

Auszubildende Rausch, Alkohol und Drogen

Auszubildende befinden sich altersbedingt in einer Lebensphase, in der Vorschläge, Regeln oder gar Ermahnungen aus dem familiären Umfeld oder der Schule häufig wenig Akzeptanz finden. Dies geht oft mit dem Wunsch einher, Neues zu testen und Grenzen auszuloten.

Orientierung im betrieblichen Umfeld

Die betriebliche Berufsausbildung konfrontiert Auszubildende mit einer neuen Situation. Sie suchen Orientierungspunkte im betrieblichen Umfeld. Dabei stellen sie sich oft folgende Fragen:

- Wer kann im Betrieb mein Vorbild sein, vor wem habe ich Respekt?
- Wer hat eine besonders starke Position, die ich akzeptieren kann und die mir Orientierung bietet?
- Was machen die anderen? Wird hier geraucht? Gelegentlich Alkohol getrunken? Gekifft? Werden Tabletten eingeworfen?

Gefährdungen

Konkrete Gefährdungen durch den Konsum von Alkohol und Drogen sowie den exzessiven Gebrauch von Smartphones:

Alkohol

- beeinträchtigte Koordination und Reaktionsfähigkeit
- riskantes Verhalten
- erhöhte Unfallgefahr
- langfristig gesundheitliche Schäden
- schwere Unfälle am Arbeitsplatz, insbesondere bei der Bedienung von Maschinen oder im Straßenverkehr

Chemische Drogen und Cannabis

- verminderte Konzentrationsfähigkeit
- veränderte Wahrnehmung und Koordination
- erhöhtes Unfallrisiko
- psychische Probleme nach langfristigem Gebrauch
- Unfälle durch Fehler im betrieblichen Umfeld

E-Zigaretten und Shishas

- Husten und andere Atemwegserkrankungen
- langfristige gesundheitliche Schäden
- verminderte körperliche Leistungsfähigkeit bei der Arbeit

Übermäßiger Handy- und Internetkonsum

- reduzierte Konzentrationsfähigkeit durch Schlafmangel
- soziale Isolation
- geringere Produktivität im Betrieb
- gesteigertes Unfallrisiko durch erhöhte Fehleranfälligkeit

Negative betriebliche Faktoren

Das Suchtverhalten von Auszubildenden kann durch negative betriebliche Faktoren begünstigt werden. Führungskräfte sollten kritisch hinterfragen, ob die Gründe möglicherweise durch betriebliche Faktoren verstärkt werden, zum Beispiel durch:

- Über- oder Unterforderung: Griff zu Suchtmitteln durch Stress wegen nicht angemessener Arbeitsbelastung



- mangelnde Anerkennung: Schwächung des Selbstwertgefühls durch fehlende Wertschätzung mit anschließendem kompensatorischen Verhalten
- Leistungsdruck: übersteigertes Bedürfnis nach Entspannung oder Leistungssteigerung begünstigt den Konsum von Alkohol, Drogen oder die exzessive Mediennutzung
- Negative Vorbilder: Beschäftigte, die selbst zu Suchtmitteln greifen
- Schlechtes Betriebsklima: Konsum von Suchtmitteln wegen reeller oder gefühlter Isolation durch negatives Arbeitsumfeld

Gruppenzwang

Auszubildende können durch ihr Umfeld massiv unter Druck geraten. Gründe für Suchtmittelgebrauch können durch den Wunsch entstehen, im eigenen Umfeld – privat, betrieblich oder schulisch – von einer Gruppe akzeptiert zu werden. Die Auszubildenden haben den Eindruck, nicht mehr Teil der Gruppe sein zu können, wenn sie beispielsweise ...

- sich nicht am Konsum beteiligen
- nicht ständig an digitalen Aktivitäten teilnehmen (Social Media, Computerspiele)



Für Führungskräfte, insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder, bedeutet dies, auf gruppendifferentielle Prozesse im Unternehmen zu achten und gegebenenfalls zu intervenieren.

Maßnahmen

Der Genuss von Alkohol, Cannabis oder anderen Drogen gehört oftmals zur Lebenswelt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Davon kann auch das Arbeitsleben betroffen sein.

