

## Umgang mit jungen Konsumenten von Drogen und Alkohol im Ausbildungsalltag<sup>1</sup>

In diesem Beitrag

- erhalten Sie einen kurzen Überblick zum Alkohol- und Drogenkonsum von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland
- bekommen Sie Hinweise zu den Wirkungsweisen von Alkohol und Drogen
- erfahren Sie, wie Sie bei vermutetem Drogen- oder Alkoholkonsum von Auszubildenden reagieren können
- wird Ihnen ein Stufenplan zum Umgang mit Auszubildenden mit Suchtproblemen vorgestellt
- werden Ihnen vorbeugenden Maßnahmen im Betrieb empfohlen.

Der Autor:

Dipl. Pädagoge Mathias Hofmann leitete die Drogenberatung e.V. in Lippe von 1994 – 2001 und ist heute als geschäftsführender Gesellschafter von SHS-CONSULT GmbH & Co. KG Berater und Trainer im Management. Er berät zu betrieblicher und kommunaler Suchthilfe und begleitet Planungsprozesse.

Anschrift: Spiegelstraße 10, 33602 Bielefeld, Tel 0521.521 6629, m.hofmann@shs-consult.de

---

<sup>1</sup> *erscheint in Cramer, Schmidt, Wittwer (Hrsg): Ausbilder-Handbuch, Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln voraussichtlich 2003*

|  |    |
|--|----|
| Einleitung .....   | 3  |
| 1. Welche Drogen konsumieren Jugendliche heute? .....  | 5  |
| Wie wirken Drogen?.....  | 5  |
| Alkohol .....  | 6  |
| Cannabisprodukte (Haschisch und Marihuana) .....   | 7  |
| Ecstasy und Partydrogen .....  | 8  |
| Heroin .....   | 8  |
| 2. Woran können Sie als Ausbilder erkennen, dass jemand Drogen konsumiert?.....  | 10 |
| 3. Wie können Sie als Ausbilder reagieren, mit einzelnen Auszubildenden umgehen, ihnen eventuell helfen oder sie disziplinieren..... | 11 |
| 1. Wenn Drogen am Arbeitsplatz auftauchen oder Auszubildende berauscht arbeiten .....  | 11 |
| 2. Wenn Sie der Meinung sind, dass bei einem Auszubildenden ein problematischer Konsum oder eine Drogenabhängigkeit vorliegt.....    | 21 |
| 3. Zusammenarbeit mit Drogen- und Suchtberatungsstellen .....  | 25 |
| 4. Was können Sie im Betrieb vorbeugend tun? .....   | 26 |

## Einleitung

Der Konsum von illegalen Drogen und Alkohol hat im Ausbildungsalltag nichts zu suchen.

Gleichwohl wissen wir, dass circa 1/3 aller 12 – 25 jährigen regelmäßig Alkohol trinkt, dass Alkoholexzesse ein zunehmendes Freizeitphänomen bei Jugendliche ist, dass mindestens ein Viertel dieser Altersgruppe Erfahrungen mit illegalen Drogen (meistens Cannabis) hat und dass etwa 6% abhängige Konsummuster aufweisen.<sup>1</sup>

Wo ausgebildet wird, sind Jugendliche und junge Erwachsene. Das heißt umgekehrt, dass der Lebensalltag der Jugendlichen einschließlich ihres Konsumverhaltens in Ausbildungen präsent ist, und dass auch der Konsum von Alkohol und Drogen in den Ausbildungsalltag hineinwirkt. Das gilt entsprechend für weiterführende Schulen, Jugendfreizeiteinrichtungen und alle anderen „Jugendinstitutionen“.

Die Phase der Adoleszenz ist ein Lebensabschnitt, indem die Jugendlichen sich in vieler Hinsicht sehr riskant verhalten. Sie tasten sich an Grenzen ihres Handelns heran und überschreiten sie manchmal. Über Ihre Erfahrungen und die Auseinandersetzungen mit Erwachsenen und Gleichaltrigen entwickeln sie sich selbst zu Erwachsenen. Auf das Thema Drogen übertragen bedeutet dies, dass sehr viele Jugendliche Drogen ausprobieren, dass aber nur ein sehr geringer Teil der vielen Probierer einen problematischen Konsum oder sogar eine langwierige Suchterkrankung entwickelt.

Aus der Praxis der Drogen- und Suchtberatungsstellen wissen wir, dass Jugendliche oder junge Erwachsene, die Alkohol oder Drogen konsumieren, auch im Ausbildungsalltag auffallen. Insbesondere Beratungsstellen, die sich in der Prävention und der beruflichen Integration dem Bereich betriebliche Ausbildung widmen, deren Beratungsangebot somit Meistern wie Lehrlingen bekannt ist, berichten von einer nicht geringen Nachfrage nach Hilfe und Unterstützung<sup>2</sup>.

Drei übergeordnete Frage drängen sich in diesem Zusammenhang auf:

1. Wie können Ausbilder schnell Probleme mit Alkohol und Drogen erkennen?

**riskanter Pro-  
bierkonsum von  
Jugendlichen**

2. Wie können Ausbilder mit einzelnen Auszubildenden umgehen und angemessen im Interesse der Auszubildenden wie des Betriebes reagieren?
3. Welche Konzepte gibt es für eine betriebliche Vorbeugung, um Probleme mit und von konsumierenden Jugendlichen im Vorfeld zu verringern?

Ich möchte diesen Fragen im Folgenden möglichst praxisnah nachgehen und Antworten geben, die eine Orientierung im Ausbildungsalltag erleichtern. Ich möchte gleichzeitig bereits hier darauf verweisen, dass es bundesweit gemeindenahere Sucht- und Drogenberatungsstellen gibt, die ausführlich Fragen beantworten und Hilfestellung geben können, für Betroffene genauso wie für Eltern, Lehrer und Ausbilder.

Wenn ich im folgenden von „Drogen“ schreibe, dann meine ich damit sowohl illegale Drogen, als auch Alkohol und Medikamente, die jenseits medizinischer Medikation zum Berauschen konsumiert werden. Die empfohlenen Maßnahmen gelten auch für Menschen, die Schnüffelstoffen und andere Rauschmittel konsumieren. Im Umgang mit suchtgefährdeten Menschen ist immer der Mensch maßgebend für die Interventionen.

## 1. Welche Drogen konsumieren Jugendliche heute?

Der Drogenkonsum Jugendlicher hat sich in den vergangenen 10 Jahren nicht so drastisch verändert, wie es die bunte Presse auf der Suche nach Schlagzeilen oftmals beschreibt. Noch immer ist Alkohol das meistkonsumierte Rauschmittel, gefolgt von Cannabisprodukten (Haschisch und Marihuana). Eine geringere, aber noch maßgebliche Verbreitung haben außerdem noch Partydrogen wie Ecstasy, LSD und Pilze. Die harten Drogen, welche die Schlagzeilen beherrschen, also Kokain, Heroin, Crack werden nur von absoluten Minderheiten konsumiert, nur 3 von 1000 Jugendlichen haben in ihrem Leben z. B. Erfahrungen mit Heroin gemacht.

