

handeln statt wegschauen

SUCHTPRÄVENTION UND FRÜHINTERVENTION
IN DER ARBEITSWELT



Handlungsanleitung für die Praxis
Rechtliche Informationen

INHALT |

	Einführung	3
1	Sucht(gefährdung) im betrieblichen Kontext - Daten und Trends	4
2	Suchtprävention im Unternehmen	7
3	Betriebliches Suchtpräventionsprogramm – So könnten Sie es in Ihrem Unternehmen etablieren	10
4	Interventionsstrategie	12
4.1	Präventionsgespräche	12
4.2	Stufenplangespräche zur Intervention bei Suchtgefährdung	14
5	Gesprächsführung mit suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	18
6	Früherkennung von riskantem Substanzkonsum und Suchtgefährdung	21
6.1	Suchtgefährdung	21
6.2	Alkohol	22
6.3	Illegale Drogen und Medikamente	22
6.4	Verhaltenssüchte	23
7	Handeln bei akuter Berausung – Verweis vom Arbeitsplatz	25
8	Was tun als Kollegin, als Kollege?	27
9	Suchtprävention im Lehrlingswesen	28
10	Rechtliche Informationen	30
10.1	Rechtliche Bestimmungen zur Suchtprävention	30
10.2	Kontrollpflichten des Arbeitgebers und Konsumverbot am Arbeitsplatz	31
10.3	Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz	33
10.4	Auflösung von Dienstverhältnissen	33
10.5	Weitere arbeitsrechtliche Fragen	36
10.6	Haftungsrechtliche Aspekte	38
	Angebote des Institut Suchtprävention	39
	Beratungs- und Hilfsangebote in Oberösterreich	39
	Links	41
	Literaturverzeichnis	42
	Impressum	42

Schön, dass Sie sich für das Thema betriebliche Suchtprävention interessieren!

Diese Broschüre richtet sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche, an Vertreter/innen von Betriebsrat, Arbeitsmedizin und betrieblichem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus finden auch Arbeitnehmer/innen, die sich um riskant konsumierende Kolleginnen und Kollegen sorgen, Anregungen.

Betriebliche Suchtprävention ist ein zentrales Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Sie umfasst:

- Information und Sensibilisierung hinsichtlich Substanzkonsum und Suchtverhalten für alle Mitarbeiter/innen
- Abbau gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und Förderung der persönlichen Gesundheitskompetenz
- Intervention bei Auffälligkeiten und Qualifizierung von Personalverantwortlichen
- Hilfestellung für riskant konsumierende, suchtgefährdete und suchtkranke Mitarbeiter/innen
- Strukturelle Einbindung, interne Kommunikation und Qualitätssicherung

Das Thema Substanzkonsum und Sucht am Arbeitsplatz ist immer noch tabuisiert und mit viel Unsicherheit verbunden. Die vorliegende Broschüre zeigt Handlungsmöglichkeiten auf und ermutigt, Probleme aktiv anzugehen.

Suchtprävention geht alle Arbeitgeber an

14% der Erwachsenen in Österreich haben einen problematischen Alkoholkonsum. Bis zu 130.000 Personen werden als medikamentenabhängig geschätzt. Ein Drittel der Österreicher/innen hat zumindest einmal im Leben eine illegale Droge konsumiert.

Darüber hinaus wirken sich auch substanzungebundene Süchte, wie z.B. Kaufsucht, problematische Internetnutzung oder pathologisches Glücksspiel negativ auf die Arbeitsfähigkeit aus. Jedes Unternehmen kann von riskantem Substanzkonsum und Suchterkrankungen belastet sein. Die Fürsorgepflicht und das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz verpflichten Arbeitgeber zum Handeln.

Handeln statt Wegschauen...

Je früher bei ersten Auffälligkeiten aufgrund von Substanzkonsum oder Suchtgefährdung gehandelt wird, desto besser sind die Aussichten auf Erfolg. Wegzuschauen, in der Hoffnung, das Problem würde sich von alleine lösen, funktioniert nicht. Die direkten Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Frühintervention am Arbeitsplatz.

Handeln braucht einen klaren Rahmen!

Eine fundierte innerbetriebliche Präventionspolitik inklusive standardisierten Interventionsleitfäden ermöglicht frühes Handeln bei riskantem Substanzkonsum und Suchtgefährdung. Sie entlastet Führungskräfte, schafft sichere Arbeitsbedingungen, reduziert Kosten und leistet einen wertvollen Beitrag zu einem gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeld und zu einer aktiven Personalentwicklung.

Übrigens: Auch Klein- und Mittelbetriebe können im Rahmen ihrer Möglichkeiten effektive Impulse für Gesundheit und Suchtvorbeugung setzen.

Wir informieren und unterstützen Sie gerne!

Das Team des Institut Suchtprävention | pro mente OÖ

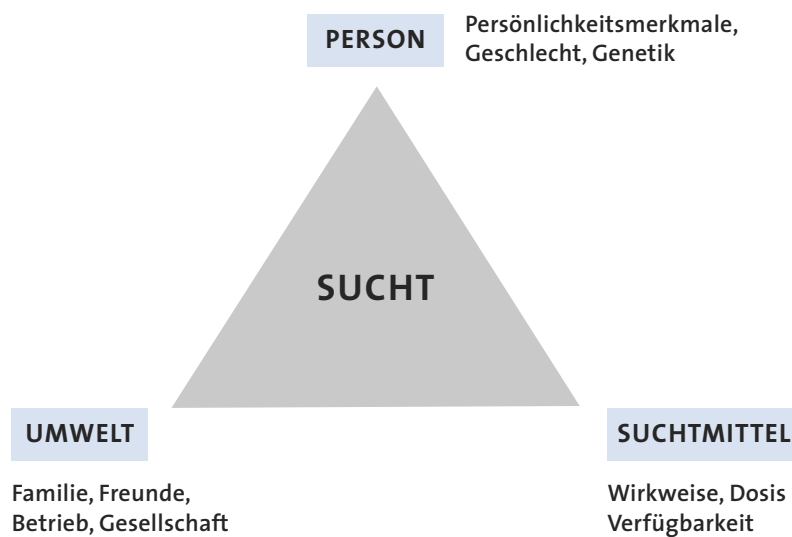
1 | Sucht(gefährdung) im betrieblichen Kontext

Daten und Trends

Sucht ist der umgangssprachliche Begriff für verschiedene medizinisch-psychologische Krankheitsbilder, bei denen sich Verhaltensweisen weitgehend der Kontrolle der Betroffenen entziehen. Sie ist eine chronische Erkrankung und entwickelt sich meist über Jahre hinweg, wenn regelmäßig Substanzen konsumiert werden – sei es aus Gewohnheit oder zur Bewältigung von Belastungen.

Eine **Abhängigkeit** (synonym verwendet für „Sucht“) kann auch von Verhaltensweisen entstehen: Internetnutzung, Glücksspiel, Kaufen, Essen... Man spricht in diesem Zusammenhang von „**substanzungebundenen Süchten**“ oder „**Verhaltenssüchten**“.

Die Entstehung von Sucht ist immer ein komplexes Geschehen, bei dem Faktoren auf der Ebene der Person, der Umwelt und des Suchtmittels eine Rolle spielen.



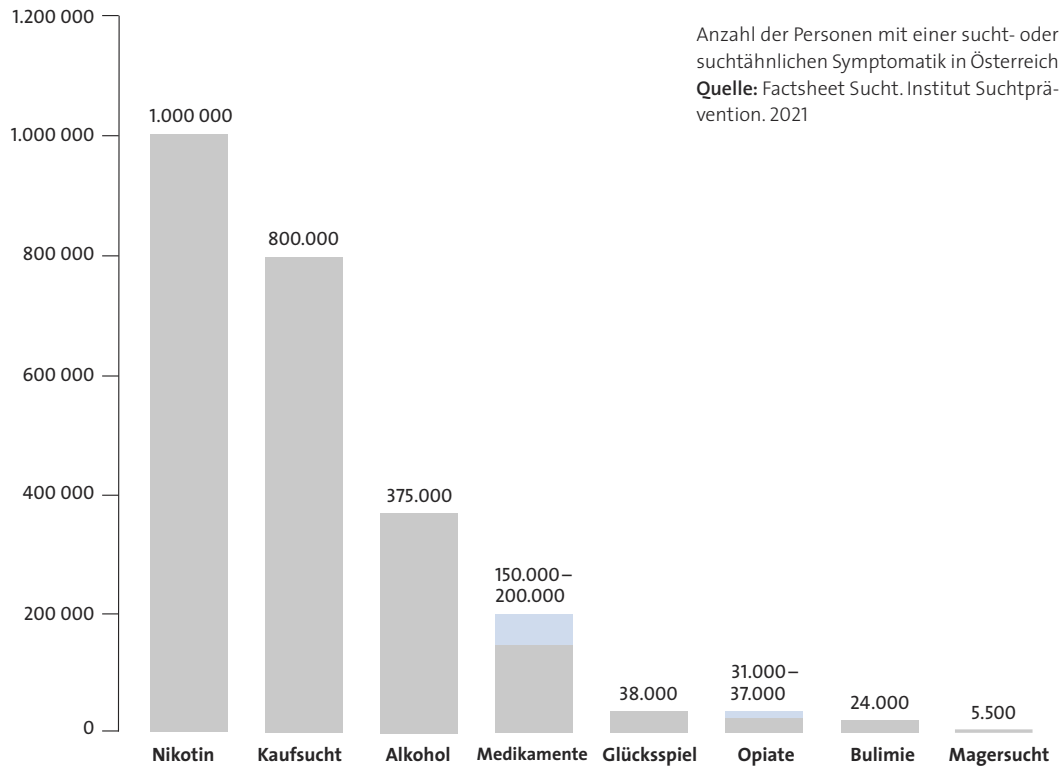
Wie wird eine Suchterkrankung diagnostiziert?

In Österreich wird eine Suchtdiagnose üblicherweise mit dem Diagnoseklassifikationssystem ICD der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gestellt. Wenn drei oder mehrere der folgenden Kriterien während des letzten Jahres gleichzeitig vorhanden waren, kann die Diagnose „**Abhängigkeit**“ gestellt werden.

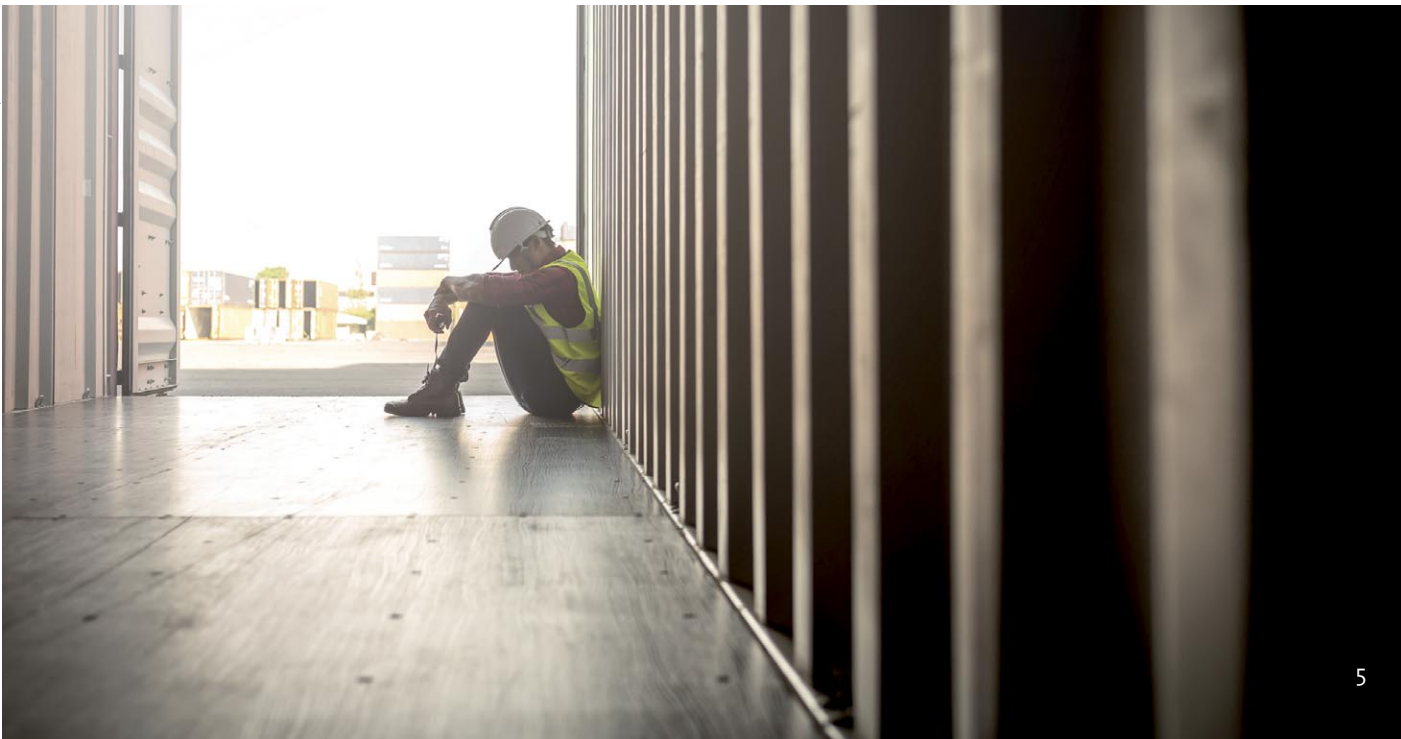
- Starker Wunsch oder Zwang, psychoaktive Substanzen zu konsumieren
- Verminderte Kontrollfähigkeit bezüglich des Beginns, der Beendigung und der Menge des Konsums
- Körperliches Entzugssyndrom bei Beendigung oder Reduktion des Konsums
- Toleranzentwicklung: immer höhere Dosen erforderlich, um die gleiche Wirkung zu erzielen
- Fortschreitende Vernachlässigung anderer Interessen und Vergnügen zugunsten des Substanzkonsums
- Anhaltender Substanzkonsum trotz des Nachweises eindeutig schädlicher Folgen

Welche Süchte sind weit verbreitet?

Die angeführten Werte beruhen neben Befragungen auch auf fundierten Schätzungen und geben einen groben Überblick über die Verbreitung von Suchtphänomenen in Österreich.



