



Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz

Empfehlungen für Arbeitgeber/innen

1 Leitziele

Die Firma als Arbeitgeberin will mit der Suchtprävention am Arbeitsplatz:

- Eine positive Unternehmungskultur erhalten und schaffen, die gegen Sucht vorbeugend wirkt
- Das gesamte Personal sensibilisieren für möglichst frühzeitige Erkennung von Suchtproblemen
- Frühzeitig konkrete Hilfe und systematisches Vorgehen durch Vorgesetzte erreichen
- Den Gesundheitszustand des Personals verbessern und die Sicherheit am Arbeitsplatz heben
- Krankheits- und unfallbedingte Absenzen vermindern.

2 Regelungen

- Das Personal darf während der Arbeitszeit keinen Alkohol und andere Drogen konsumieren.
- Das Rauchen ist auf speziell gekennzeichnete Plätze und/oder Räume beschränkt. In Arbeitsräumen, Büros, Pausenräumen usw. ist das Rauchen zum Schutz der Nichtraucherenden untersagt. Arbeitgeber/innen haben gemäss der eidg. Verordnung zum Schutz vor Passivrauchen die Pflicht, geschlossene Räume, die allgemein zugänglich sind sowie Arbeitsplätze von mehreren Personen rauchfrei zu halten. Falls doch Gelegenheit zum Rauchen in speziellen Raucheräumen gewährt wird, so müssen Arbeitgeber/innen gewährleisten, dass die Arbeitnehmer/innen auch wirklich ohne Geruchsbelästigungen bleiben. Verstösse von Rauchern und Arbeitgebern können mit Bussen bis Fr. 1000.- gebüsst werden.

3 Vorgehen

Um die Leitziele erreichen zu können, ist es wichtig,

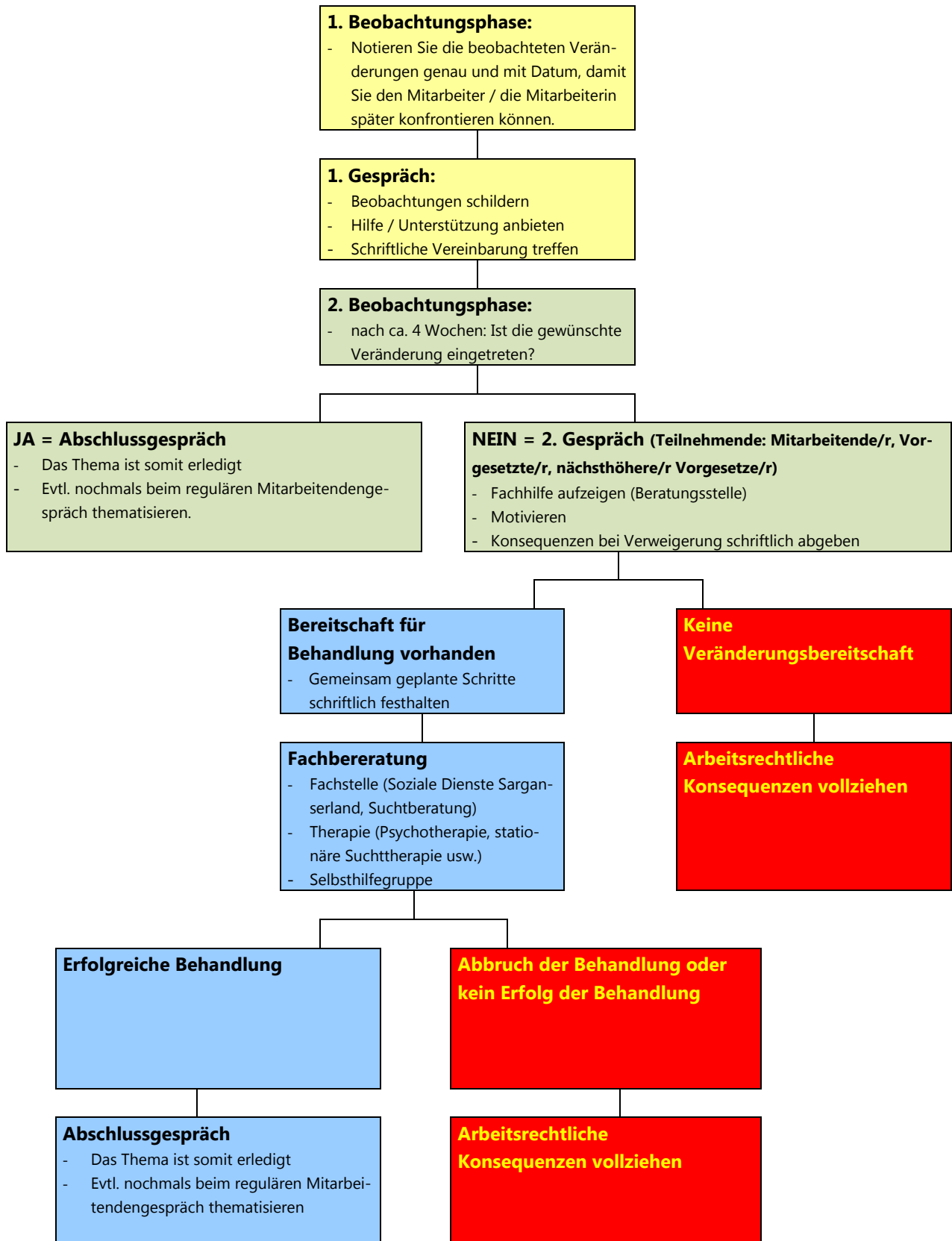
- dass mögliche Suchtprobleme frühzeitig erkannt werden;
- dass Vorgesetzte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gespräch suchen;
- dass Hilfe angeboten wird, der Entscheid über die Inanspruchnahme der Hilfe jedoch dem Mitarbeiter überlassen wird;
- dass Ziele gesetzt werden, aber auch die Folgen eines Verfehlens der Ziele klar sind.