Der Vergleich über die letzten 20 Jahre zeigt, dass die Erfahrungen und der Konsum von Jugendlichen insgesamt in etwa gleichbleibend sind. Cannabis wird etwas früher konsumiert, Alkohol wird etwas seltener, dafür aber mehr mit eindeutiger Rauschabsicht konsumiert. Der Mischkonsum von Alkohol, Cannabis und Medikamenten oder Partydrogen mit der Absicht neuer Rauscherfahrungen hat ebenfalls zugenommen.<sup>3</sup>

Der subjektive Eindruck, Drogenkonsum sei unter Jugendlichen heute verbreiteter als vor 10 Jahren, mag daher rühren, dass er offener thematisiert wird. Es ist kein Tabuthema mehr, es gehört für viele Jugendliche und junge Erwachsene zu ihrem Lebensstil und Freizeitverhalten, das sich um Kicks und Fun dreht. Alkohol und Drogen zu konsumieren ist eine verbreitete jugendliche Wochenendbeschäftigung.

**Rausch am  
Wochenende:**

**Drogenkonsum als  
Freizeitbeschäftigung**

### ***Wie wirken Drogen?***

Alle Rauschmittel zeichnet aus, dass sie auf das zentrale Nervensystem einwirken und

- Wahrnehmung
- Stimmung
- Koordination von Bewegungen

beeinflussen.

Sie unterdrücken Gefühle und Wahrnehmungen oder verstärken Sie, manche rufen Halluzinationen hervor, manche machen schmerzempfindlich und ermöglichen für eine gewisse Zeit eine besondere Anstrengung. Neben diesen von Konsumenten erwünschten Wirkungen, deren Stärke immer von der Dosis und persönlichen Faktoren abhängig ist, haben sie auch weitere (Neben-)wirkungen wie eine eingeschränkte Handlungsfähigkeit, Gesundheitsschäden oder die Gefahr, dass die Konsumenten eine Sucht, also psychische Abhängigkeit entwickeln. Im Extremfall bedeutet eine Sucht, dass Konsumenten ohne medizinische/psychosoziale Behandlung einen dauerhaften Konsum nicht beenden können. Das mit der Sucht verbundene zwanghafte Verhalten muss nicht substanzbezogen sein, es kann auch wie bei Spielsucht, Magersucht oder Bulimie andere Ausprägungen zeigen.

Rauschmittel sind alkoholische Getränke, illegale Drogen (die im Betäubungsmittelgesetz aufgelistet sind), manche Pflanzenextrakte wie Pilze, manche Medikamente, manche Chemikalien wie Lösungsmittel oder Klebstoffe / Lacke.

Die folgenden substanzbezogenen Informationen konzentrieren sich auf einige wenige Rauschmittel, die bei Jugendlichen verbreitet sind, auf die jeweils verbreiteten Konsumformen und beobachtbaren Wirkungen. Dabei steht der Aspekt des beginnenden problematischen Konsums im Mittelpunkt. Ausführlichere Informationsmedien erhalten Sie unter anderem bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung in Köln, in Drogen- und Suchtberatungsstellen, in Gesundheitsämtern und bei der Polizei.<sup>4</sup>

**Alkohol, Drogen,  
Medikamente**

### ***Alkohol***

Der Konsum von Alkohol unterdrückt die Wahrnehmung, er enthemmt. Stimmungen werden verstärkt, aus guter Laune wird evtl. unangemessene Euphorie, aus schlechter Laune Depressivität. Die Koordinationsfähigkeit wird durch den Konsum von Alkohol schnell beeinträchtigt, Alkohol macht müde. Menschen unter Alkoholeinfluss sind entweder lauter, auffälliger, suchen Kontakt und Kommunikation, kommen näher als im nüchternen Zustand; oder sie ziehen sich zurück und sind unansprechbar.

Starker Alkoholkonsum wirkt bis in den nächsten Tag. Morgendliche Verspätung, Übellaunigkeit und Müdigkeit kann viele Ursachen haben, eine davon kann Alkoholkonsum am Vorabend sein.

Der langanhaltende regelmäßige hochdosierte Konsum von Alkohol kann neben der psychischen eine massive körperliche Abhängigkeit begründen. Beobachtbare beginnende Entzugserscheinungen bei Alkoholabhängigen sind Zittern, große Nervosität und körperliche Unsicherheit, Durst, schlechte Laune.

Alkoholkonsum lässt sich für Jugendliche auch in größeren Mengen aus ihrem normalen Einkommen finanzieren.

### ***Cannabisprodukte (Haschisch und Marihuana)***

Der Konsum von Cannabis regt die Phantasie an, erzeugt leichte Halluzinationen und ein erleichtertes Körpergefühl. Bewegungen werden verlangsamt. Die Wahrnehmung scheint vielfältiger, dadurch ist die Orientierungsfähigkeit eingeschränkt gegenüber einem nüchternen Zustand. Cannabis Konsumenten reden und lachen viel, die vielfachen Assoziationen, denen sie dabei folgen, machen Gespräche für Außenstehende schwer verständlich. Der Konsum von Cannabis macht auch schläfrig.

Eine körperliche Abhängigkeit von Cannabis gibt es selbst bei starkem Konsum nur in sehr geringem Maße. Konsumenten mit sehr häufigem Konsum beschreiben trotzdem Schwierigkeiten damit, den Konsum zu beenden: es handelt sich in der Regel um starke Gewöhnungen oder auch psychische Abhängigkeiten. Häufig beschreiben sie ihre Situation mit „Ich kann ohne Kiffen nicht einschlafen“, „ohne Haschisch ist alles öde“, oder „ich kenne nur Leute, die auch kiffen“.

Auch ein erhöhter Cannabiskonsum lässt sich noch aus einem besseren Ausbildungseinkommen finanzieren.

Cannabis wird in aller Regel geraucht, als gedrehte Zigarette oder Joint, aus einer Pfeife oder (häufig selbstgebauten) Wasserpfeife. Tee oder Gebäck aus Cannabis ist zwar möglich, aber nicht weit verbreitet.

### ***Ecstasy und Partydrogen***

Als Partydrogen bezeichne ich hier Mischsubstanzen, die in Abwandlung von Ecstasy, LSD und Amphetaminen meist in Tablettenform angeboten werden. Je nach Zusammensetzung bewirken sie ein besonderes Wohlgefühl und den Wunsch, mit anderen Personen zusammen zu sein (Ecstasy, genannt „Pillen“ oder „Teile“), Halluzinationen (LSD, genannt „Pappen“), oder den Eindruck besonderer körperlicher Leistungsfähigkeit und schnellster Wahrnehmungen (Amphetamine, genannt „Speed“).

Konsumenten erreichen durch Partydrogen eine langanhaltende besonders gute Stimmung ohne Müdigkeit, passend zu Besuchen von Discos oder Konzerten an Wochenenden.

Eine körperliche Abhängigkeit kann sich bei längerem Konsum von Ecstasy entwickeln: gewöhnt an die Ausschüttung hoher Dosen des Wirkstoffes Serotonin entwickeln sich in konsumfreien Phasen sehr depressive Stimmungen. Regelmäßiger Konsum von Amphetaminen bewirkt in konsumfreien Phasen Nervosität und Fahrigkeit. Konsumenten, für die Partydrogen regelmäßig zum Wochenende gehören, werden am Wochenanfang große Schwierigkeiten haben, normalen Arbeitsanforderungen zu genügen. Sie sind übermüdet und konzentrationschwach.