© interstid | Adobe Stock



Aktuelle Trends (2021)

- Der Alkoholkonsum ist langfristig rückläufig. Einzelne Bevölkerungsgruppen konsumieren jedoch riskant oder sind alkoholabhängig.
- Cannabis wird immer mehr zur Alltagsdroge: Bereits ein Drittel der erwachsenen Bevölkerung in Österreich hat zumindest einmal im Leben Cannabis konsumiert.
- Aufputschende Substanzen wie Amphetamine, Kokain oder Ritalin werden vermehrt bei hohen Arbeitsanforderungen konsumiert.
- Das Spektrum der konsumierten Substanzen wird breiter.
- Illegale Substanzen sind zunehmend verfügbar und leistbar.
- Probleme im Zusammenhang mit Glücksspiel, Internetnutzung, Kaufen und Essen sind zunehmend Thema im Arbeitskontext.

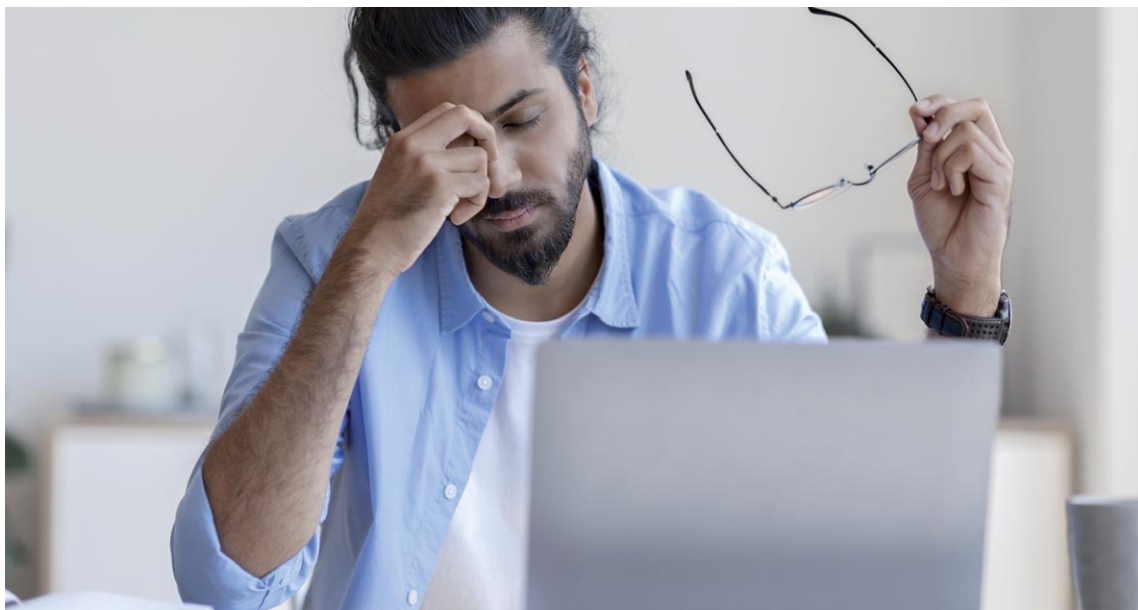
Am Arbeitsplatz sind nicht nur die Auswirkungen von Sucht relevant. Auch riskantes (Konsum)Verhalten kann zu Leistungsminderung, Gefährdung der Arbeitssicherheit und verändertem Sozialverhalten führen und sollte von Vorgesetzten angesprochen werden.

Gefährdung der Arbeitssicherheit

Bei rund einem Viertel aller Arbeitsunfälle ist Alkohol zumindest mitbeteiligt. Bereits bei geringer Alkoholisierung steigt die Risikobereitschaft und die Reaktionsfähigkeit lässt nach. Für die Gefährdung der Arbeitssicherheit ist neben dem Konsum am Arbeitsplatz daher auch der Restalkohol bei Dienstantritt relevant. Und natürlich auch die Beeinträchtigungen durch andere Substanzen (Medikamente, Drogen).

Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen

- Alkoholranke sind im Durchschnitt um 25 % weniger leistungsfähig. Sie sind bei vollen Bezügen zwar im Dienst, aber ihre Arbeitsleistung ist vermindert.
- Der riskante Konsum von Suchtmitteln führt zu mehr Fehlzeiten und häufigeren Krankenständen.
- Auch substanzungebundene Süchte bringen soziale oder gesundheitliche Belastungen mit sich, die früher oder später zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führen.
- Für Kolleg/innen und Vorgesetzte bedeuten riskant konsumierende oder abhängige Mitarbeiter/innen meist eine Mehrbelastung. Häufig werden Aufgaben übernommen und Fehler ausgeglichen.



2 | Suchtprävention im Unternehmen

6 Gründe, warum Suchtprävention in Ihrem Unternehmen wichtig ist

1 | Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen

Suchtpräventive Maßnahmen erhalten und verbessern die Gesundheit aller Beschäftigten. Sie sensibilisieren für Risiken von Substanzkonsum und sind Teil eines aktiven Gesundheitsmanagements. Arbeitsunfälle aufgrund von Beeinträchtigung durch Substanzen werden reduziert, die Arbeitssicherheit generell erhöht.

2 | Produktivität erhalten, Kosten senken

Häufige Fehlzeiten, verminderte Qualität der Arbeit, Konflikte, Kündigungen: Auf suchtbedingte Auffälligkeiten nicht oder zu spät zu reagieren, verursacht erhebliche Kosten. Suchtprävention ist also nicht nur eine Investition in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter/innen, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Entscheidung.

3 | Mit dem Gesetz auf der sicheren Seite

Als Arbeitgeber haben Sie eine gesetzliche Fürsorgepflicht, die auch beinhaltet, Beschäftigte über potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu informieren. Dazu gehört auch die Information über die Auswirkungen von Substanzkonsum.

Die persönlichen Haftungsrisiken von Führungskräften, wenn Mitarbeiter/innen unter Einfluss von Suchtmitteln einen Arbeitsunfall verursachen, begründen zusätzlich, dass ein aktives, standardisiertes Vorgehen absolut notwendig ist.

4 | Imagegewinn für das Unternehmen

Ein aktives Gesundheitsmanagement, das auch ein Suchtpräventionsprogramm beinhaltet, unterstützt nicht nur die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft, es ist auch ein wichtiger Baustein, um sich als Arbeitgeber zu positionieren.

5 | Beitrag zur Personalentwicklung

Der Arbeitsplatz ist ein gut geeignetes Umfeld für Prävention und frühe Intervention bei Suchtgefährdung. Mitarbeiter/innen bekommen früh Unterstützung bei persönlichen Problemen, Kündigungen werden vermieden und Führungskräfte für die Bedeutung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils sensibilisiert.

6 | Besseres Arbeitsklima

Risikant konsumierende oder suchtgefährdete Mitarbeiter/innen sind eine Mehrbelastung für Kolleg/innen und Führungskräfte: Aufgaben werden übernommen, Fehler ausgeglichen, Konflikte häufen sich. Betriebliche Suchtpräventionsprogramme sorgen für einen professionellen Umgang mit suchtbedingten Auffälligkeiten und reduzieren betriebliche Belastungsfaktoren. Sie tragen somit zu einem gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeld und einem positiven Arbeitsklima bei.

Zeitgemäße Suchtprävention richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie reduziert Risikofaktoren für Suchtentwicklung und stärkt Schutzfaktoren – auf individueller, aber auch auf struktureller Ebene.

Schutzfaktoren stärken – Risikofaktoren reduzieren

Individuelle Ebene:

Suchtmittelkonsum ist häufig ein Bewältigungsversuch bei Belastungen. Zeitdruck, ständig veränderte Rahmenbedingungen, Konflikte am Arbeitsplatz, mangelnde Anerkennung – es gibt viele Faktoren, die Mitarbeiter/innen belasten. Der Griff zum Suchtmittel ist oft der Versuch, erlebte Belastungen zu mildern und Ärger oder Ängste besser zu bewältigen (Coping). Oder es wird konsumiert, um sich für die Arbeitsanforderungen fit zu halten und die eigenen Leistungsgrenzen zu erweitern (Doping).

Natürlich liegen die Ursachen für seelisches Ungleichgewicht oft auch im Privaten. Hier kann der Arbeitgeber unterstützen – z.B. durch Seminarangebote oder ein kostenloses Coaching-Angebot.

Strukturelle Ebene:

Der Arbeitsplatz bietet viele Ansatzpunkte, um Risikofaktoren für Suchtentwicklung zu minimieren und Schutzfaktoren aufzubauen. Ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm kann dazu konkrete Maßnahmen entwickeln.



© Halfpoint | Adobe Stock

Welche Handlungsmöglichkeiten haben Führungskräfte?

Untersuchungen zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz belegen, dass das Führungsverhalten einen Einfluss darauf hat, ob hohe Anforderungen von Mitarbeitenden gut bewältigt werden können oder zu Fehlbelastung und Krankheit führen.

Gesunde Führung fängt bei der Selbstfürsorge an und ist geprägt von...

- Wertschätzung
- Authentischer, transparenter Kommunikation
- Übertragen von Verantwortung
- Unterstützung bei der Bewältigung von Aufgaben
- Ermöglichen persönlicher Weiterentwicklung
- Förderung eines positiven Arbeitsklimas
- Kommunikation zu Zielen, Vermittlung von Sinn
- Frühem, wertschätzendem Ansprechen von Auffälligkeiten

Aufgaben von Führungskräften in betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen:

- Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mitgestalten
- Präventions- und Stufenplangespräche mit auffälligen Mitarbeiter/innen führen
- Verweis vom Arbeitsplatz, wenn Mitarbeiter/innen die Arbeitssicherheit gefährden
- Zusammenarbeit mit internen und externen Hilfseinrichtungen
- Vorbildverhalten im eigenen Umgang mit Belastungssituationen und Suchtmitteln

Betriebliche Suchtprävention kommt allen Beschäftigten zugute und sollte auch für Unternehmen selbstverständlich sein, die aktuell keine suchtbedingten Probleme haben.

Ein gutes Vorbild zu sein im Umgang mit Belastungen ist eines der stärksten Führungsinstrumente.



3

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

So könnten Sie es in Ihrem Unternehmen etablieren.



© Jacob Lund | Adobe Stock

Ein fundiertes Suchtpräventionsprogramm als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfüllt nicht nur die gesetzlichen Vorgaben zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit, es entlastet mit einer klaren Interventionsstrategie vor allem Führungskräfte und holt das Tabuthema Substanzmissbrauch und Suchtgefährdung an die Oberfläche.

Erfolgreich kann ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm nur dann sein, wenn es von oberster Ebene beauftragt ist.

Die Steuerung erfolgt durch ein Gremium aus Vertreter/innen von Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin sowie Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten und Führungskräften.

Aufgaben des Steuerkreises:

- IST-Analyse, Ziel- und Maßnahmenentwicklung
- Erarbeitung einer „Betriebsvereinbarung Suchtprävention“ inkl. Regeln für Konsum und Nichtkonsum im Unternehmen, Handlungsleitfaden zur Frühintervention bei Suchtgefährdung, Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte usw.
- Einbindung in das Gesundheitsmanagement
- Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Qualitätsstandards betrieblicher Suchtprävention

In den vergangenen Jahrzehnten wurden unzählige Suchtpräventionsprogramme in Unternehmen durchgeführt. Dabei stellten sich **fünf Handlungsfelder** als wesentlich heraus.

Bei Interesse an Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen (in oberösterreichischen Betrieben) nehmen Sie bitte Kontakt auf: Institut Suchtprävention, pro mente Oberösterreich Hirschgasse 44, 4020 Linz | 0732/778936 | info@praevention.at

1 Vorbeugende Aktivitäten für alle Beschäftigten

- Information und Aufklärung über riskanten Substanzkonsum oder riskantes Verhalten
- Veränderung der Konsumkultur durch Regeln, Anreize, positive Vorbilder
- Angebot verhaltensbezogener Maßnahmen zur Konsumreduktion
- Abbau von Arbeitsbedingungen, die Substanzkonsum fördern oder Gesundheit gefährden
- Erweiterung der Gesundheitskompetenz von Beschäftigten zur Bewältigung von Anforderungen (beruflichen und privaten)
- Gesund Führen

Beispiele: Informationsbroschüren, Newsletter, Gesundheitstage, Rauchausstiegskurse, alkoholfreie Alternativen bei betrieblichen Feiern, kostenlose Beratungsangebote

2 Intervention bei Auffälligkeiten von Beschäftigten und Qualifizierung der Personalverantwortlichen

- Unterstützung von Mitarbeiter/innen bei psychosozialen Belastungen
- Stufenplangespräche bei Substanzmissbrauch und Suchtgefährdung
- Verweis vom Arbeitsplatz bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit
- Qualifizierung und Sensibilisierung der Personalverantwortlichen
- Unterstützung der Vorgesetzten bei gesundheits- und mitarbeiterorientierter Führung

Beispiele: Seminare für Führungskräfte und Lehrlingsverantwortliche zur Gesprächsführung nach Stufenplan, interne Ansprechpersonen für Suchtprävention/Beratung durch externe Stellen für Führungskräfte

3 Beratung und Hilfsangebote

- Beratung und Hilfe bei Suchtgefährdung durch Arbeitsmedizin oder externe Suchthilfeeinrichtungen
- Unterstützung von Führungskräften im Umgang mit auffälligen Mitarbeiter/innen
- Sicherstellung eines qualifizierten Case-Managements
- Einsatz ressourcen- und lösungsorientierter Beratungsansätze

Beispiele: Kooperation mit regionalen Suchthilfeeinrichtungen, Einbindung innerbetrieblicher Hilfsysteme (Arbeitsmedizin, Betriebspsychologie...)

4 Organisatorischer Rahmen und strukturelle Einbindung

- Steuerungsgruppe Suchtprävention/Gesundheit
- Schriftliche Vereinbarung des Programms: möglichst als Betriebsvereinbarung
- Einbindung in das betriebliche Gesundheitsmanagements
- Positionierung von Suchtprävention und Suchthilfe als Teil des präventiven Arbeitsschutzes

Beispiele: Gesundheitsprogramm mit regelmäßigen Angeboten zur Suchtprävention, kontinuierliche Treffen der Steuerungsgruppe

5 Qualitätssicherung und Marketing

- Koordination der Aktivitäten
- Evaluation und Weiterentwicklung
- Kooperation mit Gesundheitsförderung und Personalentwicklung
- Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Beispiele: Mitarbeiter/innen-Befragung zum Projektstart und nach erster Umsetzungsphase, Coaching durch das Institut Suchtprävention, Gesundheitsprogramm mit eigenem Logo und Beiträgen in internen Medien

Quelle: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (Hg.) (2011): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe

4 | Interventionsstrategie – Handlungsleitfaden für Präventions- und Stufenplangespräche

Bereits bei ersten Belastungsanzeichen und Auffälligkeiten ist eine frühe Intervention wichtig. Ein Handlungsleitfaden für Präventions- und Stufenplangespräche bildet daher das Herzstück einer „Betriebsvereinbarung Suchtprävention“.