Dabei wird ein Vorgehen gewählt, welches in drei Phasen gegliedert ist:

1. erste Beobachtungsphase (gelb) → Empfehlung Suchtbehandlung auf freiwilliger Basis
2. zweite Beobachtungsphase (grün) → Entscheid
3. Behandlungsphase (blau) → Suchtbehandlung durch Arbeitgeber/innen verordnet
4. **Arbeitsrechtliche Konsequenzen vollziehen**



4 Empfehlung bei auffälligem Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz





Ausführungen zum Vorgehensschema

«Vorgehen bei auffälligem Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz»

Dieses im obigen Schema geschilderte Vorgehen ergänzt die üblichen Führungsinstrumentarien der Vorgesetzten. Selbstverständlich wird der Mitarbeitende auch während den jeweiligen Phasen mit aktuellen Vorkommnissen konfrontiert und diese werden nicht bis zum Ablauf einer Phase „aufbewahrt“.

Die genannten Fristen sind als Empfehlung zu verstehen.
In akuten Fällen gilt es, möglichst rasch zu handeln.

1. Beobachtungsphase: In der Beobachtungsphase werden negative Veränderungen der Leistung oder des Verhaltens einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters festgestellt. Das Beobachten der Leistung ist auch ein wichtiger Bestandteil zur Vorbereitung eines Mitarbeitendengesprächs.

In dieser ersten Phase ist die Arbeitsleistung zu beurteilen und nicht ein mögliches Suchtproblem zu suchen. Während zwei bis drei Monaten (evtl. auch kürzer) beobachtet der Vorgesetzte die Arbeitsleistung des Mitarbeiters und protokolliert die Beobachtungen.