Ein starker Konsum von Partydrogen ist für Auszubildende finanziell nur schwierig zu bewältigen.

### ***Heroin***

Heroin, ein Opiat, ist ein höchstwirksames Schlaf- und Schmerzmittel. Es erzeugt ein grundlegendes Wohlgefühl und eine euphorische Stimmung, diese Gefühle sind wesentlich stärker als beim Konsum von Cannabis oder Ecstasy. Konsumenten wirken verlangsamt, schläfrig, zufrieden.

Durch regelmäßigen Konsum entwickelt sich bald eine massive körperliche Abhängigkeit. Heroinabhängige müssen für die gewünschte Wirkung wachsende Mengen konsumieren. Körperliche Entzugserscheinungen sind Übelkeit, Gliederschmerzen, Schweißausbrüche, Schlaflosigkeit. Zur Vermeidung von Entzugserscheinungen ist es nötig, mehrmals am Tag Heroin zu konsumieren, etwa alle 4 – 6 Stunden. Die Notsituation, sich regelmäßig neues

Heroin zur Vermeidung der Entzugserscheinungen zu besorgen, zeigt sich in starken Veränderungen der Stimmungen und Verhaltensweisen: Rastlosigkeit, Reizbarkeit, Depressivität, Verzweiflung oder Aggressivität.

Heroin ist so teuer, dass ein täglicher Konsum nicht aus einem normalen Einkommen zu finanzieren ist. Wer über keine anderen Mittel verfügt, wird dazu eigene Wertgegenstände verkaufen, selbst mit Heroin handeln, oder über Prostitution oder Diebstähle den Konsum finanzieren.

Heroin kann nicht nur gespritzt werden, in der Regel beginnt der Konsum mit Rauchen. Dazu wird Heroin auf einem steifen Aluminiumfolie erhitzt und der aufsteigende Rauch über ein Röhrchen inhaliert (vom Blech rauchen).

Eine von mehreren Behandlungsformen schwerer Heroinabhängigkeit ist die kontrollierte Vergabe des Ersatzstoffes Methadon, einem verschreibungsfähigen Opiat. Dies geschieht täglich durch Ärzte in ihrer Praxis oder einer Klinik mit psychosozialer Beteiligung durch Drogenberatungsstellen. Die Vergabe kann längerfristig mit gleichbleibender Dosis über mehrere Monate oder Jahre erfolgen oder kurz- bis mittelfristig abdosierend als ambulante Entgiftung. Ein gut eingestellter Methadonpatient ohne wesentlichen Nebenkonsum von Alkohol oder anderen Drogen kann voll arbeitsfähig und sozial unauffällig sein – also auch während der Behandlung eine Ausbildung absolvieren.

## 2. Woran können Sie als Ausbilder erkennen, dass jemand Drogen konsumiert?

Für Personen mit geringem bis beginnend problematischem Konsum gilt: es ist nicht möglich, jemand im alltäglichen Kontakt direkt „anzusehen“, was und wie viel davon er konsumiert hat, es gibt keine geheimen Merkmale (wie besonders kleine oder große Pupillen) die unmittelbar auf den aktuellen Konsum einer Substanz hinweisen.

Aber: Wenn jemand offensichtlich in einer anderen Stimmung ist als gewöhnlich, wenn er ungewöhnlich müde, übermäßig agil, fahrig, unkoordiniert, wirr wirkt, wenn er sich besonders still oder besonders laut verhält, seine Leistungen deutlich nachlassen, wenn er plötzlich massive Geldprobleme hat oder seinen Freundeskreis radikal ändert, alle diese beobachtbaren ungewöhnlichen Verhaltensweisen und Stimmungen können als Ursache den Konsum von Alkohol oder Drogen haben. Eine andere Ursache könnte sein, dass jemand krank ist oder in einer psychisch belasteten Situation.

Ihre Beobachtung liefert zunächst nur eine erste Grundlage für Interpretationen, erst im weiteren Kontakt können Sie in der Einschätzung von Auszubildenden sicherer werden.

Machen Sie sich ein Bild von Ihren Auszubildenden.

Wenn sie sich Ihrer Meinung nach ungewöhnlich verhalten, sprechen Sie sie an, schildern Sie Ihrem Auszubildenden, was für einen Eindruck Sie von ihm haben, welche Veränderung Sie wahrnehmen und interessieren Sie sich für die Gründe.

Dies gilt im Zusammenhang mit vermutetem problematischem Alkohol- und Drogenkonsum - oder wenn Sie sich aus anderen Gründen Gedanken oder Sorgen zu ihrem Auszubildenden machen.

### **3. Wie können Sie als Ausbilder reagieren, mit einzelnen Auszubildenden umgehen, ihnen eventuell helfen oder sie disziplinieren**

Im Umgang mit Drogenkonsumenten und Suchtkranken im Betrieb hat sich generell ein regelorientiertes Vorgehen bewährt. Im Folgenden bekommen Sie Hinweise, was Sie beim Aufstellen von Regeln und beim Anwenden beachten sollten.

**Regeln haben sich bewährt**

#### **Unterscheiden Sie zwei Fälle:**

1. Wenn Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz auftauchen oder Auszubildende berauscht arbeiten.
2. Wenn Sie der Meinung sind, dass bei einem Auszubildenden ein problematischer Konsum oder eine Drogenabhängigkeit vorliegt.

#### ***1. Wenn Drogen am Arbeitsplatz auftauchen oder Auszubildende berauscht arbeiten***

Ziel ist es, dass Auszubildende keine Drogen zum Arbeitsplatz mitbringen, dass kein Konsum am Arbeitsplatz stattfindet und dass niemand sich unter Einfluss von Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz gefährdet.

**Drogen im Betrieb**

Die geeignete Maßnahme ist eine selbstverständliche und alltägliche Regelung, ähnlich anderen Ordnungsregeln zur Pünktlichkeit, zur Krankmeldung oder zur Sauberkeit des Arbeitsplatzes. Um so einfacher und selbstverständlicher die Regeln sind, desto einfacher haben Sie es, einen normalen Umgang mit Regelverstößen zu erreichen. Zum Beispiel: Es ist verboten, illegale Drogen und Alkohol zur Ausbildungsstelle mitzubringen oder dort zu konsumieren und es ist verboten unter dem Einfluss von illegalen Drogen oder Alkohol zu arbeiten.

Ihre Regeln sollten eindeutig und transparent sein. Alle sollten sie kennen und verstehen. Sie können dies kontrollieren, indem Sie Ihre Auszubildenden fragen, wie sie die Regeln verstehen.

**eindeutige und transparente Regeln**

Für Ihre Reaktion sollten Sie sich einen Spielraum erhalten. Es ist nicht das erste Ziel, dass Jugendliche wegen eines Regelverstoßes ihre Ausbildung beenden müssen, sondern, dass die Jugendlichen in ihrer Ausbildung lernen, Regeln einzuhalten.

**flexible Reaktion**

Regeln und Reaktionen hängen unmittelbar zusammen. Wenn Sie eine Regel aufstellen, dann überlegen Sie gleichzeitig, wie sie Einhaltung kontrollieren wollen und wie Sie auf einen Verstoß reagieren. Über die Regel und die Reaktionen sollten Sie Ihre Auszubildenden standardmäßig bei Ausbildungsbeginn informieren, so dass später niemand sagen kann, er hätte nichts gewusst. Was Sie nicht kontrollieren können, brauchen Sie nicht zu regeln.

