



Sucht

Beobachten Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb ein Suchtproblem hat, weil sie sich auffällig benimmt oder kommen Ihnen solche Vermutungen zu Ohren, müssen Sie als Berufsbildner/in reagieren – auch von Gesetzes wegen. Dabei gilt es besonders zu beachten:

Nicht jedes auffällige Verhalten einer lernenden Person ist auf eine Suchtproblematik oder einen Drogenmissbrauch zurückzuführen, sondern kann andere Ursachen haben.

Konfrontieren Sie die betroffene Person erst, wenn Sie sich vorgängig ein klares Bild der Situation geschaffen haben.

Beobachten Sie die Vorkommnisse, sammeln Sie Auffälligkeiten und Tatsachen systematisch und halten Sie sie schriftlich fest. Es braucht klare Fakten, bevor die betroffene Person konfrontiert werden darf.

Sowohl Sie wie die Lernenden bewegen sich in einem Arbeitsverhältnis. Werden Sie sich über die Grenzen Ihrer Einflussmöglichkeiten klar. Kompetente Unterstützung finden Sie bei Jugend- und Drogenberatungsstellen. Auskunft erhalten Sie auch beim kantonalen Berufsbildungsamt.

Unternehmen Sie weitere Schritte in Zusammenarbeit und Absprache mit Vorgesetzten, Eltern, Amt, Sozialdienst.

Bei legalem wie bei illegalem Suchtmittelkonsum und beim Vorliegen einer Sucht soll die betroffene Person im Betrieb zunächst als unterstützungsbedürftig gelten.

Laut Gesetz haben Sie die Pflicht, bei minderjährigen Lernenden die Erziehungsberechtigten über eine allfällige Gefährdung zu informieren.

Sorgen Sie nach Möglichkeit für die Fortsetzung und den Abschluss der beruflichen Grundbildung.

Vorbeugen ist besser als heilen. Wie sieht die Suchtprävention in Ihrem Betrieb aus?

Das «Merkblatt Sucht» enthält die wichtigsten Informationen. In geraffter Form erfahren Sie, was als Suchtverhalten bezeichnet wird, wie Sie vorgehen müssen, welche Präventionsmassnahmen Sie ergreifen und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Was ist Sucht?

Sucht bezeichnet einen krankhaften Endzustand der Abhängigkeit von Mitteln oder Verhaltensweisen. Sucht ist gekennzeichnet durch ein chronisches Ausweichen vor scheinbar unlöslichen Konflikten und Spannungen. Süchtige Menschen leiden unter dem Zwang, sich das Mittel bzw. das süchtige Verhalten oft in steigender Dosis zuführen zu müssen. Sie sind nicht mehr in der Lage, sich direkt von der Sucht zu befreien.

Was gilt als Suchtmittel?

Im heutigen Verständnis umfassen Suchtmittel alle Stoffe, die auf das Gehirn wirken und damit Wahrnehmungen, Bewusstsein und Gefühle beeinflussen. Dazu gehören sowohl die Substanzen Tabak und Alkohol, Schlaf- und Beruhigungsmittel, schmerzlindernde Medikamente, Schnüffelstoffe als auch die verschiedenen illegalen Drogen. Diese Form der Abhängigkeit wird heute in Fachkreisen «Substanzabhängigkeit» genannt. In den letzten Jahrzehnten wurde der Abhängigkeitsbegriff auf andere zwanghafte Ersatzhandlungen ausgedehnt. Menschen sind dabei ihrem Suchtverhalten ähnlich ausgeliefert wie Substanzabhängige, z.B. bei der Spielsucht, Kaufsucht, Internetsucht oder bei Essstörungen.

Wer ist gefährdet?

Suchtgefährdet ist jede Person, die zur Bewältigung ihres Lebens auf Suchtmittelkonsum oder Ersatzhandlungen zurückgreift und andere Lösungsmöglichkeiten vernachlässigt. Die Jugendzeit stellt ganz generell ein erhöhtes Risiko für die Entwicklung von Suchtverhalten dar. Empfinden von Benachteiligungen in der schulischen Laufbahn, Leistungsversagen, dauerhafte Konflikte mit den Eltern und Schwierigkeiten in den Beziehungen zu den Gleichaltrigen sind Risikogrößen für den Drogenkonsum.

Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Was ist grundsätzlich zu bedenken?