Man löst keine Probleme, indem man sie aufs Eis legt.

Winston Churchill

Ein solcher Leitfaden

- ist eine wichtige Hilfestellung für Führungskräfte.
- schafft Transparenz und Gleichbehandlung für alle Beschäftigten.
- fördert eine Kultur des Wahrnehmens und Handelns.

Präventions- und Stufenplangespräche sind Führungsaufgaben, die sich nicht delegieren lassen. Nur Führungskräfte können die notwendige Verbindlichkeit herstellen und gegebenenfalls Sanktionen aussprechen. Ihnen kommt eine entscheidende Rolle in der Frühintervention bei Substanzmissbrauch und Suchtgefährdung zu.

Von einem aktiven Vorgehen profitieren nicht nur suchtgefährdete Beschäftigte, der Arbeitgeber kommt damit auch seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht nach.

PRÄVENTIONSGESPRÄCHE		STUFENGEPRÄCHE
FÜRSORGEGERÄCH	KLÄRUNGSGESPRÄCH	STUFEN 1–5
<p>Vorgesetzte/r bemerkt erste Belastungsanzeichen und sucht das Gespräch</p> <p>Wahrgenommene Veränderungen werden angesprochen</p> <p>Kein Disziplinarcharakter</p> <p>Unterstützungsangebot durch Vorgesetzte</p>	<p>Belastungsanzeichen verschlimmern sich und wirken sich auf die Arbeit aus</p> <p>Unklare Ursache, kein sicherer Zusammenhang mit Substanzmissbrauch</p> <p>Verbindliche Vereinbarungen werden getroffen</p> <p>Unterstützungsangebot durch Vorgesetzte</p>	<p>Verletzung dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit suchtbedingtem Verhalten</p> <p>Zusammenhang mit Substanzmissbrauch kann sicher hergestellt werden</p> <p>Disziplinarcharakter</p> <p>Hilfsangebote und Sanktionen sollen Verhaltensänderung bewirken</p>

4.1 Präventionsgespräche

Verändertes Verhalten von Mitarbeiter/innen kann vielfältige Ursachen haben wie z.B. private Probleme, Konflikte am Arbeitsplatz oder psychische Erkrankungen. Nicht immer verbergen sich dahinter ein riskanter Substanzkonsum oder suchtbedingte Verhaltensweisen.

Präventionsgespräche verschaffen mehr Klarheit und können Belastungen oder Fehlentwicklungen abfedern, noch bevor es zu nachhaltigen Auswirkungen kommt.



© Тихон Куревин | Adobe Stock

→ FÜRSORGEGESPRÄCH

Führen Sie ein Fürsorgegespräch,

- wenn Sie persönliche, gesundheitliche oder soziale Belastungen von Mitarbeiter/innen wahrnehmen.
- wenn Sie sich aufgrund dieser Wahrnehmungen Sorgen machen.
- wenn die Veränderungen auf Dauer zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führen könnten.

Sprechen Sie die wahrgenommenen Veränderungen an, drücken Sie Ihre Sorge aus und bieten Sie Unterstützung an. Das Fürsorgegespräch ist ein wichtiges Instrument eines gesundheitsförderlichen Führungsstils. Es ist **vertraulich**, nicht Bestandteil des Stufenplans und hat keinen disziplinierenden, sondern einen überwiegend **unterstützenden Charakter**.



KLÄRUNGSGESPRÄCH

Führen Sie ein Klärungsgespräch,

- wenn es zu (wiederholten) Störungen am Arbeitsplatz, Leistungsbeeinträchtigungen oder Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstlicher Pflichten kommt.
- wenn deren Ursache nicht klar ist bzw. ein Zusammenhang mit Substanzkonsum oder mit Suchtverhalten nicht (sicher) hergestellt werden kann.

Sprechen Sie die wahrgenommenen **Auffälligkeiten** oder **Pflichtverletzungen** (Ereignis, Ort, Datum) und Ihre Erwartungen hinsichtlich einer Verhaltenskorrektur möglichst konkret an. Formulieren Sie Ihre Sorge und bieten Sie Unterstützung bei der Lösung zugrunde liegender Probleme an. Treffen Sie klare Vereinbarungen.

Das Klärungsgespräch ist ebenfalls nicht Bestandteil des Stufenplans. Sie vereinbaren jedoch einen **Beobachtungszeitraum** (6–8 Wochen) und einen Folgetermin zur Überprüfung der Entwicklung. Eine Gesprächsnotiz verbleibt bei Ihnen und der/dem Mitarbeiter/in.

Stellt sich im Rahmen dieser Gespräche heraus, dass **Suchtmittelkonsum** die Ursache für die Pflichtverletzungen ist, setzen Sie bei nächsten Auffälligkeiten mit Stufenplangesprächen fort. Bei Auffälligkeiten, die von Beginn an mit Suchtmittelkonsum in Verbindung gebracht werden können, entfallen die Präventionsgespräche und Sie führen gleich ein Stufenplangespräch.



Kern aller menschlicher Motivation ist es, zwischenmenschliche Anerkennung, Wertschätzung und Zuwendung oder Zuneigung zu finden und zu geben. Joachim Bauer



© JkStock | Adobe Stock

4.2 Stufenplangespräche zur Intervention bei Suchtgefährdung

Erhärtet sich der Verdacht, dass berufliches Fehlverhalten in Zusammenhang mit riskantem Substanzkonsum oder Suchtgefährdung steht, führt die Führungskraft Stufenplangespräche.

Der Stufenplan ist ein etabliertes Interventionskonzept bei Suchtgefährdung. Idealerweise wird er in einem innerbetrieblichen, von Suchtpräventionsexperten begleiteten Prozess ausgehandelt und im Rahmen einer „Betriebsvereinbarung Suchtprävention“ festgeschrieben.

In dieser abgestuften Gesprächsfolge sprechen Sie zum einen Leistungsbeeinträchtigungen und Pflichtverletzungen in Verbindung mit Suchtgefährdung an, treffen Vereinbarungen und setzen Sanktionen. Zum anderen bieten Sie Unterstützung an und vermitteln professionelle Suchthilfeeinrichtungen.

Betroffene bekommen dadurch zu einem frühen Zeitpunkt die Rückmeldung, dass ihr Konsumverhalten bereits negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat und eine Veränderung nötig ist. Die Gespräche werden mit jeder Stufe verbindlicher, der Gesprächskreis erweitert sich. Tritt keine positive Veränderung ein, kann es in letzter Konsequenz zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses kommen. Ziel ist jedoch, durch frühzeitige Intervention die Suchtentwicklung zu unterbrechen und den Verlust von Mitarbeiter/innen zu verhindern.

Zeigt die angesprochene Person wieder das gewohnte und vereinbarte Arbeitsverhalten, wird eine positive Rückmeldung gegeben.

Kommt es erneut zu Auffälligkeiten und zur Nichteinhaltung von Vereinbarungen ist zeitnah ein Gespräch der nächsten Stufe zu führen.

Im Stufenplan ist festgelegt, wann die getroffenen Vereinbarungen verjähren und Abmahnungen aus dem Personalakt gelöscht werden. Außerdem ist geregelt, wie mit Rückfällen umgegangen wird.

Beratung und Behandlung sollten ausschließlich durch professionelle Suchthilfeeinrichtungen erfolgen. Ob die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit gilt, ergibt sich analog den Bestimmungen für Arzt- und Behördenbesuche. Eine stationäre Behandlung einer Suchterkrankung gilt nach österreichischem Sozialversicherungsrecht als Krankenbehandlung. Der/die Arbeitnehmer/in befindet sich im Krankenstand.

Nach längerem Krankenstand unterstützt das **betriebliche Eingliederungsmanagement** die Rückkehr an den Arbeitsplatz.



→ GESPRÄCHE IM RAHMEN EINES HANDLUNGSLEITFADENS



	PRÄVENTION		STUFE 1
	FÜRSORGEGERSPRÄCH	KLÄRUNGSGESPRÄCH	
BETEILIGTE	direkte Führungskraft (FK) Mitarbeiter/in	direkte FK Mitarbeiter/in	direkte FK Mitarbeiter/in
ANLASS	Wahrnehmung von Belastungen bei Mitarbeiter/in	Verändertes Arbeits- und Leistungsverhalten Ursache nicht bekannt	Verändertes Arbeits- und Leistungsverhalten und konkrete Hinweise auf Substanzmissbrauch/Sucht- gefährdung
INHALTE	Wahrgenommene Verände- rungen konkret benennen Sorge ausdrücken Unterstützung anbieten	Verändertes Verhalten konkret aufzeigen (Zeit, Ort, Vorfall) Erwartungen an zukünftiges Arbeitsverhalten benennen Auf innerbetriebliche und externe Hilfemöglichkeiten hinweisen Konkrete Vereinbarungen treffen Folgetermin in 6-8 Wochen Positive Rückmeldung bei Verhaltensänderung und Ein- haltung der Vereinbarungen oder weitere Gespräche	Problemverhalten aufzeigen (konkrete Beispiele!) Zusammenhang zu Substanz- konsum/Suchtgefährdung herstellen Hinweis auf Konsumregeln und Stufenplan Aufforderung Fehlverhalten zu beenden , Erwartungen an zu- künftiges Verhalten benennen Empfehlung von interner/ex- terner Beratung Konkrete Vereinbarungen Folgetermin in 6-8 Wochen Positive Rückmeldung bei Ver- haltensänderung und Einhal- tung der Vereinbarungen oder weiter im Stufenplan
AUFLAGEN SANKTIONEN DOKUMEN- TATION	Gespräch mit unterstützend- fürsorglichem Charakter ohne disziplinärem Inhalt	Aufforderung zur Verhaltens- änderung , nicht Teil des Stufenplans Gesprächsnotiz bei der FK	Aufforderung zur Verhaltens- änderung Gesprächsnotiz in Verwahrung bei der FK

INTERVENTION

STUFE 2	STUFE 3	STUFE 4	STUFE 5
<p>direkte FK nächsthöhere FK</p> <p>Betriebsrat (BR) optional</p> <p>Mitarbeiter/in</p>	<p>direkte FK nächsthöhere FK oder Personalabteilung (PA)</p> <p>BR</p> <p>Arbeitsmedizin optional</p> <p>Mitarbeiter/in</p>	<p>direkte FK nächsthöhere FK oder PA</p> <p>BR</p> <p>Arbeitsmedizin optional</p> <p>Mitarbeiter/in</p>	<p>direkte FK PA oder Geschäftsführung</p> <p>BR</p> <p>Mitarbeiter/in</p>
<p>Fortgesetzte oder erneute Auffälligkeiten bzw. Nicht-Einhaltung der Verein- barungen</p>	<p>Fortgesetzte oder erneute Auffälligkeiten bzw. Nicht-Einhaltung der Verein- barungen</p>	<p>Fortgesetzte oder erneute Auffälligkeiten bzw. Nicht-Einhaltung der Verein- barungen</p>	<p>Fortgesetzte oder erneute Auffälligkeiten bzw. Nicht-Einhaltung der Verein- barungen</p>
<p>Erneutes Problemverhalten aufzeigen und auf vorange- gangenes Gespräch Bezug nehmen</p> <p>Zusammenhang mit Substanz- konsum erneut herstellen</p> <p>Hinweis auf Konsumregeln, Vereinbarungen und Stufen- plan, weitere Konsequenzen ankündigen</p> <p>Aufforderung Fehlverhalten zu beenden, Erwartungen an zu- künftiges Verhalten benennen</p> <p>Aufforderung zur internen/ externen Beratung</p> <p>Konkrete Vereinbarungen</p> <p>Folgetermin in 6-8 Wochen</p> <p>Rückmeldegespräch oder weiter im Stufenplan</p>	<p>Erneutes Problemverhalten aufzeigen</p> <p>Zusammenhang mit Substanz- konsum erneut herstellen</p> <p>Hinweis auf Konsumregeln, Vereinbarungen und Stufen- plan, weitere Konsequenzen ankündigen</p> <p>Aufforderung Fehlverhalten zu beenden, Erwartungen an zu- künftiges Verhalten benennen</p> <p>Dringende Aufforderung zur externen Beratung/Behandlung mit schriftlichem Nachweis</p> <p>Folgetermin in 6-8 Wochen</p> <p>Regelmäßige Rückmelde- gespräche oder weiter im Stufenplan</p>	<p>Erneutes Problemverhalten aufzeigen</p> <p>Zusammenhang mit Substanz- konsum erneut herstellen</p> <p>Hinweis auf Konsumregeln, Vereinbarungen und Stufen- plan, weitere Konsequenzen ankündigen</p> <p>Letzte dringende Aufforderung, Fehlverhalten zu beenden, Erwartungen an zukünftiges Verhalten benennen</p> <p>Letzte Aufforderung zur exter- nen Behandlung mit schriftli- chem Nachweis</p> <p>Folgetermin in 6-8 Wochen</p> <p>Regelmäßige Rückmelde- gespräche oder weiter im Stufenplan</p>	<p>Hinweis auf 2 schriftliche Abmahnungen</p> <p>Erneute Nicht-Einhaltung von Vereinbarungen und nicht angenommene Hilfe -></p> <p>Auflösung Dienstverhältnis</p> <p>Ggf. Angebot einer Wieder- einstellung nach erfolgreich absolvierter Therapie</p>
<p>Aufforderung zur Verhaltens- änderung</p> <p>Gesprächsprotokoll von Mit- arbeiter/in unterschrieben verbleibt vorerst bei FK</p>	<p>Protokoll von Stufe 2 und schriftliche Vereinbarung von Stufe 3 in Personalakt mit Aufforderung zur externen Beratung/Behandlung</p> <p>1. schriftliche Abmahnung</p>	<p>Schriftliche Vereinbarung im Personalakt mit Aufforderung zu externer Behandlung</p> <p>2. schriftliche Abmahnung</p> <p>Ankündigung: Auflösung des Dienstverhältnisses bei erneu- ten Auffälligkeiten</p>	

A photograph showing a woman in a white blouse from the back, talking to a man in a dark suit who is gesturing with his hand. The scene is a professional meeting. A blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing white text.