### **Regeln:**

- Informieren Sie sich, inwieweit bereits eine „Betriebsvereinbarung Sucht“ oder Regeln für Ihren Betrieb gelten. Nutzen Sie bestehende Vereinbarungen und Regelwerke. Stimmen Sie Regeln mit Unternehmensleitung und Betriebsrat ab.
- Der Besitz von Drogen ist nach dem Betäubungsmittelgesetz (BtmG) verboten, von daher verbietet sich Besitz, Weitergabe und Konsum am Arbeitsplatz automatisch. Der Vorbehalt „geringe Menge“ entfällt in der Nähe von Schulen, Ausbildungsplätzen und ähnlichen Institutionen. Formulieren Sie zur Klarheit für alle (eventuell falsch informierten) Beteiligten: „Der Besitz und Konsum von illegalen Drogen ist verboten“
- Für Alkohol gilt dies nur sehr eingeschränkt nach dem Jugendschutzgesetz (Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit). Stellen Sie daher in Ihrem Betrieb eine eindeutige Regel zum Verbot von Alkohol am Arbeitsplatz auf. Klären Sie Ausnahmen, falls Sie dies wünschen, zum Beispiel für Betriebsereignisse wie die Weihnachtsfeier. Klären Sie, ob nur der Konsum von Alkohol verboten ist, oder auch das Mitbringen von Alkohol an den Arbeitsplatz.

**welche Regeln gibt es bereits?**

**illegale Drogen sind verboten!**

**Was ist mit Alkohol?**

- Finden Sie einvernehmlich mit Ihren Kollegen Regeln, die alle vertreten und umsetzen können. Es handelt sich um institutionelle Regeln, nicht um persönliche Arbeitsstile. Falls Sie oder Kollegen nicht sicher sind, wie einzelne Regeln zu handhaben sind, welche Grenzfälle wie zu beurteilen wären, können Sie sich von der betrieblichen Suchtberatung oder einer Drogen-/Suchtberatungsstelle in Ihrer Kommune beraten lassen.
- Falls Sie bei vereinbarten Konsequenzen Dritte hinzuziehen möchten, etwa eine innerbetriebliche Suchtberatungsstelle, einen Betriebsarzt o.ä., sollten Sie mit diesen Ihre Regeln und Überlegungen zur Vorgehensweise abstimmen. So ist Ihr Betriebsarzt eventuell bereits vorbereitet, falls Sie ihn zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit eines Auszubildenden hinzuziehen möchten.

**Regeln gelten für alle**

**Betriebsarzt**

## Reaktionen:

Falls Sie jemanden „in flagranti“ mit Alkohol oder Drogen überraschen oder Alkohol oder Drogen im Ausbildungsbetrieb finden, haben Sie den Vorteil, dass die Fakten unmittelbar allen Beteiligten offensichtlich sind. Alle wissen, dass Reaktionen erfolgen müssen. Nun sind Sie gefordert: Sie sollten auf jeden Fall sichtbar reagieren. Die erste Reaktion soll in erster Linie Ihre Handlungsfähigkeit zeigen, umfangreichere Konsequenzen können Sie später überlegen und ziehen.

**Erwischt, was tun?**

Geringe Vergehen regeln Sie sofort. Ein Beispiel: In Ihrem Betrieb ist jeglicher Alkohol verboten. Sie erwischen einen neuen Auszubildenden zum Ende der Arbeitszeit mit einer Dose Bier in der Hand. Sie sprechen ihn direkt an, weisen ihn auf die Regel hin und fordern ihn auf, die Dose Bier sofort vom Betriebs-Gelände zu entfernen und dafür zu sorgen, dass dies nicht wieder vorkommt. Sagen Sie ihm außerdem, dass sie den Vorfall mit ihren Kollegen besprechen werden (und tun sie dies auch), damit er nicht den Eindruck gewinnt, sie würden ihn decken. Weisen Sie alle Auszubildenden bei nächster Gelegenheit wieder auf die Regel hin.

Wenn Sie „absichtlich wegschauen“, ist dies keine gute Reaktion. Sie übermittelt die Botschaft: Hier wird über Fehlverhalten hinweggesehen, der

**nicht absichtlich wegschauen!**

Ausbilder weiß nicht, was er machen soll, die Regel hat keinen Wert, alle können weiter machen, was sie wollen.

Falls Sie auf Grund seines Verhaltens den dringenden Verdacht haben, dass ein Auszubildender Drogen oder Alkohol konsumiert hat und sie die Arbeitssicherheit gefährdet sehen, müssen Sie ebenfalls reagieren. Sprechen Sie die Person an, überprüfen Sie Ihren Verdacht, testen Sie, ob der Auszubildende eine Alkoholfahne hat oder auf weitere Weise auffällig ist.

**Drogen am Arbeitsplatz – das Verhalten zählt**

Die konkrete Verhaltensauffälligkeit ist entscheidend, nutzen Sie Ihre allgemeine Lebenserfahrung und ziehen Sie eventuell einen Kollegen hinzu. Im Zweifelsfall entscheiden Sie sich für die Arbeitssicherheit. Lassen Sie den Auszubildenden nur weiterarbeiten, wenn Sie es verantworten können, das heißt, wenn er für Sie zweifelsfrei dazu in der Lage ist. Im Streitfall kann der Auszubildende einen Arzt hinzuziehen, der seine Arbeitsfähigkeit beurteilt.

**Ihre Wahrnehmung und Lebenserfahrung reicht aus**

- Nutzen Sie für Ihre Argumente das, was sie direkt und unmittelbar wahrnehmen können. Thematisieren Sie zum Beispiel die unsichere Sprache, eine Alkoholfahne, fahriges Verhalten, übermäßige Müdigkeit und weitere von Ihnen beobachtete Veränderung im Verhalten. Sagen Sie „Ich sehe doch, dass Sie sich kaum auf den Beinen halten können, das ist an dieser Maschine viel zu gefährlich“, oder „Ich sehe doch, welchen Ausschuss Sie produzieren, sonst arbeiten Sie wesentlich besser.“
- Argumentieren Sie aus Ihrer Position heraus: „Es tut mir leid, ich kann das nicht verantworten, dass Sie in diesem Zustand weiterarbeiten. Wenn etwas passiert, werde ich zur Rechenschaft gezogen.“
- Betonen Sie Ihre Zuständigkeit: „Ich entscheide das hier: Es ist meine Überzeugung, dass Sie nicht in der Lage sind, sicher zu arbeiten und daran halte ich mich.“
- Geben Sie dem Auszubildenden eine Möglichkeit, Sie zu überzeugen: „Ich bin kein Arzt, Sie können sich gerne an den Betriebsarzt wenden. Wenn dieser Ihnen bescheinigt, dass Sie arbeitsfähig sind, können wir weitersehen. Es kann sein, dass ich mich irre, aber ich irre mich lieber einmal zuviel, als dass hier was passiert.“

**Betriebsarzt**

- Vermeiden Sie Behauptungen „Sie haben Drogen konsumiert“ oder „Sie trinken doch immer zuviel“. Sie können diese Vermutung oder Verallgemeinerung nicht belegen und verschärfen die Konfrontation. Die vermutlich erste Reaktion des Auszubildenden ist „Stimmt gar nicht, das geht Sie gar nichts an“, und damit ist wenig gewonnen.
- Unterlassen Sie Diagnosen wie: „Sie sind Alkoholiker“ oder „Sie sind doch abhängig“. Sie sind kein Arzt und – abgesehen von der Schwierigkeit, diese Krankheit genau zu diagnostizieren – Ihnen steht diese Diagnose (und eventuell ein Behandlungsvorschlag) auch dienstrechtlich nicht zu. Orientieren Sie sich ausschließlich am Verhalten.