Unterstützung beim Umgang mit Suchtproblemen erhalten Sie von den Jugend- und Drogenberatungsstellen. Die Massnahme sollte sich nie auf eine fristlose Entlassung beschränken. Gesellschaftlich gesehen ist die Berufsqualifikation sehr wichtig und beeinflusst stark die weitere Lebensperspektive. Zudem erhöht jedes weitere Scheitern und Ausgrenzen von gefährdeten Jugendlichen das Risiko, in eine Sucht abzugleiten. Für den Lehrbetrieb sollte es demnach ein Ziel sein, nach Möglichkeiten zu suchen den Abbruch der beruflichen Grundbildung zu verhindern. Dazu braucht es die enge Zusammenarbeit von Lernenden, Eltern, Lehrbetrieb und Beratungsstelle. Laut Gesetz haben Sie die Pflicht, bei minderjährigen Lernenden die Erziehungsberechtigten über eine allfällige Gefährdung zu informieren.

Wie wird Missbrauch festgestellt?

Sie stellen bei einem Lernenden Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen fest. Zum Beispiel: Leistungsabfall, Unaufmerksamkeiten, vermehrte Schläfrigkeit, Unkonzentriertheit, Gedächtnislücken, Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit, zunehmende Kurzabsenzen, vermehrte Nervosität und Gereiztheit, Unglaubwürdigkeit, sich wiederholende Ausflüchte, Rückzug, Verslossenheit usw.

Solches Verhalten ist nicht unbedingt auf eine Suchtproblematik oder auf Suchtmittelmissbrauch zurückzuführen, sondern kann ganz andere Ursachen haben. Einzig z.B. sichtbare Rauschzustände sowie beobachteter Drogenkonsum am Arbeitsplatz sind sichere Anzeichen. Deshalb müssen Sie sorgfältig abklären, ob die festgestellten Schwierigkeiten wirklich auf Drogenkonsum zurückzuführen sind.

Das klärende Gespräch

Suchen Sie eine Gelegenheit, mit der lernenden Person ins Gespräch zu kommen. Regelmässiger Drogenkonsum kann darauf hindeuten, dass jemand Mühe hat, sein Leben zu meistern. Es soll immer die Situation der konsumierenden Person gesamthaft betrachtet und nach den Umständen des Konsums sowie dem daraus gezogenen Gewinn gefragt werden. Aus diesem Verständnis heraus kann dann allfällige Hilfe seitens des Betriebs angeboten werden.



Zielsetzungen des Gesprächs

Teilen Sie der lernenden Person die beobachteten Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen in Bezug auf die Arbeit mit.

Bringen Sie Ihre Sorge darüber zum Ausdruck.

Wird das Thema «Substanzabhängigkeit» von der lernenden Person nicht selbst erwähnt, soll es nur angesprochen werden, wenn konkrete Vorkommnisse vorliegen. Sind legale oder illegale Drogen mit im Spiel, müssen Sie auf das Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz hinweisen und klar machen, dass «Drogenkonsum» nicht gebilligt wird. Bieten Sie der lernenden Person Hilfe an.

Phase der Beobachtung

Behalten Sie die lernende Person weiterhin im Auge. Zum weiteren Vorgehen braucht es klare Fakten. Deshalb müssen Sie Vorkommnisse und Tatsachen systematisch sammeln. Das beobachtete Verhalten wird schriftlich festgehalten (Datum, Beschreibung, Folgen) und im Personaldossier abgelegt.

Wenn sich die Situation innerhalb der folgenden Wochen nicht ändert, müssen Sie die lernende Person formell zu einem Gespräch einladen.

Zielsetzungen des Gesprächs:

Gemeinsam das Problem definieren

Gemeinsam konkrete Ziele festlegen

(In welche Richtung das Verhalten sich ändern soll, wie dies überprüfbar ist und inwieweit welcher Frist, wobei die lernende Person dazu Stellung nehmen soll und begründete Änderungen verlangen kann)

Das weitere Vorgehen planen

(Alle Beteiligten sollen den Spielraum und die weiteren geplanten Schritte kennen)

Hilft dies nicht weiter, müssen Sie eine konstruktive Konfrontation in die Wege leiten. Wenn innerhalb der abgemachten Frist die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, soll jetzt das weitere Umfeld der lernenden Person miteinbezogen werden (Vorgesetzte, Eltern, Berufsbildungsamt, Sozialdienst).