1. Gespräch: In einem ersten Gespräch mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter macht der / die Vorgesetzte seine/ihre Beobachtungen zum Thema. Dieses Gespräch unterscheidet sich kaum von einem ordentlichen Mitarbeitendengespräch.

Der/die Mitarbeitende wird eingeladen, die Beobachtungen zu kommentieren. Im Zentrum des Gesprächs stehen Fakten und Beobachtungen, aber keine Vermutungen zu möglichen Ursachen (z.B. ein Suchtproblem).

Falls der/die Betroffene ein Suchtproblem als Grund nennt, informiert ihn/sie der Vorgesetzte über Hilfsangebote externer Fachstellen und motiviert ihn/sie, diese aufzusuchen.

Zum Abschluss des Gespräches vereinbaren Vorgesetzter und Mitarbeiter/in, wie sich Leistung oder Verhalten verbessern müssen (möglichst schriftlich und von beiden unterschrieben). Sie bestimmen einen Zeitraum von ein bis drei Monaten für die Erfüllung dieser Ziele und vereinbaren den Termin für das zweite Gespräch.

2. Beobachtungsphase: In der nun folgenden Zeitspanne beobachtet der/die Vorgesetzte weiterhin Leistung und Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und protokolliert seine/ihre Beobachtungen.

Wurden die gesetzten Ziele erreicht, sind keine weiteren Massnahmen nötig und am vereinbarten Termin findet das **Abschlussgespräch** statt.

Falls die Ziele nicht erreicht wurden oder sich Leistung oder Verhalten gar noch verschlechtert haben, wird der **nächsthöhere Vorgesetzte** zugezogen. Mit diesem erfolgt die Absprache, welche Massnahmen zu treffen sind. Bereits jetzt kann es sinnvoll sein, wenn der Vorgesetzte die externe Fachstelle oder den Vertrauensarzt konsultiert.



2. Gespräch:

Der/die direkte und der/die nächsthöhere Vorgesetzte führt mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das zweite Gespräch. Dabei wird über vereinbarte aber verpasste Ziele bezüglich Leistung oder Verhalten gesprochen. Zudem konfrontiert der Vorgesetzte den Mitarbeiter mit der Vermutung, dass ein Suchtproblem der Grund für den Leistungsabfall sei.

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin stellt nun die Bedingung, dass eine fachliche Beratung in Anspruch genommen wird.

Wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin bereit ist, sich auf eine Behandlung einzulassen, nimmt der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin Kontakt mit der Fachstelle auf. In jedem Fall wird der/die Personalchef/in über die Situation und die geplanten Schritte orientiert.

Zum ersten Gespräch begleitet die/der Vorgesetzte den Mitarbeitenden. Im Dreiergespräch zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem, Mitarbeitenden und der Beratungsstelle werden die Bedingungen für die vorordnete Beratung genau besprochen und schriftlich festgehalten (siehe Mustervereinbarung am Schluss dieses Papiers).

Behandlungsphase:

Die Fachperson der Beratungsstelle führt mit dem Arbeitnehmenden mindestens drei bis fünf Gespräche während einer gemeinsam vereinbarten Zeit. In diesen Gesprächen geht es einerseits darum, herauszufinden, wie akut die Suchtproblematik der/des Mitarbeitenden ist und ob weiterer Handlungsbedarf besteht. Andererseits geht es darum, die Hintergründe des Suchtmittelkonsums zu betrachten und die/den Mitarbeitende/n darin zu begleiten, dass die Probleme am Arbeitsplatz, welche im Zusammenhang mit dem Suchtmittelkonsum bestehen, zu eliminieren.

Die Beratungsstelle informiert den Arbeitgebenden, wenn eine Zusammenarbeit nicht zu Stande kommt oder nicht durchführbar ist.