**Keine unnötigen  
Diskussionen  
über Drogen**

Wenn Sie den betroffenen Auszubildenden „heimschicken“, reicht Ihre Sorgfaltspflicht bis an seine Haustür. Die Heimfahrt können Sie einem Taxiunternehmen übergeben, die Kosten trägt der Betroffene (wegen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen). Am besten nehmen Sie diese Vorgehensweise mit in das Regelwerk auf, damit Sie einen Streit an dieser Stelle unter Hinweis auf die (bekannten) Regeln vermeiden können.

**Heimweg**

Eine ärztliche Blut- oder Urinprobe dürfen Sie nicht erzwingen, dem stehen die Grundrechte des Auszubildenden (auf körperliche Unversehrtheit und informationelle Selbstbestimmung) entgegen. Sie brauchen diese „harte Fakten“ aber auch nicht, da Ihre Einschätzung der Verhaltensauffälligkeit, am besten bestätigt durch einen Kollegen, ausreicht.

**Blutprobe????**

#### weitere Reaktionen:

Eine Rote Karte ist im Fußball richtigerweise nur im absoluten Ausnahmefall die erste Reaktion bei einem Regelverstoß. Erhalten Sie sich Ihre Handlungsfreiheit, in dem sie flexibel und abgestuft reagieren. Sie sind als Ausbilder nicht nur für die Ordnung verantwortlich, sie haben auch einen pädagogischen Auftrag und als Vorgesetzter eine Sorgfaltspflicht.

Falls es von Ihnen erwartet wird, oder falls Sie eine Unterstützung benötigen, wenden Sie sich an ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten. Eine wichtige Grundlage für Ihr weiteres Vorgehen ist ihre eigene Handlungssicherheit. Sie können sich auch professionellen Rat in Drogen- oder Suchtberatungsstellen holen, die alle schweige verpflichtet sind.

Gehen Sie mit dem Auszubildenden in zwei Schritten vor:

1. Die **unmittelbare Reaktion**: falls die Arbeitsfähigkeit wegen des Konsums von Drogen oder Alkohol ihrer Meinung nach nicht besteht, schicken Sie Ihren Auszubildenden nach Hause bzw. zum Arzt. Führen Sie kein ausführliches Kritikgespräch mit ihm direkt: wer zu berauscht ist zum Arbeiten, ist auch kein guter Gesprächspartner. vereinbaren Sie mit ihm zeitnah (nächster möglicher Termin) ein Gespräch über die Situation. Dasselbe gilt für Regelverstöße, wenn eine aufgeregte Stimmung entsteht. Vereinbaren Sie das entscheidende Kritikgespräch für etwas später, wenn beide Parteien wieder sachlich und ruhig miteinander reden können.

2. Führen Sie dieses **Kritikgespräch** mit dem Auszubildenden ungestört unter vier Augen, z.B. in einem Büro, und ohne Zeitdruck. Damit hier kein Zweifel besteht, dass ein Kritikgespräch angemessen ist, sollten Sie es als Standard in Ihr Regelwerk aufnehmen. Diese Gespräche sind ein Schlüssel für die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit.

**Das Kritikgespräch nach Ihren Regeln**

- Bereiten Sie für sich vor:  
was ist der genaue Gegenstand Ihrer Kritik, was haben Sie wahrgenommen und was ist zweifelsfrei genau passiert?  
welches Ziel hat ihr Gespräch?  
welche weiteren Konsequenzen wollen Sie ziehen?  
welchen Spielraum wollen Sie sich dabei selbst einräumen, je nach Reaktion Ihres Auszubildenden?
- Bereiten Sie sich darauf vor, einen Dialog zu führen: was wollen Sie von Ihrem Auszubildenden wissen? welche Fragen könnte er an Sie haben? Wie können Sie ihn ins Gespräch bringen?
- Beginnen Sie damit, den Rahmen für das Gespräch zu klären: dass sie sich extra Zeit nehmen möchten, um den Vorfall in Ruhe durchzusprechen, erklären Sie ihre Ziele für das Gespräch, fragen sie ihren Auszubildenden nach seinen Wünschen für das Gespräch. Lassen Sie von Anfang an keinen Zweifel daran, dass es für Sie einen ernststen Anlass gibt, der Konsequenzen nach sich ziehen wird, und dass Sie sich eine weitere konstruktive Zusammenarbeit wünschen.
- Erklären Sie genau, was Sie kritisieren: Wo hat der Auszubildende gegen welche Regeln verstoßen. Konzentrieren sie sich auf das, was

**Vorbereiten**

für Sie unmissverständlich feststeht und vermeiden Sie Interpretationen und Unterstellungen.

- Fragen Sie den Auszubildenden nach seiner Sicht des Vorfalles. Fragen Sie den Auszubildenden, warum er gegen die Regel verstoßen hat.
- Es kann sein, dass Ihr Auszubildender die Regeln nicht einsieht, eventuell müssen Sie auch den Sinn der Regeln noch einmal erklären. Das Kritikgespräch ist aber nicht der richtige Zeitpunkt für eine grundlegende Diskussion, denn momentan gelten die Regeln und alle haben sich danach zu richten. Erzielen Sie mit dem Auszubildenden Einverständnis, dass diese Regeln aktuell gelten und dass er das wusste.
- Wenn Sie vermuten, dass er mit Alkohol oder Drogen problematisch umgeht, äußern Sie diese Vermutung als solche oder in Frageform, damit der Auszubildende weiß, was sie denken.
- Fragen Sie ihn, wie er garantieren kann, dass der Regelverstoß nicht mehr vorkommt.
- Informieren Sie ihn standardmäßig über die betriebsinterne Suchtberatung oder die nächste Drogen- oder Jugendberatungsstelle. Machen Sie ihm gegebenenfalls weitere Angebote von ihrer Seite.
- Erklären Sie ihrem Auszubildenden die Konsequenzen des Vorfalles und erläutern sie ihm, was im Falle einer Wiederholung auf ihn zukommen kann.
- Treffen Sie eventuell besondere Vereinbarungen mit ihm, halten Sie diese schriftlich fest.
- Vereinbaren Sie mit ihm ein weiteres Gespräch in zwei bis vier Wochen, um eine Rückmeldung über die weitere Entwicklung zu geben.
- Falls Sie weitere Stellen, zum Beispiel Ihren Vorgesetzten von Vorfällen informieren wollen oder müssen, informieren Sie den Auszubildenden darüber.