Probleme aus der Sicht aller Beteiligten auflisten und beschreiben

Stufenweise Massnahmen festlegen

(Minimale Anforderungen an die lernende Person und Hilfestellung seitens des Lehrbetriebs)

Sanktionen beschliessen für den Fall, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden

(Voraussehbare Konsequenzen wie Meldung an die Geschäftsleitung, Versetzung an ungefährlicheren Arbeitsplatz, Auflösung des Lehrvertrags)

Überprüfung der Massnahmen regeln

Sofern möglich, die berufliche Grundbildung weiterführen

Begleitung

In regelmässigen Zeitabständen treffen Sie sich mit der lernenden Person, um gemeinsam die Entwicklung der Lage zu beurteilen. Die lernende Person braucht Unterstützung und häufig mehrere Chancen, da mit Rückfällen zu rechnen ist. Stellt sich heraus, dass die lernende Person weder die Ziele der beruflichen Grundbildung erreichen kann noch ihr Suchtverhalten unter Kontrolle hat, müssen die vereinbarten Konsequenzen durchgesetzt werden.



Wichtige Richtsätze, um helfend handeln zu können

Helfen statt strafen

Treten bei Jugendlichen Probleme mit illegalen Drogen auf, hat diese Situation auch immer strafrechtliche Aspekte, Suchtprobleme lassen sich jedoch weder mit Strafandrohungen noch mit Zwangsmassnahmen lösen. Wie bei legalem Suchtmittelkonsum soll die betroffene Person im Betrieb zunächst als unterstützungsbedürftig gelten. Bieten Sie als Lehrbetrieb und Berufsbildner/in Hilfe an, verbunden mit präzisen Forderungen.

Den Lehrabbruch verhindern

Suchtgefährdete Jugendliche haben zum Teil mit grossen persönlichen Schwierigkeiten zu kämpfen. Jede weitere Schwierigkeit erhöht das Risiko, in die Abhängigkeit abzugleiten. Deshalb sollten Sie als Berufsbildner/in gemeinsam mit dem Lehrbetrieb die Fortsetzung und den Abschluss der beruflichen Grundbildung nach Möglichkeit fördern.

Die eigenen Grenzen erkennen

Sie als Berufsbildner/innen müssen sich darüber im Klaren sein, wo im Betrieb die Grenzen Ihrer Einflussmöglichkeiten liegen. Sowohl Sie wie die Lernenden bewegen sich in einem Arbeitsverhältnis, es geht dabei nicht um Therapie oder freundschaftliche Dienste. Sie können gemeinsam mit weiteren Verantwortlichen des Lehrbetriebs Unterstützung geben und dafür sorgen, dass nicht noch mehr (unnötige) Schwierigkeiten entstehen. Sie können aber nicht anstelle der Jugendlichen deren Probleme lösen.

Fachleute beiziehen

Kompetente Unterstützung finden Sie bei Jugend- und Drogenberatungsstellen. Diese bieten fachliche Hilfe an, den Lehrbetrieb im Einzelfall zu beraten oder die Betreuung von Jugendlichen zu übernehmen. Bei Suchtproblemen sollten die Beratungsstellen unbedingt in Anspruch genommen werden. Klarheit und entsprechende Führung sind unbedingt nötig.

Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung

Ein Unternehmen, das Suchtverhalten am Arbeitsplatz toleriert, wird negative Konsequenzen zu tragen haben. Wo Grenzüberschreitungen hingegenommen werden und nicht gehandelt wird, ist das Betriebsklima unweigerlich gestört. Kommt es zu gerichtlichen Klagen gegen einen Betrieb, der seine Fürsorgepflicht nicht wahrgenommen hat, ist zusätzlich mit einem Imageverlust zu rechnen.

Präventionsmassnahmen

Suchtprävention verlangt eine kontinuierliche Förderung von Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein bei Jugendlichen. Dazu gehören auch die Erziehung zu Toleranz und Solidarität, sowie die Fähigkeit selbstkritisch zu sein und Frustrationen zu ertragen. Denn positive Lebenserfahrungen und der konstruktive Umgang mit schwierigen Situationen unterstützen Jugendliche gesund zu bleiben und nicht, in die Welt der Suchtmittel zu flüchten.

In jedem Ausbildungsbetrieb gelten bestimmte Normen und Regeln, die einerseits mit der Arbeit zu tun haben, andererseits im Leben hilfreich sind. Beim fachgerechten Ausführen einer Aufgabe werden nicht nur Fähigkeiten eingeübt. Die Art und Weise, wie im Betrieb mit den Alltäglichkeiten des Lebens umgegangen wird, stellt für Jugendliche eine wichtige Orientierungshilfe dar. So können die Bedingungen im Lehrbetrieb dazu beitragen, die Lernenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu fördern. Der Umgang mit Suchtmitteln und -verhalten gehört dazu.