Nach der vereinbarten Beratungsdauer erfolgt erneut ein Gespräch zwischen Arbeitgebenden, Mitarbeitenden und der Beratungsstelle, in dem die weitere Vorgehensweise oder der Abschluss der Beratung besprochen und beschlossen wird. Wenn sich in dieser Phase das Verhalten oder die Leistung verbessert haben und die gesetzten Ziele erreicht werden, sind keine weiteren Massnahmen nötig.

Dieses Gespräch ist somit auch das **Abschlussgespräch** und der/die Vorgesetzte orientiert den/die nächsthöhere/n Vorgesetzte/n darüber.

Falls die Ziele nicht erreicht wurden, erfolgt die **Absprache** zwischen dem/der direkten und den nächsthöheren Vorgesetzten über das weitere Vorgehen und mögliche arbeitsrechtliche Massnahmen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen vollziehen:

Der/die direkte und der/die nächsthöhere Vorgesetzte führen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Gespräch.

Dabei wird festgehalten, dass die gesteckten Ziele nicht erreicht worden sind.

Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen werden aufgezeigt und in Absprache mit dem Personalchef / der Personalchefin eingeleitet und vollzogen.

Der Entscheid wird protokolliert und von allen Beteiligten unterzeichnet.



Haben Sie Fragen?

- Wünschen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ein persönliches Gespräch, um die ideale Vorgehensweise zu besprechen?
- Möchten Sie Unterlagen über verschiedene Suchtmittel und ihre Wirkung?

Selbstverständlich stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Soziale Dienste Sarganserland

Sozialberatung ÷ Suchtberatung ÷ Schulsozialarbeit
Ragazerstrasse 11
7320 Sargans

Telefon 081 725 85 00
info@sd-sargans.ch
www.sd-sargans.ch

Sargans, April 2016 / dc



5 Anhang

- Muster-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmerin bezüglich Massnahmen zur Verbesserung der Situation
- www.alkoholamarbeitsplatz.ch von Sucht Schweiz umfassende Informationen und Informationsmaterial für Arbeitgeber/innen und Betroffene
- Thema Drogentest in der Lehre



(Muster-) Vereinbarung

zwischen

Arbeitgeber/in:
Tel.
vertreten durch:

und

Arbeitnehmer/in:
Adresse:
Tel.

In der Sitzung vom

einigen sich die oben erwähnten Personen auf folgende Vereinbarung:

- Frau XY verpflichtet sich, die nötigen Massnahmen zu treffen, damit sie ihre Sucht- und anderen Probleme so bewältigen kann, dass sie keinen Einfluss auf ihre Arbeitsleistung haben.
- Dazu gehört, dass sich Frau XY in den nächsten sechs Monaten regelmässig zu Beratungsgesprächen mit einer Fachperson (**z.B. Soziale Dienste Sarganserland, Suchtberatung, Ragazstrasse 11, 7320 Sargans, Tel. 081 725 85 00, E-Mail: info@sd-sargans.ch**) trifft. Gegenstand dieser Gespräche ist einerseits die ganze Suchtproblematik von Frau XY, sowie auch andere Probleme, welche die Befindlichkeit von Frau XY bzw. deren Arbeitsweise beeinträchtigen. Bei der Behandlung der Suchtprobleme wird Wert darauf gelegt, dass Frau XY auch interessiert ist, die Begleitumstände der Suchtproblematik auf konstruktive Art und Weise anzugehen.
- Die Beratungsperson hält sich selbstverständlich an die berufliche Schweigepflicht, auch gegenüber den verantwortlichen Personen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Ein Austausch findet nur im Wissen von Frau XY und mit deren ausdrücklichen Einverständnis statt.
- Im Krisenfall haben einerseits Frau XY und andererseits die verantwortlichen Personen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin die Möglichkeit, ein Gespräch zusammen mit Beratungsperson einzuberufen.
- In drei Monaten, d.h. ca.(Datum), findet ein Standortgespräch mit allen Beteiligten statt.
- Diese Vereinbarung gilt bis längstens bis(Datum).
In einem abschliessenden Gespräch mit allen Beteiligten wird die weitere Vorgehensweise besprochen. Wenn die gestellten Auflagen von Frau XY eingehalten worden sind, wird die Vereinbarung dann aufgelöst.