Vorbildfunktion

Ausbilderinnen, Ausbilder und andere an der Ausbildung beteiligte Beschäftigte haben eine Orientierungs- und Vorbildfunktion. So können sie auf Auszubildende positiven Einfluss nehmen – auch und gerade bei sensiblen Themen wie Alkohol-, Drogen- und Medikamentenmissbrauch, aber auch bei der Entwicklung der Medienkompetenz.



Der Konsum von Alkohol, Betäubungsmitteln oder Medikamenten darf bei Auszubildenden niemals bagatellisiert werden.

Prävention

Durch § 31 Absatz 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) ist es untersagt, Alkohol und Tabakwaren an jugendliche Beschäftigte abzugeben.

Dieses Verbot erstreckt sich nicht automatisch auf alle Beschäftigten – das Unternehmen muss dies als generelles Verbot aktiv aussprechen, zum Beispiel in einer Betriebsanweisung. Ähnliche Regelungen können auch für die Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz erwogen werden. Noch aussagekräftiger ist die DGUV-Vorschrift 1, § 15 Absatz 2:



Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berausenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.

Intervention

Auffälliges Verhalten kann viele Ursachen haben:

- Alkohol: »Fahne«, torkelnder Gang oder undeutliche Aussprache

- Drogen wie Cannabis oder ähnliche psychogene Substanzen: gerötete Augen, geweitete Pupillen, zappelige Bewegungen oder extreme Antriebslosigkeit – eine gesicherte »Diagnose« ist Führungskräften jedoch kaum möglich
- exzessiver Handy- oder Internetkonsum: Müdigkeit am Tag durch wenig Schlaf, beispielsweise durch nächtliches Gaming; diese Symptome können aber auch andere Ursachen haben und sind nur sehr schwer zuzuordnen

Die wichtigste Frage in diesem Moment lautet:



»Sind Auszubildende in ihrem Zustand fähig, die Arbeit sicher für sich und andere durchzuführen?« Schon bei den leitesten Zweifeln daran muss die Arbeit beendet und der sichere Heimtransport veranlasst werden. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann bis zur Haustür reichen.

Bei Verdacht auf problematischen Konsum oder Gebrauch sollten die Verantwortlichen:

- das Gespräch suchen.
- das Gespräch immer mit Unterstützungsangeboten (intern/extern) verbinden.
- sehr deutlich formulieren, dass eine Gefährdung aufgrund von Alkohol- oder Drogenkonsum schwerwiegende gesundheitliche und rechtliche Folgen haben kann und im Betrieb nicht geduldet wird.
- eventuell den Betriebsrat beteiligen.

Sehr hilfreich für alle Beteiligten ist in solchen Fällen eine generelle betriebliche Regelung.



Prinzipiell gilt:

- Auszubildende bezüglich Suchtmittelkonsum beobachten
- Betriebliche Strukturen auf eine Begünstigung von Suchtmittelmissbrauch durch Auszubildende bewerten
- Im Verdachtsfall: Unterstützung und Beratung (intern und extern) in Anspruch zu nehmen

Auszubildende sollen wissen, dass sie nicht allein sind und Hilfe bekommen können, um mit dem Druck umzugehen, der durch Gruppenzwang oder betriebliche Faktoren entstehen kann.



Weitere Informationen

- Fachverband Sucht e. V. (www.sucht.de)
 - Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (www.dhs.de, www.sucht-am-arbeitsplatz.de)
 - Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (www.bzga.de, Infomaterial zur Suchtvorbeugung)
 - Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR) (www.dvr-jugendaktionen.de, Infoportal Drogen und Straßenverkehr)
 - BM Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz – Portal über Mediensucht
 - DGUV Vorschrift 1 »Grundsätze der Prävention«
 - DGUV Informationen:
 - 206-009 Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen
 - 206-054 Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit
 - Lernmodul – Sucht und Sorge (WBT 1-12)
 - BGHW Kompendium Arbeitsschutz – Themenfeld Alkohol und Drogen
- Alle im Kompendium Arbeitsschutz der BGHW, wenn nicht anders angegeben.