**Konkrete Kritik**

**Fragen stellen**

**Regeln!!!**

**Information**

**Stufenplan erläutern**

**Vereinbarungen treffen,**

**neues Gespräch terminieren**

Indem Sie die Vorgehensweise nach dem Gespräch mit Ihren Kollegen besprechen, können Sie gegenseitig von den Erfahrungen der Kollegen profi-

tieren und gemeinsam die weitere Vorgehensweise in ähnlichen Fällen abstimmen.

**Fälle mit Kollegen  
besprechen**

Im vereinbarten Rückmeldegespräch zwei bis vier Wochen später können Sie die Angelegenheit - falls keine weiteren Vorkommnisse waren - endgültig abschließen. Falls der Auszubildende sich weiter auffällig verhält, folgen Sie dem Stufenplan im Kapitel *„Wenn Sie der Meinung sind, dass bei einem Auszubildenden ein problematischer Konsum oder eine Drogenabhängigkeit vorliegt.“*

Falls Sie Drogen oder Alkohol finden, ohne den Besitzer zu kennen:

Wenn es sich um illegale Drogen handeln könnte:

### **Was müssen Sie beachten, wenn Sie illegale Drogen finden oder konfiszieren?**

Sobald Sie illegale Drogen an sich nehmen, machen Sie sich nach dem Buchstaben des Betäubungsmittelgesetz strafbar. Es ist für Sie nicht legal möglich, diese bei sich aufzubewahren. Falls Sie (durch Fund oder Konfiszieren) in den Besitz von illegalen Drogen gekommen sind, dokumentieren Sie Ihre Handlung und sorgen Sie dafür, dass es Zeugen gibt dafür, dass Sie diese unmittelbar an zuständige Stellen weitergegeben haben. Sie können illegale Drogen bei Apotheken abgeben oder auch bei der Polizei. Apotheken können mit Schnelltests feststellen, um welche Substanz es sich genau handelt, sie können sie anschließend vernichten und führen darüber Protokoll. Damit haben Sie einen Beleg, dass Sie die Betäubungsmittel regelgerecht losgeworden sind.

Die Polizei wird in aller Regel ein Ermittlungsverfahren eröffnen, um die Herkunft der Betäubungsmittel zu klären, in diesem Falle würden Sie als Zeuge vernommen und müssten angeben, woher Sie die illegalen Drogen haben. Das gilt auch für geringe Mengen, ein Verfahren wegen „geringer Menge“ einstellen kann erst die Staatsanwaltschaft – die Polizei muss ermitteln.

Sie sind nicht verpflichtet, in jedem Fall die Polizei einzuschalten, es ist Ihre Entscheidung.

**Apotheken  
helfen**

**Polizei muss  
ermitteln**

Besprechen Sie sich mit Ihren Kollegen bzw. Ihren Vorgesetzten, um die Situation einzuschätzen: Wie schwerwiegend ist der Vorfall? Denken Sie in erst er Linie aus Ihrer betrieblichen Sicht: was dient dem Ziel, dass keine

**Fälle mit Kollegen  
besprechen**

Drogen oder Alkohol im Betrieb sind, dass Ihre Auszubildenden keine Drogen und kein Alkohol während der Arbeitszeit konsumieren?

Zeigen Sie auf jeden Fall, dass Sie Ihre Regeln und das Thema ernst nehmen. Falls es sich nicht um eine Lappalie handelt, nehmen Sie den Vorfall zum Anlass, die Auszubildenden wieder auf die Regeln zu Alkohol und Drogen in der Ausbildung hinzuweisen, diskutieren Sie mit den Auszubildenden. Fragen Sie in der nächsten Fachstelle für Suchtprävention bei einer Drogen- oder Suchtberatungsstelle nach, ob eine besondere Veranstaltung zum Thema möglich ist.

**Reaktion zeigen!**

Was ist im vorliegenden Fall die angemessene Handlung?

- Wollen Sie unbedingt wissen, wer der Besitzer ist?  
Falls ja, werden Sie umfangreiche Ermittlungen führen müssen: Auszubildende befragen, kontrollieren, Hinweise einfordern, eventuell die Polizei hinzuziehen. Sie werden vielleicht erfahren, wer Besitzer ist. Sie werden auch allen Auszubildenden deutlich machen, dass Sie das Thema sehr ernst nehmen. Sie werden aber auch ein schlechteres Betriebsklima mit weniger Vertrauen und Offenheit erzeugen. Falls Sie den Besitzer auf diesem Wege finden, wird er in Zukunft lange mit dem Vorfall und seinen unangenehmen Begleitumständen in Verbindung gebracht.  
Sie können, falls es sich um illegale Drogen handeln könnte, jederzeit die Polizei einschalten. Bedenken Sie dabei, dass der Auftrag der Polizei die Strafverfolgung ist, ihre innerbetrieblichen Interessen dürfen für die Polizei nicht relevant sein.

**Handlungen abwägen: Ermittlung hat Folgen**

- Haben Sie eine Vermutung, wer der Besitzer sein könnte?  
Falls ja, können Sie ihm gegenüber unter vier Augen diese Vermutung äußern und begründen. Betonen Sie Ihr Interesse, den Fall sachlich zu klären und dass Sie niemand „den Kopf abreißen“ wollen. Bitten Sie ihn um Stellungnahme. Falls er zugibt, dass Sie recht haben, können Sie das weitere Gespräch wie das oben genannte Kritikgespräch führen. Zu Ihrer Vorbereitung überlegen Sie sich, was das „Geständnis“ für Ihre Reaktion bedeutet. Falls er die Vorwürfe von sich weist, besprechen Sie, was Ihre nicht bestätigte Vermutung für die weitere Zusammenarbeit bedeutet: Sie sollte auf jeden Fall enger

**persönliches Gespräch bei Vermutungen**

sein, damit ein Vertrauensverhältnis wieder neu entstehen kann – oder Sie ihre Konflikte weiter konstruktiv austragen können.

## ***2. Wenn Sie der Meinung sind, dass bei einem Auszubildenden ein problematischer Konsum oder eine Drogenabhängigkeit vorliegt***

Selbst eine manifeste Suchterkrankung ist alleine kein Kündigungsgrund. Auch dann nicht, wenn es sich um eine Abhängigkeit von illegalen Drogen handelt. Sucht ist eine anerkannte Krankheit und behandelbar. Die mit der Suchterkrankung verbundene Arbeitsunfähigkeit kann der Kranke überwinden und seine Ausbildung fortsetzen. Zur Kündigung kann es arbeitsrechtlich erst kommen, wenn der Suchtkranke nicht alles tut, um eine langanhaltende oder dauerhafte Arbeitsunfähigkeit auf Grund einer Suchterkrankung zu verhindern. Nicht die Sucht ist schließlich der Kündigungsgrund, sondern fortgesetztes Fehlverhalten und die Verweigerung einer Behandlung.

Im Unterschied zu vielen anderen Krankheiten ist bei einer Sucht der Kranke selbst der wesentliche Heilungsfaktor.

Sucht hat als Merkmal, dass der Kranke seinen Konsum nicht ohne weiteres beenden kann. Von einem Süchtigen zu verlangen, „einfach aufzuhören“, ist eine Überforderung, die den Charakter der Krankheit verkennt.