GESPRÄCHE IM RAHMEN EINES HANDLUNGSLEITFADENS

Gespräche mit suchtgefährdeten Mitarbeiter/innen sind Führungsaufgaben, die sich nicht delegieren lassen.

Führen Sie das Gespräch gleich bei ersten Auffälligkeiten, auch wenn diese noch diffus sind. Sowohl der Betrieb als auch die betroffene Person werden von einem aktiven, engagierten Vorgehen profitieren!

Mitarbeiter/innen auf Suchtgefährdung oder berufliches Fehlverhalten im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum anzusprechen, gehört sicher zu den herausforderndsten Führungsaufgaben. Planen Sie genügend Zeit ein und schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima. Bedenken Sie, dass das Gespräch auch für Ihr Gegenüber unangenehm ist und dass die Problemeinsicht bei Substanzmissbrauch oder Suchtgefährdung meist nicht sofort gegeben ist. **Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist eine gute Gesprächsvorbereitung.**

→ Checkliste für die Gesprächsführung

Wann ist ein geeigneter Zeitpunkt für ein Gespräch?

- Sorgen Sie für eine ungestörte Umgebung.
- Planen Sie ausreichend Zeit für das Gespräch ein (15–60 Minuten, je nach Stufe).

Was ist meine Rolle als Führungskraft?

- Als Führungskraft handeln Sie auf Basis Ihrer Fürsorgepflicht und Verantwortung für das gesamte Team.
- Sie werden aktiv, wenn der Umgang mit Suchtmitteln (auch in der Freizeit) negative Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten hat.
- Sie sind für das Ansprechen von Auffälligkeiten verantwortlich, jedoch nicht für die Problemlösung.
- Sie müssen kein Suchtexperte sein, stellen aber den Kontakt zu Suchthilfeeinrichtungen her.

Was sind die Ziele eines Stufenplangesprächs?

- Erhalt bzw. Wiederherstellung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Rückmeldung zu den wahrgenommenen Veränderungen und Pflichtverletzungen
- Hilfestellung bei der Bewältigung zugrundeliegender Probleme
- Information zur betrieblichen Vorgehensweise bei Suchtgefährdung
- Einhaltung betrieblicher Regelungen und Wahrung der Arbeitssicherheit

Wie kann ich der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter positiv begegnen?

- Stellen Sie Ihre Sorge in den Mittelpunkt und zeigen Sie Interesse am Wohlergehen Ihres Gegenübers.
- Nehmen Sie Bezug auf die Zeit, in der die Arbeits- und Leistungsfähigkeit noch zufriedenstellend war und darauf, was es zu einer Rückkehr zu diesem Verhalten bedarf.

Welche Veränderungen und Pflichtverletzungen habe ich beobachtet?

- Notieren Sie über einen längeren Zeitraum möglichst konkret Ihre Wahrnehmungen.
- Bleiben Sie bei beobachteten Fakten aus dem Arbeitskontext, vermeiden Sie Gerüchte und Vermutungen.
- Tauschen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens über Ihre Wahrnehmungen aus.

Was möchte ich ansprechen?

- Teilen Sie konkrete Auffälligkeiten und Fehlleistungen mit.
- Formulieren Sie Ihre Beobachtungen als Ich-Botschaften:
„Ich nehme wahr, dass Sie in letzter Zeit häufig krankgemeldet sind und mache mir Sorgen“.
Statt „Ich glaube, Sie haben ein Alkoholproblem!“.
- Vermeiden Sie Diskussionen über Konsummengen, Bewertungen des Konsumverhaltens oder gar Diagnosen.
- Sprechen Sie an, dass Substanzkonsum oder Suchtverhalten Grund für die Versäumnisse sein könnten.
- Fordern Sie eine Verhaltenskorrektur ein.

Welche Hilfs- und Unterstützungsangebote kann ich vorschlagen?

- Erkundigen Sie sich über interne Unterstützungsmöglichkeiten:
Betriebsärztlicher Dienst, Kostenübernahme für Beratung oder Psychotherapie...
- Informieren Sie sich über das Angebot professioneller Beratungs- und Suchthilfeeinrichtungen in Ihrer Region.

Mit welchen Vereinbarungen will ich das Gespräch beenden?

- Formulieren Sie konkret und verbindlich, welche Verhaltensänderungen Sie sich erwarten.
- Erklären Sie, welche Konsequenzen fortgesetztes Fehlverhalten haben würde und händigen Sie den Stufenplan aus.
- Fordern Sie Ihr Gegenüber auf, die Unterstützung der Arbeitsmedizin oder einer Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen.
- Vermeiden Sie endlose Diskussionen. Für die Wirkung einer Intervention ist das Ansprechen wichtiger als die Bestätigung des Gegenübers.
- Vereinbaren Sie einen Beobachtungszeitraum und einen Folgetermin.
- Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll mit sämtlichen Vereinbarungen.

→ Herausforderungen in der Gesprächsführung

Verharmlosung des Substanzkonsums

Es ist menschlich, sein Gesicht wahren zu wollen. Fehlende Problemeinsicht ist ein häufiges Merkmal von Suchtgefährdung. Lassen Sie sich trotzdem nicht von Aussagen wie „Die paar Biere kannst du mir doch nicht vorwerfen!“ von Ihrer Einschätzung der Situation abbringen.

Einschüchterung und Gegenangriff

Aussagen wie „Das ist doch Mobbing! Wir werden schon sehen, was der Betriebsrat dazu sagt.“ oder „Willst du behaupten, dass du noch nie zu viel getrunken hast?“ verlieren ihre Kraft, wenn es im Unternehmen ein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite abgestimmtes Vorgehen gibt.

Schuldgefühle und Delegation von Verantwortung

Machen Sie deutlich, dass Sie Führungskraft sind und nicht Freund/in oder Therapeut/in und vermitteln Sie externe Hilfe, wenn Sie Aussagen dieser Art hören: „Wenn du mir jetzt auch noch Druck machst, hat eh alles gar keinen Sinn mehr“, „Ich flüchte mich ja nur deshalb in Online Spiele, weil der Stress in der Firma nicht mehr auszuhalten ist.“

Schnelle Versprechungen

Seien Sie vorsichtig bei zu schnellen Versprechungen wie „Das kommt sicher nie wieder vor, da kannst du dich drauf verlassen“. Achten Sie auf tatsächliche Verbesserungen, die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen und geben Sie dazu Rückmeldung.

Holen Sie sich als Führungskraft Unterstützung und achten Sie auf Ihre Grenzen.

Der Austausch mit innerbetrieblichen Ansprechpersonen oder Suchtberatungsstellen verschafft Ihnen mehr Handlungssicherheit und hilft, nächste Schritte vorzubereiten.

Erkennen Sie Ihre eigenen Belastungs- und Kompetenzgrenzen und sorgen Sie für ausreichend Distanz und Möglichkeiten der Erholung.

In Unternehmen, in denen es einen Handlungsleitfaden gibt, ist es wesentlich leichter, konstruktiv zu agieren und Gespräche zu führen.

ACHTUNG FALLE! Sucht-unterstützendes Verhalten

Das Umfeld von Menschen, die riskant konsumieren oder suchtkrank sind, reagiert meist mit typischen Verhaltensweisen auf die belastende Situation. Dieses suchtunterstützende Verhalten (früher „Co-Abhängigkeit“ genannt) läuft in drei Phasen ab, wenn nicht bewusst gegengesteuert wird.

In der „**Beschützerphase**“ werden Fehler entschuldigt, Belastungen abgenommen, die Situation verharmlost. Man zeigt Verständnis für die betroffene Person und ist überzeugt, mit diesen Verhaltensweisen zu helfen.

In der „**Kontrollphase**“ wird für den/die Betroffene/n nach Lösungen gesucht, es werden Situationen, die Substanzkonsum oder Suchtverhalten nahelegen, möglichst vermieden und es wird versucht, das Verhalten des/der Betroffenen zu kontrollieren.

In der „**Anklagephase**“ schließlich ist kein Verständnis mehr für die abhängige Person vorhanden. Es kommt zu Vorwürfen und offener Aggression. Zu diesem Zeitpunkt werden in Betrieben oft arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen.

Alle diese gutgemeinten Versuche, die Situation in den Griff zu bekommen, sind letztlich nicht hilfreich. Statt mit den Betroffenen zu reden, spricht man über sie. Statt sie mit den Konsequenzen ihres Verhaltens zu konfrontieren, wird ein **Schonraum** geschaffen. Dadurch bekommen Betroffene viel zu spät die Rückmeldung, dass sie ihr Verhalten verändern müssen.

Versuchen Sie, sich bewusst anders zu verhalten und aus dieser Dynamik auszusteigen!

Detaillierte Informationen zur Gesprächsführung finden Sie auf:
www.stepcheck.at/Betrieb unter der Rubrik „Gesprächsführung“

6 | Früherkennung von riskantem Substanzkonsum und Suchtgefährdung – Grundlage des Handelns

Das Wahrnehmen und Bewerten von Veränderungen im Verhalten von Mitarbeiter/innen erfordert ein hohes Maß an Sensibilität. Selten sind die Signale eindeutig. Die Ursachen können vielfältig sein und müssen nicht unbedingt mit Substanzkonsum im Zusammenhang stehen.

Manchmal wird das eigene Gefühl von „**Da stimmt doch was nicht!**“ aus Unsicherheit oder Überforderung ignoriert.

Ihre Verantwortung als Führungskraft beginnt dort, wo es zu Störungen im Arbeitsablauf oder zu Pflichtverletzungen kommt.

Dokumentieren Sie eine Zeit lang Ihre Wahrnehmungen. Diese Aufzeichnungen dienen als Grundlage für Ihre spätere Bewertung des Verhaltens bzw. für ein Gespräch.

Verabschieden Sie sich vom Anspruch, wissen zu müssen, welche Substanz oder welches Suchtverhalten hinter den wahrgenommenen Auffälligkeiten steckt! Das ist selbst für Fachleute schwierig.

6.1 Früherkennung von Suchtgefährdung

Verändertes Arbeitsverhalten

- Häufige Fehltage (ohne ärztlichen Nachweis, ev. nachträgliches Ersuchen um Urlaub)
- Abmeldung durch Angehörige bei Fernbleiben vom Arbeitsplatz
- Schwankungen bei Leistung und Durchhaltevermögen
- Fehlerhafte Ergebnisse oder Arbeitsrückstände
- Überziehen der Pausen, Unpünktlichkeit
- Unkonzentriertheit, Nervosität
- Verschlechterung der manuellen Geschicklichkeit, gehäufte Unfälle

Auffälligkeiten im Sozialverhalten

- Überempfindlichkeit bei Kritik
- Aggressivität
- Mangelnde Eigenverantwortung
- Rückzug von Vorgesetzten und Kolleg/innen
- Distanzlosigkeit
- Stimmungsschwankungen
- Antriebslosigkeit
- Fortschreitende Wesensveränderung

6.2

Früherkennung von riskantem Alkoholkonsum

Körperliche Veränderungen und Auffälligkeiten im äußeren Erscheinungsbild

- Zittern der Hände, Schweißausbrüche
- Gleichgewichtsprobleme beim Gehen oder überkontrolliertes Gehverhalten
- Aufgedunsenes Aussehen, rote Gesichtshaut
- Artikulationsschwierigkeiten
- Alkoholfahne und Kaschieren mit Kaugummi, Mundwasser...

Auffälligkeiten im Trinkverhalten

- Alkoholkonsum in unpassenden Situationen (morgens, im Dienstfahrzeug...)
- übermäßiger Alkoholkonsum bei Betriebsfeiern oder Meiden solcher Anlässe
- hastiges Trinken und Alkoholkonsum bei jeder Trinkgelegenheit
- heimliches Trinken, Alkoholverstecke am Arbeitsplatz
- oftmaliges Entfernen vom Arbeitsplatz, Veränderung bei Rückkehr

6.3

Früherkennung von riskantem Konsum illegaler Drogen und Medikamente

Viele Menschen sind unsicher, ob sie den Konsum von illegalen Drogen erkennen würden. Auch Medikamentenkonsum ist schwer feststellbar. Aus dieser Unsicherheit entspringt das Bedürfnis nach einer Checkliste zur Substanzerkennung. Leider ist das nicht möglich.

Warum ist es so schwer, wahrgenommene Veränderungen einer konkreten Substanz zuzuordnen?

- Es kommen ständig neue Substanzen auf den Markt.
- Häufig wird nicht nur eine Droge konsumiert, sondern es werden mehrere kombiniert.
- Ein und dieselbe Substanz kann bei unterschiedlichen Konsument/innen verschieden wirken.
- Selbst bei Cannabis (die am häufigsten konsumierte illegale Substanz) reicht das Wirkungsspektrum von dämpfend/benebelnd über Euphorie bis hin zu Panik und halluzinationsähnlichen Erlebnissen.
- Signale wie Müdigkeit, Schwindel, verminderte Konzentrationsfähigkeit, Euphorie, Risikobereitschaft oder Überschätzung der eigenen Fähigkeiten können auf Drogenkonsum hinweisen. Genauso treten diese in der Pubertät oder bei älteren Menschen auf oder können Anzeichen einer körperlichen oder psychischen Erkrankung sein.

Vertiefende Informationen zum Thema (illegale) Substanzen finden Sie hier:

- Infos zu Substanzen und Verhaltenssüchten: www.praevention.at/sucht-und-suchtvorbeugung
- Substanzinfos, Selbsttests und Aktuelles: www.drugcom.de

Drogentests am Arbeitsplatz sind nur in ganz wenigen Ausnahmefällen erlaubt (vgl. Kap. 10.3). Viele Substanzen sind oft lange Zeit nachweisbar und Tests daher nicht aussagekräftig für den aktuellen Anlass. Darüber hinaus werden viele Substanzen in den gängigen Drogentests auch gar nicht erfasst.

Wie können Sie trotzdem mehr Handlungssicherheit erlangen?