Die untenstehenden Personen zeigen sich mit ihrer Unterschrift mit dieser Vereinbarung einverstanden.

Ort, Datum

Ort, Datum

Ort Datum

Frau/Herr XY

Arbeitgeber/in

Beratungsperson

.....

.....

.....



www.alkoholamarbeitsplatz.ch



Alkohol am Arbeitsplatz



Home

Über diese Website

FAQ

Dokumente

Disclaimer

Kontakt

fr

de

it

Informationen über Alkohol

Alkohol am Arbeitsplatz: Ein vielschichtiges Thema

Gesetze

Betriebliches Präventionsprogramm

Intervention bei Auffälligkeiten

Auszubildende

Unter Mitarbeitenden

Willkommen

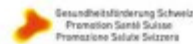
Lange Zeit waren Alkoholprobleme am Arbeitsplatz ein Tabuthema. Inzwischen haben immer mehr Unternehmen den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz im Rahmen ihrer Personalpolitik geregelt. Die Arbeitswelt ist ein Spiegelbild der Gesellschaft, und Alkoholprobleme können jede und jeden treffen, unabhängig von der sozialen Schicht, dem Bildungsniveau oder den geistigen Fähigkeiten. Schätzungen zufolge haben 5% der erwachsenen Schweizer Bevölkerung ein Alkoholproblem.

Dieses Verhältnis dürfte auch in der Berufswelt anzutreffen sein. Noch vor einigen Jahren begegnete man der Einführung von Alkoholpräventionsprogrammen in der Arbeitswelt mit Skepsis. In der Zwischenzeit hat sich diese Haltung merklich verändert. In der täglichen Arbeit mit Unternehmen beobachtet Sucht Schweiz eine erfreuliche Entwicklung hin zur Enttabuisierung des Themas Alkohol am Arbeitsplatz. Damit verbunden ist eine erhöhte Bereitschaft der Unternehmen, sich mit Fragen rund um den Konsum von Alkohol bei der Arbeit auseinanderzusetzen.

Der professionelle Umgang mit alkoholbedingten Problemen ist in vielen Unternehmen zu einem festen Bestandteil der



En collaboration avec / In Zusammenarbeit mit / In collaborazione con:





Thema: Drogentests in der Lehre

Quelle: «Bericht über Drogentest in der Lehre», 13. Februar 2001 → überarbeitet am 30.08.2006, Eidgenössischer Datenschutzbeauftragter in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und anderen Drogenprobleme, dem Staatssekretariat für Wirtschaft, dem Bundesamt für Gesundheit und dem Bundesamt für Justiz)

Der ganze «Bericht über Drogentest in der Lehre» kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00763/01005/index.html?lang=de>

Zusammenfassung der wichtigsten Punkte:

Generelle Drogentests bei allen Auszubildenden eines Betriebs sind nicht zulässig. Der Schutz der Privatsphäre der Lehrlinge überwiegt in den allermeisten Fällen einen möglichen Nutzen der Drogentests. Bedingung für die Durchführung der Drogentests ist ein überwiegendes Sicherheitsinteresse (siehe unten) und die Einwilligung der Betroffenen (siehe unten). Die Folgenden Punkte sollen die Thematik der Drogentests klären.