Zur Suchterkrankung gehört gleichzeitig, dass sie nur heilbar ist, wenn der Kranke sich für eine Behandlung entscheidet. Diese Entscheidung kann ihm niemand abnehmen. Die Behandlung kann durch Selbsthilfe, ambulante oder stationäre Beratung und Rehabilitation erfolgen – manche Suchtkranke heilen sich auch selbst. Bei der Behandlung kann Unterstützung sehr hilfreich sein.

Dienstrechtlich spielt die Suchterkrankung selbst nur bedingt eine Rolle, relevant für die dienstrechtliche Auseinandersetzung sind das Arbeitsverhalten, das Sozialverhalten, das Gesundheitsverhalten, das äußere Erscheinungsbild und besondere Vorkommnisse. Der Unterschied zum einmaligen Regelverstoß (s.o.) besteht darin, dass die vermuteten verursachenden

**Sucht alleine ist  
nicht automatisch  
Kündigungsgrund**

Probleme mit Drogen oder Alkohol eine schnelle Veränderung nicht erwarten lassen.

In der Praxis hat sich ein **Stufenplan** (siehe untenstehende Grafik) bewährt und ist mittlerweile Bestandteil vieler Betriebsvereinbarungen Sucht: In einem Prozess, der auf Verbindlichkeit, Regeln und Transparenz großen Wert legt, führt der Personalverantwortliche den Betroffenen sehr eng und konsequent. Dieser erhält mehrere Chancen, sein Verhalten zu ändern bzw. eine Behandlung seiner Suchtbehandlung zu initiieren. Das feste Regelwerk im Stufenplan hilft Personalverantwortlichen, Ihren Mitarbeitern zu helfen ohne sich in deren Krankheitsgeschichte zu verstricken.

**Stufenplan**

Es gelten drei Prinzipien:

Erstens konfrontiert der Personalverantwortliche den Betroffenen konsequent mit seinen Verhaltensauffälligkeiten und vereinbart Verabredungen zum Abstellen dieser Auffälligkeiten. In jedem Gespräch werden Vereinbarungen für die weitere Vorgehensweise geführt. Dabei droht für den Fall, dass sich die Verhaltensweisen nicht ändern, nach einigen Stufen die Kündigung.

**konfrontieren**

Zweitens weist der Personalverantwortliche immer wieder auf die Möglichkeit anderweitiger Hilfe für Suchtkranke hin. Die Inanspruchnahme von Hilfen bedeutet immer die Sicherung des Arbeitsplatzes während einer Behandlung, und die Wiederaufnahme ohne weitere Folgen nach erfolgreicher Behandlung.

**auf Hilfen hinweisen**

Drittens: falls sich nach einem Gespräch oder einer Behandlung keine weiteren Vorfälle ergeben, wird im obligatorisch vereinbarten Feedbackgespräch noch einmal Rückmeldung gegeben, der Fall abgeschlossen und die Grundlage für die weitere gute Zusammenarbeit gelegt.

**bei positivem Verlauf keine weitere Konsequenz – aber Feedback**

Im einzelnen bauen sich die Gespräche zum Beispiel wie folgt auf:

Stufe 1: Kritikgespräch unter vier Augen (s.o.): Konzentration auf Verhaltensauffälligkeiten; Verabredung zum Abstellen der Auffälligkeiten treffen; auf den Stufenplan hinweisen.

Stufe 2: Gespräch unter Beteiligung der Personalvertretung: Verstöße gegen die Verabredung benennen. Zusammenhang zu Suchterkrankung erfragen. Ankündigen der konkreten Konsequenzen bei weite-

rer Auffälligkeit. Neue Verabredung treffen.

Gespräch schriftlich festhalten und der Personalabteilung zur Kenntnis geben.

Stufe 3 Gespräch mit den gleichen Beteiligten und der Personalabteilung: Weitere Auffälligkeiten benennen; Bezug auf vorhergehende Vereinbarung; Zusammenhang zu Suchterkrankung benennen Hinweise auf Hilfsangebote geben.

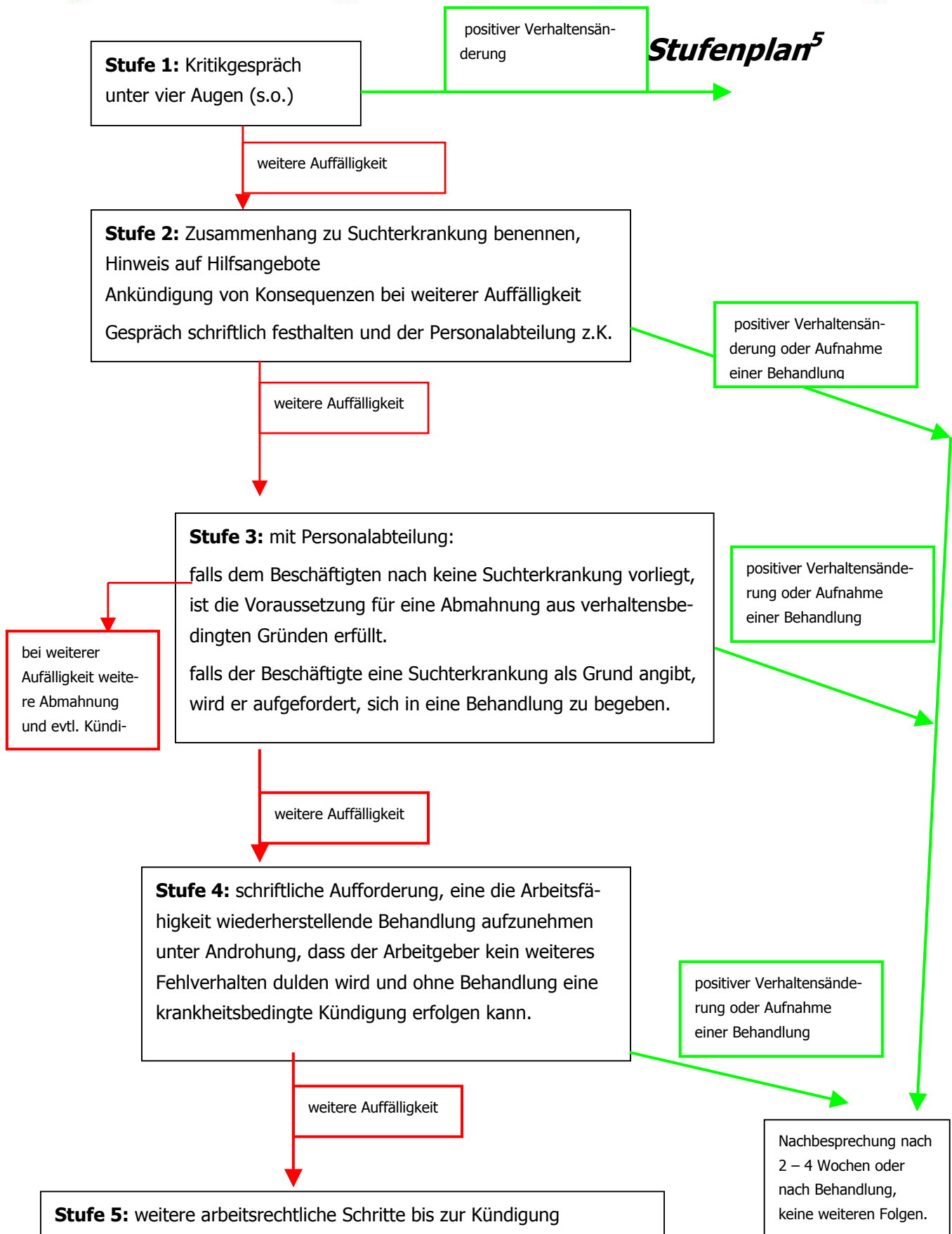
Falls der Beschäftigte bei sich keine Suchterkrankung sieht, ist die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen gegeben, die bei weiterem Fehlverhalten zur Kündigung führt. Falls der Beschäftigte eine Suchterkrankung als Grund für sein Fehlverhalten angibt, wird er aufgefordert, sich einer Behandlung zu unterziehen. Andernfalls droht ihm die Abmahnung aus personen- und verhaltensbedingten Gründen, da er nicht alles dafür tut, um eine zeitweilige oder dauerhafte Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Stufe 4 Gespräch mit den gleichen Beteiligten: Weitere Auffälligkeiten benennen, Bezug auf vorhergehende Vereinbarung. Zusammenhang zu Suchterkrankung benennen; Hinweise auf Hilfsangebote geben.