- **Haben Sie Mut, sich Hilfe zu holen** – z.B. bei der Arbeitsmedizin oder bei Suchtberatungsstellen. Hier können Sie Ihre Wahrnehmungen besprechen und einordnen.
- **Orientieren Sie sich an beobachteten Veränderungen** einer Person und weniger an möglichen Wirkweisen von Substanzen.
- **Vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl** „dass etwas anders ist“. Sprechen Sie dies an und äußern Sie Ihre Sorge. Das ist auch ohne Kenntnis der genauen Hintergründe möglich: „Ich nehme diese konkreten Veränderungen bei Ihnen wahr und frage mich, was der Grund dafür ist. Ich bin ja kein Experte, aber in meinen Überlegungen ist auch schon die Möglichkeit eines Drogen- oder Medikamentenmissbrauchs aufgetaucht. Was sagen Sie dazu?“

6.4 Früherkennung von Verhaltenssüchten

Substanzungebundene Süchte, sogenannte „Verhaltenssüchte“ sind oft unauffälliger und das betreffende Verhalten ist meist sozial akzeptierter als der Konsum von Substanzen. Auch sie können zu schwerwiegenden gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen führen. Im Folgenden werden exemplarisch einige Verhaltenssüchte beschrieben: Glücksspielstörung, problematische Internetnutzung, Kaufsucht.

→ Glücksspielstörung

Glücksspiele sind Spiele, bei denen gegen Geldeinsatz ein Gewinn in Aussicht gestellt wird, der vorwiegend vom Zufall abhängt und nicht vom Geschick oder den Entscheidungen der Spieler/innen. Bewusst designte Mechanismen und die hohe Verfügbarkeit von Glücksspielen tragen dazu bei, dass manche Menschen die Kontrolle über ihr Spielverhalten verlieren. Vor allem Spielautomaten, Sportwetten und Casinospiele haben das größte Gefährdungspotential. Die **Glücksspielstörung** ist im internationalen Diagnoseschema ICD 11 als „**Gambling Disorder**“ angeführt.

Woran erkennt man problematisches Spielverhalten?

Die betroffene Person

- spielt mehr als früher, setzt mehr Geld ein
- vernachlässigt Pflichten aufgrund des Glücksspiels
- spielt, um vorangegangene Verluste auszugleichen
- reagiert aggressiv oder verharmlosend, wenn sie auf das Glücksspiel angesprochen wird
- ist unruhig und gereizt, wenn sie nicht spielen kann
- belügt das Umfeld
- leiht sich Geld von Kolleg/innen

Folgen der exzessiven Nutzung von Glücksspielen können sein:

Konzentrations- und Leistungsstörungen, Unruhe, Schlaflosigkeit, depressive Verstimmtheit, Persönlichkeitsveränderungen, erhöhtes Suizidrisiko, Schulden...

→ Problematische Internetnutzung

Das Internet – erst vor wenigen Jahrzehnten entstanden – spielt mittlerweile in fast allen Lebensbereichen eine Rolle. Internet-abstinent zu leben ist kaum möglich. Grundlegende Bedürfnisse wie Kommunikation, Anerkennung oder Unterhaltung sind für manche Menschen online leichter zu befriedigen als in der realen Welt.

Für die Mehrheit der Internetnutzer/innen überwiegen die Vorteile, einzelne entwickeln jedoch Probleme damit. Besonders Onlinespiele, Onlinekommunikation, Pornographie und Geldspiele bergen ein hohes Risiko für eine problematische Nutzung.

Eine Diagnose Internetabhängigkeit gibt es nicht. Im internationalen Klassifikationsschema ICD11 ist jedoch unter dem Begriff „**Gaming Disorder**“ die Onlinespielsucht aufgenommen worden.

Anzeichen für eine problematische Internetnutzung können sein:

- Beeinträchtigte Kontrolle über die Nutzung (Häufigkeit, Dauer, Situationsangepasstheit...)
- Entzugerserscheinungen, wenn kein Zugang zum Internet vorhanden ist
- Zunehmende Bedeutung der Internetnutzung, Vernachlässigung anderer Interessen
- Fortführung der Nutzung trotz negativer Konsequenzen

Bei problematischer Internetnutzung kann es zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung kommen:

Unkonzentriertheit, ständige gedankliche Beschäftigung mit Online-Inhalten, Schlafmangel, unangemessen häufige Nutzung des privaten Smartphones am Arbeitsplatz...

→ Kaufsucht

Exzessives, impulsives Kaufen ist vor allem ein Phänomen in Konsumgesellschaften. Kaufsucht ist nach außen hin oft kaum wahrnehmbar. Konsum ist ja meist positiv bewertet – er kurbelt die Wirtschaft an und dient dem eigenen Status. Frauen sind stärker von Kaufsucht betroffen als Männer. Oft wird erst deutlich, dass das Kaufverhalten außer Kontrolle ist, wenn es zu Überschuldung, Lohnpfändung, sozialer Isolation und Beeinträchtigung des Wohlbefindens kommt.

Eine eigenständige Diagnose Kaufsucht gibt es aktuell nicht. Das süchtige Kaufverhalten wird wie andere Verhaltenssüchte oft als „Nicht näher bezeichnete Störung der Impulskontrolle“ eingeordnet.

Der „Hohenheimer Kaufsuchtindikator“ nennt jedoch folgende Hinweise auf eine Kaufsucht:

- ein unwiderstehlicher Drang, der stärker als der eigene Wille erfahren wird
- eine Abhängigkeit vom Kaufen bis zum Verlust der Selbstkontrolle:
Einengung der Interessen auf das Kaufen, Kaufen als einziges Befriedigungsmittel, soziale Isolation und Überschuldung als mittel- und langfristige Folgen
- Tendenz zur Dosissteigerung: häufigere und teurere Einkäufe
- Entzugerserscheinungen: innere Unruhe, Unwohlsein, psychosomatische Erkrankungen, Selbstmordgedanken

Früherkennung am Arbeitsplatz:

- Lohnpfändungstitel
- Konflikte unter Kollegen wegen ausgeborgtem Geld
- Online-Kaufverhalten auch während der Arbeitszeit
- Psychische Belastungen und Entzugerserscheinungen werden im Verhalten sichtbar

7 | Handeln bei akuter Berauschung Verweis vom Arbeitsplatz

Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut. Laotse

Wenn Arbeitnehmer/innen im Verdacht stehen, während der Arbeit nicht nüchtern bzw. sichtlich beeinträchtigt zu sein, könnten sie mit dieser Beeinträchtigung entweder sich selbst oder andere gefährden. Damit verstoßen Sie gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften (§ 15 (4) ASchG), unter Umständen gegen betriebsinterne Ordnungsvorschriften (generelles Konsumverbot) oder gegen Regelungen aufgrund eines spezifischen Tätigkeitsfeldes (spezifisches Konsumverbot z.B. bei Berufskraftfahrer/innen).

Wie ist bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit aufgrund des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln vorzugehen?

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, den Umgang bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit aufgrund des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln im Rahmen einer eigenen Betriebsvereinbarung zu regeln. Die genaue Vorgehensweise ist dann sowohl für Vorgesetzte als auch für Mitarbeiter/innen klar vorgegeben und muss nicht erst im Einzelfall festgelegt werden. Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der Dienstgeber Beeinträchtigungen bzw. daraus resultierende Gefahrensituation zu unterbinden. Dabei kommt es selbstverständlich auf die konkrete Situation an, aber allgemein ist zu empfehlen:

1 | Beeinträchtigung feststellen und objektivieren

Äußere Verhaltensauffälligkeiten müssen – idealerweise unter Beiziehung von Zeugen – festgestellt werden (z.B. Betriebsratsmitglied, Betriebsarzt/-ärztin, eine andere unbefangene Führungskraft bzw. Mitarbeiter/in).

Es genügt das Festhalten der Auffälligkeiten und die Äußerung des Verdachts unabhängig davon, um welches Suchtmittel es sich handelt. Auch in einem später allenfalls notwendigen Beweisverfahren vor Gericht ist es nicht zwingend notwendig, als Beweis einen Alkohol- bzw. Drogentest vorzuweisen, es genügen auch entsprechend konkrete Wahrnehmungen von Zeugen.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht zu Drogen- oder Alkoholtests zwingen! Dem Arbeitnehmer kann aber die Möglichkeit eingeräumt werden, auf eigenen Wunsch mittels Tests den gegen ihn geäußerten Verdacht zu entkräften (z.B. der Arbeitnehmer verlangt von sich aus einen Alkoholtest oder er fährt freiwillig in ein spezialisiertes Labor, um einen Drogentest zu machen).

Geht die Initiative dafür aber vom Arbeitgeber aus, so hat dieser die Kosten des Testverfahrens zu tragen.

2 | Den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nach Hause schicken

Der Arbeitgeber hat für ein sicheres Heimkommen des beeinträchtigten Arbeitnehmers zu sorgen (Fürsorgepflicht). Der Arbeitgeber darf dem Mitarbeiter untersagen, seinen eigenen PKW zu starten, sofern dieser auf dem Betriebsgelände abgestellt ist. Eine Abnahme der Autoschlüssel ist angebracht, darf aber nicht erzwungen werden. Als eine mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen, das den Arbeitnehmer auf eigene Kosten nach Hause bringt. Für den nicht erbrachten Arbeitstag gebührt kein Entgelt, außer es liegt eine unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (z.B. Suchterkrankung) vor. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bestätigung über den Krankenstand beizubringen.

3 | Schriftliche Dokumentation der Situation

Über den Vorfall wird unter Beiziehen von Zeugen (z.B. Betriebsratsmitglied, Betriebsarzt/-ärztin, eine andere unbefangene Führungskraft bzw. Mitarbeiter/in) ein schriftliches Protokoll erstellt. Dem Arbeitnehmer wird die schriftliche Dokumentation nachweislich übermittelt.

4 | Verwarnung und Androhung der Entlassung

Grobe bzw. wiederholte Pflichtverletzungen können unter Berücksichtigung der Punkte 1 bis 3 zu weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen – bis zur fristlosen Entlassung – führen. Im Sinne einer Deeskalation der Situation sollten Abmahnungen und Gespräche erst am nächsten Tag geführt werden, wenn der betroffene Arbeitnehmer wieder nüchtern ist. Eine Entlassung wegen Trunksucht ist erst bei wiederholter fruchtloser Verwarnung zulässig (Details siehe Kap. 10.4).

Besteht in einem Betrieb eine Betriebsvereinbarung mit Stufenplan zur Frühintervention, soll alternativ zu einer Androhung einer Entlassung ein entsprechendes Stufenplangespräch samt Dokumentation der Vereinbarungen geführt werden. Hierbei soll auch auf die möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung im Rahmen des Stufenplans hingewiesen werden.

5 | Beobachtung und Folgegespräch

Mit dem betroffenen Arbeitnehmer wird ein Beobachtungszeitraum und ein Termin für ein Folgegespräch vereinbart. Im Einzelfall sollte überprüft werden, ob eine Kontaktaufnahme bzw. eine Vermittlung zu einer Beratungseinrichtung angezeigt ist. Entsprechendes Informationsmaterial kann dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Informationen zu **Haftungsrisiken** für Führungskräfte bei Nichthandeln finden Sie in Kapitel 10.6.

Ein betrieblicher Handlungsleitfaden regelt auch den Umgang mit akuter Berauschung und gibt Führungskräften Sicherheit.



© Photographree.eu | Adobe Stock

8

Was tun als Kollegin, als Kollege?

Veränderungen ansprechen – Unterstützung anbieten – eigene Grenzen wahren

TIPP: stepcheck.at bietet eine eigene Rubrik für Arbeitskolleg/innen von riskant konsumierenden oder suchtgefährdeten Personen.

Meist sind Kolleg/innen die Ersten, die bemerken, wenn jemand aus dem beruflichen Umfeld einen riskanten Umgang mit Substanzen pflegt oder suchtgefährdet ist. Auch für Sie als Kollege oder Kollegin gibt es **Möglichkeiten zu handeln**. Sie können der betroffenen Person Ihre Wahrnehmungen und Sorge mitteilen, Veränderung empfehlen und Hilfe anbieten. Sie sind jedoch nicht für die Lösung des Problems verantwortlich und sollten auf Ihre eigenen **Grenzen achten**. Übernehmen Sie nicht die Arbeit von Betroffenen und vertuschen Sie keine Fehler aus falsch verstandener Solidarität. Diese Sonderbehandlung ist zwar gut gemeint, kann jedoch suchtunterstützend wirken.

Wenn Mitarbeiter/innen beeinträchtigt zum Dienst kommen und sich selbst oder andere gefährden könnten, müssen sie (von der Führungskraft) vom Arbeitsplatz verwiesen werden.

→ Ein kollegiales Gespräch führen

Jemanden auf einen möglicherweise riskanten Umgang mit Suchtmitteln anzusprechen ist nicht leicht. Eine gute Vorbereitung gibt Sicherheit.

- Überlegen Sie, welche Ziele Sie im Gespräch vorwiegend verfolgen. Wollen Sie Ihre Wahrnehmungen mitteilen, Hilfe anbieten, die Hintergründe besser verstehen oder Veränderungsabsichten beim Gegenüber bestärken? Jedenfalls können Sie Ziele nur in Bezug auf ihr eigenes Handeln festlegen. Ob Ihr/e Gesprächspartner/in sich verändert, liegt nicht in Ihrer Hand.
- Notieren Sie Ihre Beobachtungen und Erlebnisse, die Sie im Gespräch mitteilen wollen.
- Schaffen Sie eine gute Gesprächsatmosphäre und sorgen Sie dafür, dass Sie nicht gestört werden.

Folgende Formulierungen können dem Gesprächseinstieg dienen:

„Ich schätze dich als Kollege/Kollegin, deshalb ist es mir auch wichtig, dir gegenüber ehrlich zu sein. Mir sind in der letzten Zeit Dinge an dir aufgefallen, die mir Sorge bereiten...“

„Ich habe immer gerne mit dir zusammengearbeitet. In den letzten Monaten ist das für mich aber schwieriger geworden. Ich fange an, dich am Morgen zu beobachten, um festzustellen, wie du heute drauf bist. Ich übernehme auch öfter mal Aufgaben von dir. Ich glaube, dass das auf lange Sicht nicht gut geht und möchte in Zukunft nicht mehr für dich einspringen...“

→ Gut zu wissen:

Sie müssen nicht beurteilen können, ob das Konsumverhalten des Gegenübers tatsächlich problematisch ist und sollten es auch nicht bewerten. Teilen Sie stattdessen Ihre persönlichen Wahrnehmungen und Sorgen mit. Bieten Sie Hilfe an – zum Beispiel durch die Weitergabe eines Informationsfolders oder die Vermittlung zu firmeninternen Anlaufstellen.

