtungszeitraum und ein weiterer Gesprächstermin vereinbart werden.