Schriftliche Aufforderung, eine die Arbeitsfähigkeit wiederherstellende Behandlung aufzunehmen unter Androhung, dass der Arbeitgeber kein weiteres Fehlverhalten mehr dulden wird und ohne Behandlung eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Stufe 5 weitere arbeitsrechtliche Schritte zur Kündigung.

## Stufenplan<sup>5</sup>



### **3. Zusammenarbeit mit Drogen- und Suchtberatungsstellen**

Falls ein Auszubildender sich in eine Suchtbehandlung begibt, empfiehlt sich für die Ausbildungsstelle die enge Zusammenarbeit mit Sucht- oder Drogenberatungsstellen. Lassen Sie sich allgemein informieren, wie Beratung und Behandlungen vor sich gehen.

Sie können von den Mitarbeitern einer Beratungsstelle keine unmittelbare Auskunft über den Stand der Behandlung ihres Auszubildenden erwarten, da diese schweigepflichtet sind und keine Informationen über ihre Klienten an Dritte geben dürfen. Aber Sie können von Ihrem Auszubildenden eine Dokumentation seiner Bemühungen erwarten, zum Beispiel durch Bescheinigungen der Beratungsstelle über den Fortgang der Behandlung. Falls der Auszubildende einverstanden ist, kann auch ein Gespräch zu Dritt über die weitere Planung hilfreich sein, um Ausbildungsfortgang und Suchtbehandlung aufeinander abzustimmen. Ein Ausbildungsplatz ist für eine Rehabilitation auf jeden Fall förderlich und die Rehabilitation notwendig, um den Ausbildung abzuschließen.

Durch kontinuierlichen Kontakt lernen Sie die Arbeitsweise der Drogen- und Suchtberatungsstellen in Ihrer Nähe kennen und sind im Einzelfall bereits vorbereitet. Sie erhalten dort auch Informationen zum Suchthilfesystem, zu ambulanten und stationären Behandlungsmöglichkeiten wie Methadonsubstitution, ambulante und stationäre Entzugsbehandlungen, Rehabilitationsmaßnahmen, Selbsthilfegruppen und nachsorgende Angebote.

Eine aktuelle Liste aller Beratungsstellen erhalten Sie

1. bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung Köln und im Internet unter [www.bzga.de](http://www.bzga.de) - Service – Beratungsstellen. Tel. 0221.89 20 31
2. bei der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen Hamm [www.dhs.de](http://www.dhs.de) - Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe. Tel. 02381.90 15-0

**Schweigepflicht  
und Informati-  
onsmöglichkeit**

**Adressen von Be-  
ratungsstellen**

#### 4. Was können Sie im Betrieb vorbeugend tun?

Ein erster Schritt sind Informationsmaßnahmen zu Risiken des Drogenkonsums und Suchtgefahren für Betriebsangehörige, Auszubildende und Ausbilder. Sie können sich bei Ihrem kommunalen Gesundheitsamt, Drogen- und Suchtberatungsstellen und auch der Polizei informieren, wer in Ihrer Region Präventionsmaßnahmen anbietet.

**Prävention im Betrieb**

Ein nächster Schritt ist eine strukturelle Kooperation mit Fachstellen für Suchtprävention oder Sucht-/Drogenberatungsstellen mit wiederkehrenden Aktionen sowie eine Fortbildung der Ausbilder zum Thema Umgang mit jungen Konsumenten von Drogen und Alkohol im Ausbildungsalltag. Über die engeren Kontakte können Sie im Bedarfsfalle schnell professionelle Beratung hinzuziehen oder auch mit ihren Auszubildenden in der Beratungsstelle Unterstützung einholen.

**Kooperation**

Ein größerer Schritt ist die Entwicklung einer Betriebsvereinbarung Sucht. Solche Betriebsvereinbarungen haben das Ziel, Grundlagen für die Suchtprävention und den Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz zu regeln. Durch sie soll die gesundheitliche Gefährdung der Mitarbeiter durch Sucht verringert werden und Arbeitsplätze wo möglich erhalten bleiben, außerdem soll sich die Arbeitssicherheit erhöhen. Betriebsvereinbarungen Sucht werden in der Regel in einem längeren Prozess unter der Beteiligung externer Experten erarbeitet.<sup>6</sup> Betriebsvereinbarungen Sucht sind in allen größeren Unternehmen und Organisationen die Regel. Sie sind ein Instrument des Personalmanagements, dass durch aktive Gesundheitsfürsorge den Arbeitgeber Kosten spart.

**Betriebsvereinbarung Sucht**

Suchtvorbeugung ist ein Teil allgemeiner Gesundheitsfürsorge. Nutzen Sie die Verbindung mit der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit, um eine Selbstverständlichkeit und Normalität im Umgang mit Suchtproblemen zu entwickeln, die für alle Beteiligten hilfreich ist.

**Gesunder Betrieb**

<sup>1</sup> Alle Daten aus: Bundeszentrale zur gesundheitlichen Aufklärung (Hrsg): Die Drogenaffinität Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland 2001, Köln 2002; und Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen: Jugend und Sucht: [www.ausweg.de](http://www.ausweg.de)

<sup>2</sup> vgl. z.B. Drogenberatung e.V. in Lippe, Projekt berufliche Integration und Projekt „Hasch & Co.“ Tätigkeitsberichte 2001 und 2002, [www.drogenberatung-detmold.de](http://www.drogenberatung-detmold.de)

<sup>3</sup> Alle Daten aus: Bundeszentrale zur gesundheitlichen Aufklärung (Hrsg): Die Drogenaffinität Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland 2001, Köln 2002; und Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen: Jugend und Sucht: [www.ausweg.de](http://www.ausweg.de)

<sup>4</sup> Irmgard Vogt, Sebastian Scheerer: Drogen und Drogenpolitik. Ein Handbuch, Frankfurt 1989.

<sup>5</sup> nach Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen: Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz. Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche, Hamm 2001.

<sup>6</sup> Beispiele für Betriebsvereinbarungen finden Sie zum Beispiel in Pittrich, Rometsch, Sarrazin (Hg): Betriebliche Suchtprävention, Forum Sucht Band 23, Münster 1999