→ Achten Sie auf Ihre Grenzen!

- Scheuen Sie sich nicht, mit Ihren Vorgesetzten über eigene Belastungen zu sprechen, die durch den suchtgefährdeten Kollegen/die konsumierende Kollegin entstehen!
- Nehmen Sie Unterstützung in Anspruch! Ansprechpersonen der Arbeitsmedizin, der Personalabteilung, des Betriebsrats, aber auch Suchtberatungsstellen sind für Sie als Kollege/Kollegin da.

Lehrlinge werden im Unternehmen nicht nur auf den zukünftigen Beruf vorbereitet, sondern auch ein Stück beim Erwachsenwerden begleitet. Das Arbeitsumfeld hat entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Jugendlichen und auch eine Vorbildfunktion im Umgang mit Herausforderungen des Alltags oder mit Suchtmitteln.

- **Lehrlinge sind mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben des Jugendalters konfrontiert**

Ablösung von der Familie, Einstieg ins Berufsleben, Übernahme von mehr Verantwortung, Identitätsentwicklung als Frau oder Mann, Aufbau von Paarbeziehungen, Entwicklung eigener Werte inkl. der Haltung zum Substanzkonsum u.v.m.

- **Substanzkonsum gehört zum Jugendalter**

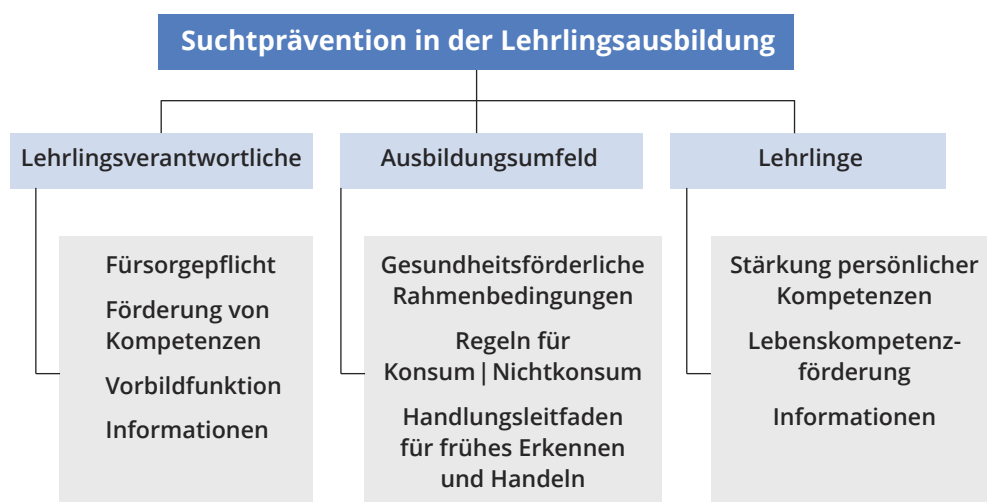
Aus Neugierde oder zum Genuss, um sich erwachsen zu fühlen oder Anerkennung in der Gruppe zu finden oder um mit den vielfältigen Anforderungen klar zu kommen – es gibt viele Gründe, warum Jugendliche Substanzen konsumieren. Substanzkonsum gehört in jeder Generation zum Jugendalter.

- **Sucht ist nur selten ein Problem bei Lehrlingen**

Im Jugendalter werden Grenzen ausgelotet, riskantes Verhalten ist häufig. Wenn es zu Auffälligkeiten am Arbeitsplatz kommt, ist es sinnvoll, dass Lehrlingsverantwortliche früh das Gespräch suchen. In den wenigsten Fällen wird eine Abhängigkeitserkrankung die Ursache sein, aber auch riskantes Verhalten, das bereits im Unternehmen auffällt, sollte angesprochen werden.

- **Für Lehrlinge gelten die gleichen Regeln wie für erwachsene Beschäftigte**

Nehmen Sie Lehrlinge als (angehende) Erwachsene ernst und fordern Sie die Einhaltung der betrieblichen Regeln ein. Sonderregelungen für Lehrlinge sollten nur durch den Jugendschutz oder die besondere Fürsorgepflicht innerhalb des Ausbildungsverhältnisses begründet sein. Geben Sie Lehrlingen nicht das Gefühl, Mitarbeiter/innen zweiter Klasse zu sein!





© goodluz | Adobe Stock

→ Suchtpräventive Reflexionsfragen für Ihren Ausbildungsbetrieb

- Gibt es regelmäßige Feedbackgespräche und Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrlinge?
- Können Lehrlinge ihr Arbeitsumfeld mitgestalten und ihre Meinung einbringen?
- Bekommen sie soziale Unterstützung durch Bezugspersonen im Betrieb?
- Wissen Lehrlinge Bescheid über Wirkung und Risiken von Substanzen bzw. problematischer Nutzung von Medien, Glücksspiel usw.?
- Gibt es transparente Regeln zum Konsum/Nichtkonsum von Alkohol, Tabak, Drogen?
- Gibt es einen Handlungsleitfaden für Auffälligkeiten in Bezug auf Suchtmittel?
- Sind Lehrlingsverantwortliche ausreichend geschult für die Gesprächsführung bei substanzbedingten Auffälligkeiten?
- Besteht eine Kooperation mit regionalen (Sucht)Beratungsstellen zum Coaching von Personalverantwortlichen und zur Beratung von auffälligen Lehrlingen?

→ ready4life – die persönliche Coaching App für Lehrlinge

Anregungen zu den Themen Zeit- und Stressmanagement, Umgang mit Belastungen und negativen Gefühlen, Infos zu Substanzen, Extra-Schwerpunkt für RaucherInnen: www.ready4life.at



10 | Rechtliche Informationen

© zettberlin | photocase.de

Der Arbeitsrechtsteil dieser Broschüre wurde in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ, der Arbeiterkammer OÖ, der Landesdrogenkoordination OÖ und der Johannes-Kepler-Universität Linz erstellt. 2021 erfolgte eine Aktualisierung durch die Arbeiterkammer OÖ und die Wirtschaftskammer OÖ und eine Ergänzung durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Linz.

10.1 Rechtliche Bestimmungen zur Suchtprävention

Zur Hintanhaltung der Gefährdung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern durch den Konsum von Alkohol, Arzneimitteln und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz besteht eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen, die sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zu beachten sind. Dazu zählen unter anderem:

Fürsorgepflicht des Dienstgebers:

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

Informations- und Kontrollpflicht des Arbeitgebers:

§ 3 (1) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) verpflichtet den Arbeitgeber, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer 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 (...).

§ 6 (3) AschG verpflichtet Arbeitgeber, alle Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt sein könnten, mit Arbeiten dieser Art nicht zu beschäftigen.

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

Pflicht der Arbeitnehmer:

§ 15 (4) AschG untersagt Arbeitnehmern sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden könnten.

Betriebsvereinbarungskompetenz:

Gemäß § 97 Abs 1 Z 8 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) können Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

* In diesem Kapitel werden überwiegend männliche Formen verwendet, um den Begriffen aus den Gesetzestexten zu entsprechen. Selbstverständlich sind damit Personen jeglichen Geschlechts gemeint.

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

WICHTIGE HINWEISE:

- 1 | Im Folgenden handelt es sich um allgemeine Richtlinien und Hinweise.
Eine genaue arbeitsrechtliche Beurteilung ist immer erst unter genauer Betrachtung des konkreten Einzelfalles möglich.
- 2 | Aus Punkt 1 ergibt sich, dass die Verfasser keine Haftung für die Haltbarkeit der Hinweise übernehmen.
- 3 | Alle im Folgenden angeführten Hinweise beziehen sich nicht auf arbeitsrechtliche Sonderregelungen, z.B. Beamten- und Vertragsbedienstetendienstrecht, kollektivvertragliche Sondervereinbarungen

10.2

Kontrollpflichten des Arbeitgebers und Konsumverbot am Arbeitsplatz

Bestehen für den Arbeitgeber Informations- und Kontrollpflichten?

Ja, diese bestehen unter anderem nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). 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 über diese Gefahren und über diesbezügliche Regeln, die im Betrieb gelten, zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren.

Ein **Arbeitgeber**, der einen Mitarbeiter wissentlich 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.

Ein **Arbeitnehmer** hingegen, der berauscht arbeitet und dadurch sich oder andere ernsthaft gefährdet, verstößt gegen seine Mitwirkungspflicht, den Arbeitgeber bei notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstützen und auch gegen seine Arbeitspflicht, seine volle Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Kann der Arbeitgeber ein generelles Konsumverbot von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz aussprechen?

Der Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln während der Dienstzeit kann – insbesondere bei objektiver sachlicher Rechtfertigung – durch betriebliche Ordnungsvorschriften untersagt werden. Ein Konsumverbot kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, also sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen, die im Betrieb, am Betriebsgelände oder an einem sonstigen Arbeitsort (z.B. Baustelle oder Homeoffice) verbracht werden. In der Praxis hat es sich bewährt, in Betrieben mit Betriebsrat derartige Ordnungsvorschriften durch Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat werden solche Ordnungsvorschriften im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt oder durch (einseitige) Weisung des Arbeitgebers kommuniziert.

Darf ein betriebliches Konsumverbot das außerbetriebliche Konsumverhalten von Arbeitnehmern einschränken?

Betriebliche Beschränkungen oder Konsumverbote, die sich auf den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in der Freizeit bzw. vor der Dienstzeit beziehen, sind nur dann wirksam, wenn sich aus diesem Konsum vor Dienstantritt bzw. Wiederantritt eine Beeinträchtigung des Arbeitnehmers im Dienst ergibt und Arbeits- und Leistungspflichten dadurch nicht zur Gänze erfüllt werden können.

Kann für bestimmte Arbeitsplätze ein spezielles Konsumverbot verhängt werden?

Besteht in einem Unternehmen kein allgemeines Konsumverbot, so können all jene Arbeitsstellen, für die eine absolute Nüchternheit eine Notwendigkeit darstellt (z.B. Staplerfahrer, Maschinenführerin etc.) definiert und ein spezielles Konsumverbot aus Sicherheitsgründen ausgesprochen werden. Für den Umstand, ob ein allgemeines Konsumverbot besteht, sind berufsrechtliche und straßenverkehrsrechtliche Sonderbestimmungen zu beachten.

Welche Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung eines Konsum- und Mitnahmeverbots von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz sind zulässig?

Flächendeckende oder stichprobenartige Kontrollen eines größeren Arbeitnehmerkreises mittels Taschenkontrollen, Spind- und Arbeitsplatzdurchsuchungen oder Alkoholtests berühren jedenfalls die Menschenwürde. Besteht ein Betriebsrat, bedarf es neben der Zustimmung des Arbeitnehmers zu solchen Kontrollen einer notwendigen Betriebsvereinbarung. In betriebsratslosen Betrieben dürfen derartige Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung des Mitarbeiters durchgeführt werden. Kontrollmaßnahmen, die schwerwiegend in die Persönlichkeitsrechte eingreifen, wie bspw. Leibesvisitationen, sind trotz Zustimmung von Betriebsrat oder Arbeitnehmer unzulässig.

Welche Disziplinarmaßnahmen können vom Arbeitgeber bei Nichtbefolgung gesetzt werden?

Verstöße gegen ein betriebsinternes Konsumverbot oder gegen die Pflicht, den Dienst unbeeinträchtigt zu versehen, können durch Disziplinarmaßnahmen geahndet werden. Diese können auf Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen beruhen; in jedem Fall muss der Betriebsrat der einzelnen Disziplinarmaßnahme zustimmen. In betriebsratlosen Betrieben können keine Disziplinarmaßnahmen zur Anwendung kommen. Kündigungen oder Entlassungen stellen jedoch keine Disziplinarmaßnahmen dar.

Ist eine Versetzung als Folge des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln eine zulässige Maßnahme?

Über die Zulässigkeit einer Versetzung als Folge des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln kann nur jeweils im Einzelfall entschieden werden. Für die Zulässigkeit einer Versetzung ist zu berücksichtigen, ob es durch die Versetzung zu einer Vertragsänderung (Dienstvertrag, Dienststellenbeschreibung) kommen würde bzw. ob die Versetzung eine Verschlechterung für den Arbeitnehmer darstellt. Bei einer Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen ist bei Bestehen eines Betriebsrats dessen Zustimmung einzuholen.

Sind Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz erlaubt?

Generell stellen sämtliche Tests (Alkohol-, Harn-, Speichel- oder Bluttests) einen Eingriff in die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers dar. Derartige Testungen (z.B. bei Einstellungs-, Lehrlings- oder arbeitsmedizinischen Untersuchungen) sind an die Freiwilligkeit und die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers gebunden, wobei eine Ablehnung keinerlei Konsequenzen nach sich ziehen darf. Auch eine Betriebsvereinbarung kann die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers im Einzelfall nicht ersetzen.

Bei einem Verweis vom Arbeitsplatz wegen akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit durch Berausung (vgl. Kap. 7) ist es nicht notwendig, Alkohol- oder Drogentests vorzuweisen. Es genügen entsprechend konkrete Wahrnehmungen von Zeugen.

Vieles spricht gegen einen Einsatz von Drogentests als Hilfsmittel der Objektivierung.

- Drogentests, die in der Masse zur Anwendung kommen (z.B. Streifentests, Schnellharntests) weisen eine hohe Fehlerquote auf (z.B. falsch positive Testergebnisse) und sind daher im Vergleich zu hochwertigen Laboruntersuchungen von geringer Zuverlässigkeit.
- Viele illegale Drogen sind durch Tests sehr lange nachweisbar (z.B. Cannabis kann im Harn bis zu 6 Wochen nachgewiesen werden). Bei einem positiven Testergebnis ist also nicht eindeutig zu sagen, ob eine aktuelle Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch Substanzkonsum vorliegt oder ob das positive Ergebnis auf einen länger zurückliegenden Konsum in der Freizeit zurückzuführen ist.
- Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass der testende Arzt (z.B. Betriebsarzt) aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht berechtigt ist, das Testergebnis an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Die Weiterreichung des Ergebnisses bedarf wiederum (wie die Durchführung des Tests) der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers (Entbindung aus der Schweigepflicht).

Auflösung von Dienstverhältnissen

Ziele einer betrieblichen Präventionspolitik sind die Früherkennung von problematischem Suchtmittelkonsum und die zeitgerechte, zielorientierte und abgestufte Intervention. Die Arbeitsfähigkeit soll erhalten bzw. wiederhergestellt werden, um eine Auflösung des Dienstverhältnisses zu vermeiden (vgl. Kap. 4, Interventionsstrategie).

Dennoch kann es sein, dass als letzte Konsequenz die Beendigung des Dienstverhältnisses gesetzt werden muss. Diesbezüglich sind folgende arbeitsrechtliche Bestimmungen zu beachten:

→ Einvernehmliche Auflösung:

Besteht von beiden Vertragsparteien kein Interesse mehr am Fortbestand des Dienstverhältnisses, besteht die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung (Schriftform empfohlen). Zu beachten ist, dass im Fall einer einvernehmlichen Auflösung während oder im Hinblick auf eine Arbeitsunfähigkeit eine fortlaufende Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses besteht. Bei Bestehen eines Betriebsrates sind dessen Mitwirkungsrechte zu berücksichtigen (§ 104a ArbVG).

→ Kündigung:

Sowohl bei Arbeitgeber- als auch bei Arbeitnehmerkündigungen sind primär die gesetzlichen, kollektivvertraglichen und im Dienstvertrag vereinbarten Kündigungsfristen und -termine zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist vor Ausspruch der Kündigung im Einzelfall zu prüfen, ob für die betroffene Person ein besonderer Kündigungs-/Bestandsschutz besteht bzw. das Risiko einer sozialwidrigen Auflösung gegeben ist. Bei Bestehen eines Betriebsrates ist jedenfalls das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren einzuhalten.

→ Entlassung:

Für eine fristlose Entlassung muss ein im Gesetz definierter Entlassungstatbestand vorliegen. Es ist im Anlassfall zu beurteilen, in welchem Ausmaß ein Fehlverhalten (z.B. Verstoß gegen betriebliches Alkoholverbot, verursachter Sachschaden aufgrund von Alkoholisierung, Ehrbeleidigung aufgrund von Alkoholisierung etc.) vorliegt und dadurch ein Entlassungstatbestand gegeben ist oder nicht.

Bei erstmaligem und nicht schwerwiegendem Fehlverhalten ist im Regelfall eine Verwarnung mit Androhung der Entlassung im Wiederholungsfall auszusprechen. Nur besonders gravierende Pflichtverletzungen rechtfertigen eine sofortige Entlassung ohne vorherige Verwarnung. Etwa bei einem stark alkoholisierten Busfahrer im vollbesetzten Bus. Bei allen Entlassungen ist darauf zu achten, dass diese nur unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes erfolgen dürfen.

ACHTUNG: Bei jeder Entlassung sind die konkreten Umstände des Einzelfalles genauestens zu prüfen. Nützen Sie die Möglichkeit der Rechtsberatung (siehe Seite 38).

Das Entlassungsrecht unterscheidet zwischen Angestellten und Arbeitern:

ANGESTELLTE

Als Entlassungsgrund sind für Angestellte im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol und illegalen Drogen folgende Aspekte des Angestelltengesetzes relevant:

Entlassungsgründe:

- wenn der Angestellte sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt. Ein einmaliger positiver Alkohol- oder Drogentest oder ein einmaliger Verstoß gegen ein betriebliches Konsumverbot stellt im Regelfall noch keinen ausreichenden Entlassungstatbestand dar. Bei der Beurteilung des Entlassungstatbestandes ist primär die Verhältnismäßigkeit der Vertrauensunwürdigkeit zur ausgeübten Tätigkeit ausschlaggebend bzw. ob dem Dienstgeber die fortführende Beschäftigung zumutbar ist oder nicht.
- wenn der Angestellte sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.
- wenn der Angestellte sich beharrlich weigert (z.B. trotz bereits erfolgter Verwarnung mit Androhung der Entlassung), sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen.
- wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit (außer Krankenstand) an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist.
- unter Umständen die Dienstunfähigkeit.

Dienstunfähigkeit als Entlassungsgrund

Die Dienstunfähigkeit begründet einen Entlassungsgrund, wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.

HINWEIS: Nicht zu verwechseln mit – auch suchtsuchbedingter – Krankheit, wie z.B. die ärztlich bestätigte Alkoholsucht, die ja nicht die grundsätzliche Fähigkeit einer Person zur Ausübung der Tätigkeit beseitigt, sondern nur eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit bewirkt.

Auch eine unverschuldete Dienstunfähigkeit kann die Entlassung des Arbeitnehmers begründen, wenn dieser zur Verrichtung der vereinbarten Dienste infolge seiner Alkohol- oder Drogensucht tatsächlich und dauerhaft unfähig ist. Die Abhängigkeit von Alkohol und illegalen Drogen wird grundsätzlich als Krankheit anerkannt (mittels fachärztlichem Gutachten bestätigt). Die berechnete, aber unverschuldete Entlassung wegen dauernder Dienstunfähigkeit hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf Kündigungsschutz hat, aber trotz Entlassung den Anspruch auf Abfertigung behält.

Verlust des Abfertigungsanspruchs bei verschuldeter Entlassung gilt im Wesentlichen nur für Eintritte bis 31. 12. 2002. Für Eintritte ab 1. 1. 2003 gilt im Allgemeinen das Betriebliche Mitarbeiter-Versorgungsgesetz. Die an die Mitarbeiter-Versorgungskasse bezahlten Beiträge bleiben unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten.

ARBEITER

Für Arbeiter sind folgende Entlassungsgründe der Gewerbeordnung 1859 (GewO) im Zusammenhang mit Alkohol bzw. illegalen Drogen am Arbeitsplatz relevant:

- Der Arbeiter wird zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden.
- Der Arbeiter verfällt der Trunksucht und wurde wiederholt fruchtlos verwarnet (mind. 2 Verwarnungen).

„Trunksucht“ ist in diesem Verständnis eine Beeinträchtigung durch oder Abhängigkeit von anderen vergleichbaren Suchtmitteln gleichzusetzen.

Als fruchtlos ist eine Verwarnung anzusehen, wenn weiterhin Fälle der Trunkenheit auftreten, auch wenn deren Häufigkeit aufgrund der Verwarnungen abnehmen. Die Verwarnung muss ernsthaft sein und die Missbilligung deutlich ausdrücken.

WICHTIG: Nach der höchstgerichtlichen Judikatur setzt dieser Entlassungsgrund wiederholte Trunkenheit voraus, die bereits einen Hang zum Alkoholismus erkennen lässt; es handelt sich dabei um einen Dauerzustand, der so beschaffen ist, dass durch den regelmäßigen Alkoholkonsum des Arbeiters dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

- Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlungen, die den Arbeitnehmer des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lassen
- Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes oder beharrliche Pflichtverletzung
- Arbeitsunfähigkeit aus eigenem Verschulden
- Anhaltung im Gefängnis für länger als 14 Tage

Weitere arbeitsrechtliche Fragen

Darf der Stellenanbieter den Stellenbewerber nach Konsumgewohnheiten bzw. danach befragen, ob er sich wegen Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in Behandlung befindet oder befunden hat?

Grundsätzlich sind beide Fragen arbeitsrechtlich nicht zulässig, da sie einen Eingriff in die geschützte Privatsphäre des Stellenbewerbers darstellen. Die Fragen können aber zulässig sein, wenn diese Tatsachen in Bezug auf die Art und Beschaffenheit der zukünftigen Tätigkeit relevant sind. Dies kann bei gefahreneigneten Tätigkeiten oder bestimmten Berufen (z.B. Berufskraftfahrer, Pilotin) gegeben sein und ist im Einzelfall zu prüfen. In einem Bewerbungsbogen dürfen diese Fragen bei Vorhandensein eines Betriebsrates nur aufgenommen werden, wenn sie durch eine Betriebsvereinbarung gedeckt sind. (§ 96 Abs. 1 Z 2 ArbVG).

HINWEIS: Die Verweigerung einer Antwort – sofern die Frage rechtlich zulässig ist – kann jedoch für einen arbeitslosen Stellenbewerber unter Umständen zur Sperre seines Arbeitslosengeldes wegen Vereitelung der Anstellung führen.

Stellt eine wahrheitswidrige Beantwortung dieser Fragen bei der Einstellung einen Entlassungsgrund dar?

Die wahrheitswidrigen Angaben des Arbeitnehmers müssen objektiv geeignet sein, das Vertrauen des Arbeitgebers so weitgehend zu erschüttern, dass ihm eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht einmal während der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Insofern begründet nicht jede unwahre Antwort eines Arbeitnehmers eine Entlassung, wohl aber in der Regel dann, wenn die Fragestellung aufgrund der ins Auge gefassten Beschäftigung (z.B. Busfahrer, gefahreneignete Beschäftigung) objektiv gerechtfertigt war.

Gilt eine Arbeitsunfähigkeit wegen Missbrauchs von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln als Krankenstand mit Entgeltfortzahlung?

Der Arbeitnehmer ist nicht nachgewiesen suchtkrank:

Ist der Alkohol- oder Drogenkonsum vom Willen beherrschbar und liegt keine nachweisliche Suchterkrankung vor (ist mittels fachärztlichem Gutachten nachzuweisen), so gilt eine Abwesenheit vom Dienst wegen vorangegangenen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs als Fernbleiben ohne rechtmäßigen Hintergrund. Ist der Arbeitnehmer deshalb vorübergehend arbeitsunfähig, so gilt diese Krankheit als grob fahrlässig herbeigeführt. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer infolge eines durch Alkohol- oder Drogenmissbrauch herbeigeführten Unfalls krank ist.

In beiden Fällen besteht für den Arbeitnehmer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Arbeitnehmer ist nachgewiesen suchtkrank:

Ist der Arbeitnehmer aber aufgrund einer nachgewiesenen Suchterkrankung im Krankenstand und ist der Alkohol- oder Drogenkonsum vom Willen nicht mehr beherrschbar, so sind weder der Krankenstand noch die Abwesenheit wegen einer Entziehungskur grob fahrlässig herbeigeführt. Der Arbeitnehmer behält in beiden Fällen seinen Entgeltanspruch nach § 8 AngG bzw. § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Wie hat der Arbeitgeber zu reagieren, wenn ihm eine Alkoholsucht eines Dienstnehmers bekannt wird?

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Erlangt er Kenntnis von einer Alkoholsucht eines Mitarbeiters, so darf er ihn jedenfalls nicht in Bereichen einsetzen, in denen der Arbeitnehmer sich selbst oder Arbeitskollegen/Kundinnen gefährdet. Eine darüber hinausgehende gesetzliche Verpflichtung, insbesondere zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei Entzug etc., besteht für den Arbeitgeber nicht. Etwaige Unterstützungsangebote können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden oder aus freien Stücken angeboten werden.

Steht ein Arbeits- bzw. Wegunfall unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln unter dem Unfallversicherungsschutz der Sozialversicherung?

Ein Anspruch auf Leistung der Unfallversicherung (Versehrtenrente nach Arbeitsunfall) ist dann nicht gegeben, wenn die Beeinträchtigung die rechtlich erhebliche Ursache für das Eintreten des Versicherungsfalles war. Die Beweislast, dass nicht die Beeinträchtigung durch Alkohol oder andere berauschende Mittel, sondern andere Ursachen den Unfall ausgelöst haben, trifft den Arbeitnehmer.

Hinweis: KFZ-Haftpflichtversicherungen und etwaige andere Privatversicherungen können bei nachgewiesener Beeinträchtigung durch berauschende Substanzen Regressforderungen durchsetzen.

Leistungen aus der (ASVG) Krankenversicherung:

Gemäß § 142 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) gebührt kein Krankengeld bei einer Krankheit, die sich als unmittelbare Folge der Trunkenheit oder des Missbrauchs von Suchtgift erweist.

Die Angehörigen des Versicherten können in einem solchen Fall die Hälfte des Krankengeldes des Versicherten bekommen, wenn sie sonst unversorgt wären.

Unabhängig vom Krankengeld hat der Versicherte, dessen Krankheit auf Alkohol- oder Drogenmissbrauch zurückzuführen ist, Anspruch auf die Sachleistungen der Krankenversicherung (ärztliche Versorgung, Pflege in einer Krankenanstalt). Eine Ausnüchterung zählt jedoch nicht als Krankenbehandlung.

Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder dessen Kunden in einem durch Alkohol oder andere berauschende Mittel beeinträchtigten Zustand einen Schaden zufügt?

Wenn der Arbeitnehmer in einem beeinträchtigten Zustand beim Arbeitgeber oder dessen Kunden einen Schaden verursacht, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) zur Anwendung. Der Schaden wird deshalb zwar vorrangig vom Arbeitgeber ersetzt, dieser ist jedoch allenfalls berechtigt, sich am Arbeitnehmer schadlos zu halten. Je nach Verschuldensgrad kann es auch zu einer Mäßigung oder sogar zu einem Erlass des Schadenersatzes kommen.

Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber aufgrund des Suchtmittelgesetzes?

Aufgrund des Suchtmittelgesetzes besteht für Arbeitgeber keinerlei Verpflichtung zur Anzeige. Weder eine Information über den Konsum von illegalen Substanzen eines Arbeitnehmers, noch positive Testergebnisse auf illegale Substanzen, noch der Verdacht auf Weitergabe von illegalen Substanzen innerhalb des Betriebes sind anzeigepflichtig.

Sind Arbeitnehmer aufgrund ihrer Sorgfaltspflicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Einnahme von ärztlich verschriebenen Medikamenten mit Nebenwirkungen zu informieren?

Es besteht grundsätzlich keine Verpflichtung den Arbeitgeber über die Einnahme ärztlich verschriebener Medikamente zu informieren. Es obliegt dem Arzt, eine eventuelle Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Wirkungen des Medikaments (z.B. auf Konzentration und Fahrtüchtigkeit) festzustellen. Ist es für den Arbeitnehmer offensichtlich, dass die Einnahme eines Medikaments die Arbeitsfähigkeit so sehr beeinträchtigt, dass er bei seiner Tätigkeit sich selbst oder andere gefährden würde, muss er diese Beeinträchtigung dem Arbeitgeber mitteilen. Bei Zweifel über die Auswirkungen eines Medikaments auf die Arbeitsfähigkeit sollten Arbeitnehmer beim verschreibenden Arzt konkret nachfragen. Der Arbeitgeber kann keine Untersuchung über die Arbeitsfähigkeit beim Betriebsarzt gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers anordnen. Bestehen berechtigte Zweifel des Arbeitgebers an der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers, ist so vorzugehen, wie in Kapitel 7 „Handeln bei akuter Berausung“ (Seite 25) beschrieben.

Sind Arbeitnehmer verpflichtet, Leistungsbeeinträchtigungen von Kollegen aufgrund des Konsums von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln an den Arbeitgeber zu melden?

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet, ihren Arbeitgeber davon zu informieren. Führt der Substanzkonsum eines Kollegen am Arbeitsplatz allerdings dazu, dass andere Mitarbeiter gefährdet werden bzw. dem Betrieb Schäden entstehen (könnten), kann aus der im Arbeitsrecht geltenden „Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber“ eine Informationspflicht abgeleitet werden. Denn aufgrund der Treuepflicht hat ein Arbeitnehmer alles zu unterlassen, was die Interessen des Arbeitgebers schädigt. In besonderen Fällen ist er auch zum Handeln verpflichtet (Information an den Arbeitgeber wegen drohender Schäden). Für die Meldung von besonderen Vorkommnissen im Betrieb (z.B. übermäßiger Alkoholkonsum, Berausung durch andere Suchtmittel etc.) kann eine Betriebsvereinbarung betreffend Compliance zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden. Natürlich sind bei der Beurteilung dieser Fragen immer die Umstände des Einzelfalles maßgebend.

Bitte nehmen Sie im Einzelfall eine arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch:

Wirtschaftskammer OÖ
4020 Linz, Hessenplatz 3
service@wkooe.at | 05/90909

Arbeiterkammer OÖ
4020 Linz, Volksgartenstr. 40
info@akooe.at | 050/6906-0

10.6 Haftungsrechtliche Aspekte

Die Folgen von Alkohol- und Drogenkonsum eröffnen am Arbeitsplatz Unfall- und Haftungsrisiken – für den Beeinträchtigten selbst, aber auch für andere Personen.

- Beachtenswert ist dabei, dass durch die Folgen von Alkohol- und Drogenkonsum zunächst der **Versicherungsschutz** aus der gesetzlichen Unfallversicherung **schwer gefährdet** wird. Der Wegfall des Leistungsspektrums der AUVA aufgrund einer erheblichen unfallkausalen Alkoholisierung oder Drogenbeeinträchtigung kann Schwerversehrte, deren Familien oder ihre Hinterbliebenen hart treffen.
- Für **Führungskräfte**, die einen laschen Umgang mit konkreten Beeinträchtigungsanzeichen, oder aber auch mit anderen Hinweisen auf gefährdendes Suchtverhalten von Mitarbeitern zeigen, eröffnet sich darüber hinaus ein **persönliches Haftungsrisiko**. Erst recht, wenn ein Mitarbeiter z.B. durch alkoholbeeinträchtigtes Handeln eines betriebsbekannt häufiger betrunkenen Kollegen verletzt oder gar getötet wird.
- Eine **strafrechtsrelevante Abweichung von einem maßgerechten Führungsverhalten** ist bereits dann in Betracht zu ziehen, wenn ein zumutbares Maß an Führungscourage und Handeln nach allgemeiner Vernunft gefehlt hat. Haftungsauslösend ist im Strafrechtsbereich damit auch ein Verhalten oder Unterlassen, das noch nicht grob fahrlässig war. Dem betrunkenen schädigenden Kollegen, als auch einer dulddenden, wegschauenden Führungskraft drohen daher gerichtliche Strafen wegen „fahrlässiger Körperverletzung“ oder „fahrlässiger Tötung“.
- Überdies kommen weder die AUVA, noch der Arbeitgeber, noch dessen Betriebshaftpflichtversicherung automatisch und generell für alle **Schadensfolgen nach einem Arbeitsunfall** auf. Scheitern z.B. die Vergleichsverhandlungen über Regressforderungen (für Versehrtenrente, Invaliditätspension, Behandlungskosten, Umschulung etc.) mit der Betriebshaftpflichtversicherung des Arbeitgebers, droht einer verantwortlichen Führungskraft persönlich eine Klage samt ihren Folgen.

Gemeinsames Wegschauen kann einsames Einstehen-Müssen zur Folge haben.

Ein schädigender (überdies alkoholisierter) Kollege hat sogar zusätzlich zu den strafrechtlichen Folgen auch mit Schadenersatzforderungen des Verunfallten direkt und mit Regressforderungen der Sozialversicherungsträger zu rechnen.

Nähere Informationen erhalten Sie bei der **Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Linz:**
4010 Linz, Garnisonstraße 5 | LRA@auva.at | +43 5 93 93-32000

➔ ANGEBOTE DES INSTITUT SUCHTPRÄVENTION für Unternehmen und Organisationen

Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten und klare Interventionsstrategien für suchtgefährdete Mitarbeiter/innen zu entwickeln, lohnt sich. Eine fachliche Begleitung von Experten und Expertinnen erhöht die Qualität der Maßnahmen und entlastet innerbetrieblich verantwortliche Personen. Das Institut Suchtprävention unterstützt Sie gerne bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen für Ihre Organisation.

Unser Angebot umfasst:

- Begleitung von umfassenden betrieblichen Suchtpräventionsprogrammen
- Vorträge und Seminare für Führungskräfte, Betriebsrat und Arbeitsmedizin
- Seminare für Lehrlingsausbildner/innen
- Workshops für Lehrlinge
- ready4life – digitales Coaching-Programm für Lehrlinge
- Fachberatung für den Anlassfall

Websites:

www.stepcheck.at – Die Website des Institut Suchtprävention für Früherkennung und Handeln bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz

www.ready4life.at – Digitales Coaching-Programm für Lehrlinge zu den Themen Zeit- und Stressmanagement, Umgang mit Belastungen und negativen Gefühlen, Umgang mit Substanzkonsum, Extra-Schwerpunkt für RaucherInnen

www.praevention.at/arbeitswelt – Nähere Informationen zu unseren Angeboten

Kontakt:

Institut Suchtprävention, pro mente OÖ | Hirschgasse 44, 4020 Linz | info@praevention.at | 0732/778936

➔ BERATUNGS- UND HILFSANGEBOTE IN OBERÖSTERREICH

www.praevention.at/help – Hier finden Sie alle Beratungs- und Hilfsangebote Oberösterreichs nach Bezirken geordnet.

Betriebliche Präventionsprogramme, Seminare und Fachberatung

Institut Suchtprävention/pro mente OÖ: 0732/778936

Rechtsberatung:

Wirtschaftskammer OÖ: service@wkoee.at | 05 09 909

Arbeiterkammer OÖ: info@akooe.at | 050 6906

AUVA Landesstelle Linz: kontakt@auva.at | 05 9393 – 20000

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Das **Österreichische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung** unterstützt Unternehmen um Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen zu verbessern. **www.netzwerk-bgf.at**

Die OÖ Plattform für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention vernetzt die Aktivitäten mehrerer Institutionen. Nähere Informationen und Fördermöglichkeiten finden Sie bei der Österreichischen Gesundheitskasse, die die Plattform koordiniert.
www.gesundheitskasse.at

Alkoholberatungs- und Behandlungseinrichtungen:

Alkoholberatung Land OÖ Journdienst für 14 Bezirke: 0664/60072-89563

**Kepler Universitätsklinikum Linz Psychiatrie mit Schwerpunkt Suchtmedizin
Ambulanz für Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit:** 05 7680 87 - 29571

ABS - Alkoholberatungsstelle Linz: abs@b37.at | 0732/77 67 67 - 370

Alkoholberatungsstelle Wels: alkberatung.spb@wels.gv.at | 07242/61669

Point – Alkoholberatung Rohrbach: 07289/69 20 30

EGO – Alkoholberatung Braunau: 07722/84 678

**Caritas der Diözese Linz, Beratungsstelle für Alkoholranke u. -gefährdete,
CEA Club entwöhnter AlkoholikerInnen, Selbsthilfegruppe:** 0732/761 02-331

AA – Anonyme Alkoholiker (und Angehörige) | alanon.linz@aon.at
Gebührenfreie Auskunft über Telefonseelsorge: Tel.-Nr. 142

GEA Club Linz Gemeinschaft entwöhnter AlkoholikerInnen: 0732/38 20 92

Drogen- und Suchtberatungsstellen:

Suchtberatungsstelle CIRCLE: circle.spb@wels.gv.at | 07242/452 74

Beratungsstellen für Suchtfragen – pro mente OÖ:

Point Linz: point.linz@promenteoee.at | 0732/77 08 950

Außenstelle Rohrbach: 07289/692030

X-Dream Steyr: x-dream@promenteoee.at | 07252/534 13

Außenstelle Kirchdorf: 07582/63598

EGO Braunau: ego.braunau@promenteoee.at | 07722/846 78

Außenstelle Ried: 0664/8224999

IKARUS Vöcklabruck: ikarus@promenteoee.at | 07672/224 99

Außenstelle Gmunden: 07612/770 66

Außenstelle Bad Ischl: 06132/219 49

Hilfe bei Spielsucht und Kaufsucht:

SCHULDNERHILFE OÖ: 0732/777734

linz@schuldner-hilfe.at | www.spielsuchtberatung.at

Ambulanz für Spielsucht, Neuromed Campus des Kepler Universitätsklinikums:

spielsucht.nmc@kepleruniklinikum.at | 05 / 76 80 87 / 39 571

Spielsuchtberatung Stadt Wels: spielsuchtberatung.spb@wels.gv.at | 07242/295 85

Hilfe bei Verschuldung:

SCHULDNERHILFE OÖ: linz@schuldner-hilfe.at | www.schuldner-hilfe.at

Beratung in Linz, Kirchdorf, Rohrbach, Freistadt, Perg: 0732/ 77 77 34

SCHULDNERBERATUNG Linz, Wels, Steyr, Ried, Vöcklabruck, Rohrbach: 0732/77 55 11

Hilfe bei Essstörungen:

MVZ – Multidisziplinäres Versorgungszentrum für Menschen mit Essstörungen:
psychosomatikMVZ.NMC@kepleruniklinikum.at | 05/768087 – 29495

Essstörungshotline des Wiener Programms für Frauengesundheit:
anonym und kostenlos aus ganz Österreich: 0800/201120

Jugendservice – Die Jugendinfo des Landes OÖ:
Anonyme Onlineberatung möglich: www.jugendservice.at/essstoerung/

Gesundes Oberösterreich „BEREIT FÜR MEIN LEBEN“
Informationen, Beratung und Behandlung bei Essstörungen
www.gesundes-oberoesterreich.at (Rubrik Service)

Weitere Beratungsstellen:

Krisenhilfe OÖ, Notruf bei psychischen Krisen rund um die Uhr: 0732/2177

Telefonseelsorge (österreichweit): Tel.-Nr. 142

Familienberatung der Diözese Linz: 0732/77 36 76

Institut für Familien u. Jugendberatung des Magistrates Linz: 0732/70 70-2700

→ LINKS

www.stepcheck.at

Website des Institut Suchtprävention für Früherkennung und Handeln bei Suchtproblemen

www.ready4life.at

Digitales Coaching-Programm für Lehrlinge zu den Themen Lifeskills und Substanzen.

www.praevention.at

Die Homepage des Institut Suchtprävention/pro mente OÖ

www.suchtvorbeugung.net

Die Österreichische ARGE Suchtvorbeugung – Ihre Ansprechpartnerin in allen Bundesländern

www.checkit.wien

Drogeninfos, Beratung und Drugchecking

www.drugcom.de

Substanzinfos, Aktuelles und Selbsttests

**„Insofern wir Menschen sind, sind wir
auf Hilfe angewiesen – heute ich, morgen du.
Aber dieses Angewiesensein auf Hilfe heißt nicht,
dass der eine hilflos und der andere mächtig ist.
Hilflosigkeit ist ein vorübergehender Zustand.“**

Erich Fromm, Philosoph und Psychoanalytiker

LITERATURVERZEICHNIS

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) (Hg.) Wienemann, Elisabeth & Schumann, Günter & Wartmann, Anja (2011): **Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention** und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS). Ein Leitfaden für die Praxis. 2. Auflage. Hamm

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) (Hg.) Gassmann, Raphael & Raiser, Peter & Merfert-Diete, Christa (o. J.): **Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz. Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche**. Hamm

Gesundheitsfonds Steiermark (Hg.) Heppner, Bianca (2020):
Mehr vom Leben. Toolkit „Alkoholprävention im Betrieb“. Leitfaden. Graz

Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien (Hg.) Lins-Hoffellner, Andrea & Wegscheider, Brigitte (2015): **Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz. Ein Leitfaden für Führungskräfte**

Institut Suchtprävention Linz (Hg.) (2021): **Factsheet SUCHT**. Überblick über statistische Kennzahlen zur Abhängigkeit, zum Konsum von psychoaktiven Substanzen und zu Verhaltenssüchten in Oberösterreich und Österreich

Sucht Schweiz (Hg.) (2019): **Im Fokus - Glücksspielsucht**. Lausanne

Sucht Schweiz (Hg.) (2019): **Im Fokus - Internet**. Lausanne

VIVID – Fachstelle für Suchtprävention (Hg.) (2020): **Mit Maß und Ziel. Alkoholprävention im Lehrlingsbereich**. Graz

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei folgenden Personen für ihre Expertise zu den rechtlichen Fragestellungen:

Mag. Dr. Michael Geiblinger, LL.M, AK OÖ

Leonhard Zauner, MLS, WKOÖ

Mag.^a Susanne Brank, AUVA Landesstelle Linz

IMPRESSUM

Eigentümer, Herausgeber, Verleger: Institut Suchtprävention, pro mente OÖ | 4020 Linz, Hirschgasse 44 | info@praevention.at

Institutsleitung: Mag. Dr. Rainer Schmidbauer | **Redaktion:** Mag.^a Rosmarie Kranewitter-Wagner, DSA Herbert Baumgartner, MA

Grafik: Sabine Mayer | **Fotos:** Adobe Stock | **Druck:** BTS Druckkompetenz GmbH, Engerwitzdorf | **Neuaufgabe 2021** | ZVR 811735276

„Selbst die beste Gesundheitsförderungsmaßnahme ist zum Scheitern verurteilt, wenn die Mitarbeiter/innen den Eindruck haben, dass sich die Geschäftsleitung nur für ihre Arbeitsfähigkeit, nicht aber auch für sie als Mensch interessiert.“

Anne Katrin Matyssek, Gesundheitspsychologin | www.do-care.de



SUCHTPRÄVENTION UND FRÜHINTERVENTION
IN DER ARBEITSWELT