- ▶ Für die Anordnung eines Drogentests von Seiten des Arbeitgebers an einen Lehrling gilt, dass ein überwiegendes Sicherheitsinteresse bestehen muss, welches höher gewertet wird als das der Persönlichkeitsschutz des Lehrlings.
- ▶ Ein überwiegendes Sicherheitsinteresse besteht z.B. bei einem Piloten, weil dort ein Drogenkonsum das Leben der Passagiere gefährdet. Aber auch Arbeiten auf dem Bau – wie Gerüstbau, Arbeiten auf Dächern oder bei Kranführern – oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen können ein solches überwiegendes Sicherheitsinteresse begründen. In solchen Fällen können Drogentests stichprobenartig vorgenommen werden, wenn dies im Arbeitsvertrag im Rahmen eines klar umschriebenen Sicherheitspakets beschrieben ist.
- ▶ In den allermeisten Fällen kann die Sicherheit auch mit anderen Massnahmen als mit Drogentests effizient gewährleistet werden, weshalb nicht zuletzt deswegen ein von der Lehrfirma angeordneter Drogentest einen unverhältnismässigen Eingriff in die Persönlichkeit des Lehrlings darstellt.
- ▶ Zusätzlich braucht es die Einwilligung des Lehrlings. Die Einwilligung muss frei, spezifisch und ausdrücklich sein und die betroffene Person muss über Zweck und Folgen des Drogentests aufgeklärt worden sein. Der Lehrling befindet sich in einer hierarchisch schwächeren Position gegenüber dem Arbeitgebenden, welche dazu führt, dass er aus Angst vor Repressionen durch die Eltern bzw. vor Verlust der Lehrstelle den Drogentest akzeptiert. Unter diesen Umständen kann nur von einer freien Einwilligung gesprochen werden, wenn deren Verweigerung keine Folgen für den Lehrling hat. Die Einwilligung muss spezifisch für jeden einzelnen Test erfolgen. Eine am Anfang der Lehre erteilte generelle Einwilligung für sämtliche Tests während der ganzen Lehre genügt nicht.
- ▶ Drogentests besitzen einen Repressions- statt einen Hilfscharakter und stellen keine ganzheitliche Lösung von Drogenproblemen bei Jugendlichen dar. Arbeitgebende sollten ihre Aufmerksamkeit nicht auf Drogentests fokussieren, sondern konstruktive und suchtpreventive Hilfsmassnahmen anbieten.
- ▶ Die Gefahr, durch einen Drogentest einem gelegentlichen Drogenkonsumenten, welcher seine Arbeit gut leistet und die Sicherheit nicht oder nur in tolerierbarem Rahmen gefährdet, ei-



nen Drogenabhängigen zu sehen und ihn zu benachteiligen oder zu diskriminieren, ist konkret.

- ▶ Der Arbeitgebende ist von Gesetzes wegen verpflichtet, Massnahmen zum Schutz des Arbeitnehmenden zu treffen. Die Massnahmen müssen jedoch arbeitsbedingt sein. Dies ist bei Drogentests nicht der Fall, weshalb sie nicht mit der Pflicht des Arbeitgebenden, die Gesundheit des Arbeitnehmenden zu schützen, begründet werden können.
- ▶ Die Durchführung des Drogentests ist immer Aufgabe des Arztes.

Empfohlene Literatur:

Suchtmittelkonsum während der Lehrzeit: Wie man vorbeugen und reagieren kann - Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche

- ▶ Wie sollen Lehrlingsverantwortliche reagieren, wenn die Jugendlichen im Betrieb kiffen, Alkohol trinken oder rauchen?
- ▶ Wie kann ein Lehrbetrieb Suchtproblemen vorbeugen?
- ▶ In der Broschüre finden Sie umfassende Informationen, konkrete Verhaltenstipps und ein Schema für ein schrittweises Vorgehen wenn Probleme auftauchen. Auch setzt sich der Ratgeber mit heiklen Fragen und konkreten Konfliktsituationen auseinander.

Herausgeberin: Sucht Schweiz, Lausanne 2010, ISBN 2-88183-096-X
Sucht Schweiz, Postfach 870, 1001 Lausanne Telefon 021 321 29 35,
E-Mail: buchhandlung@suchtschweiz.ch, www.suchtschweiz.ch



Sargans, April 2016 / dc