Rechtliche Situation

Nach Arbeitsgesetz und Obligationenrecht ist es die Pflicht der Arbeitgebenden, die Gesundheit der Lernenden zu schützen, für die Wahrung der «Sittlichkeit» zu sorgen und ihnen gegenüber eine spezielle Fürsorgepflicht wahrzunehmen.

Zudem müssen laut der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten die Arbeitgebenden, Massnahmen ergreifen, wenn eine lernende Person durch einen Substanzenkonsum die Sicherheit bei der Arbeit gefährdet. Berufsbildner/in und Arbeitgeber/in müssen entscheiden, ob die lernende Person in der Lage ist, ihre Arbeit auszuführen, ohne die Arbeitssicherheit zu gefährden. Ist dies nicht der Fall, muss ihr eine gefährdungsfreie Arbeit zugeteilt oder sie muss nach Hause



geschickt werden. Zudem besteht bei minderjährigen Lernenden die Pflicht, dem Erziehungsberechtigten eine allfällige Gefährdung der lernenden Person zu melden (ArG Art. 31, Abs. 1).

Lernende oder andere Angestellte die eine Widerhandlung gegen das Betäubungsmittelgesetz begehen, müssen nicht (können aber) angezeigt werden. Bei Drogenkonsum sollte es sicherlich nicht die erste betriebliche Massnahme sein. Vielmehr geht es darum, mit der betroffenen Person nach einer individuell geeigneten Hilfestellung zu suchen. Dabei kann und soll externe fachliche Unterstützung in Anspruch genommen werden.

Rechtsgrundlagen

ArG Art. 29, Abs. 1 und 2, Art. 32, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

OR Art. 328. Art. 337, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

VUV Art. 11, Abs. 3, Verordnung über die Unfallverhütung (Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, SR 832.30)

UVG Art. 82, Unfallversicherungsgesetz (Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung, SR 832.20)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)

Wichtige Fachstellen

www.afb.berufsbildung.ch

Auskunft erhalten Sie beim kantonalen Berufsbildungsamt. Suchtpräventionsstellen, Jugend- und Drogenberatungsstellen usw., gibt es in jeder grösseren Ortschaft oder zumindest in der Kantonshauptstadt. Sie sind im Telefonbuch meist unter dem Stichwort «Beratungsstellen» zu finden.

Links

www.suchtschweiz.ch

Unabhängige Stiftung für Prävention, Hilfe, Forschung

www.die-wahrheit.ch

Schweizerischer Verkehrssicherheitsrat, Wanderausstellung: «Die Wahrheit über das Kiffen und Fahren», Schulmaterial für Mittelschulen usw.

www.tschau.ch

Beratung und Jugendinformation zu verschiedenen Themen (auch Suchtprobleme), initiiert von der Gesundheitsförderung Schweiz.

www.infoset.ch (Beratung und Therapie > Organisationen)

Nationale und kantonale Organisationen Suchtprävention.

www.feel-ok.ch

Informationen rund um Jugendthemen und Suchtmitteln.

Literatur

Sucht Schweiz.

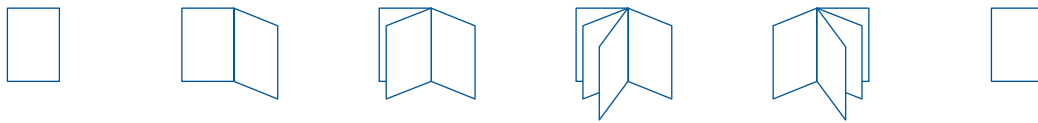
Suchtmittelkonsum während der Lehrzeit : Wie man vorbeugen und reagieren kann.

Lausanne : 2010. ISBN 2-88183-096-X. www.suchtschweiz.ch (Infomaterialien/Berufsausbildung)

Scherbaum, Norbert. *Das Drogentaschenbuch.*

Stuttgart : Thieme Verlag, 2016. ISBN 9-78-313118035-3.





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz	www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf
Depression und Suizidgefährdung	www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Körperhygiene – saubere Kleidung	www.berufsbildung.ch/download/mb214.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Nachteilsausgleich	www.berufsbildung.ch/download/mb213.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 210

Sucht

www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2018

© SDBB Bern

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Postfach | CH-3001 Bern
Telefon 031 320 29 00 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch