



# Früherkennung und Intervention

für  
**Lehrlingsausbilder/innen**  
Dieses Themenheft ist eine Ergänzung  
zum Lehrlingsworkshop, der in Ihrem  
Betrieb durchgeführt wird.





## Probleme lösen

Wenn Jugendliche erleben, dass Probleme, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte nichts Negatives sind, sondern auch die Chance zur positiven Veränderung bieten, sofern sie lösbar sind, werden sie auch später nicht zu Suchtmitteln greifen, um Konflikten und Problemen zu entfliehen. Wer Konflikte hingegen nur als Bedrohung wahrnimmt, wird mit allen Mitteln versuchen, sie zu vermeiden – auch mit Hilfe von Drogen.

### **Konflikte sind alltäglich**

Stellen Sie sich als Vorgesetzte/r Konflikten, versuchen Sie nicht Spannungen unter den Teppich zu kehren und Ihren Lehrlingen eine heile Welt vorzugaukeln. Zeigen Sie Ihnen, dass es bei Auseinandersetzungen nicht ums Gewinnen geht, sondern um die Suche nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten.

Denken Sie daran, dass die Fähigkeit, Krisen und Konflikte erfolgreich zu bewältigen, eine wichtige Voraussetzung ist, um sein Leben positiv und suchtfrei zu gestalten.

Dieses Handout soll Sie dazu ermutigen, sich mit dem Thema Frühintervention auseinander zu setzen und diese in Ihrem Betrieb erfolgreich zu integrieren.

Für ausführlichere Informationen steht Ihnen kontakt+co gerne zur Verfügung.

## **Gespräche führen**

Jugendliche brauchen Erwachsene, die sich Zeit für sie nehmen, ihnen zuhören und mit ihnen reden: Besonders Lob und Anerkennung stärken den Selbstwert und das Selbstbewusstsein – zwei sehr wesentliche Schutzfaktoren in der Suchtprävention.

### **Interesse zeigen**

Wenn Sie Bescheid wissen, wie es Ihren Lehrlingen geht, wie sie mit Problemen umgehen, welche Freunde und Freizeitinteressen sie haben, können Sie viel besser einschätzen, wie sie mit suchtfördernden Substanzen umgehen bzw. ob sie suchtfähig sind.

Sprechen Sie auch das Thema Drogen an. Stellen Sie keine bohrenden Fragen, sondern diskutieren Sie das Thema Sucht ohne zu moralisieren oder Angst zu machen. Geben Sie Ihren Lehrlingen die Möglichkeit, aus ihrem Leben zu erzählen und von ihren Erfahrungen zu berichten. So erfahren Sie, was sie über Sucht und Suchtmittel wissen oder vermuten.

### **Sachlich und ruhig bleiben**

Lassen Sie Ihre eigenen Erfahrungen und Einstellungen zum Thema in das Gespräch einfließen. Vermeiden Sie – was die Risiken und Gefahren von Suchtmitteln betrifft – Übertreibungen und bleiben Sie sachlich. Gestehen Sie den Jugendlichen eine eigene Meinung zu und seien Sie nicht ungehalten, wenn sich diese nicht mit Ihrer deckt.

Mit Jugendlichen über Drogen zu sprechen bedeutet, mit ihnen über Risiken, Entscheidungen, Einflüsse, Modeerscheinungen etc. zu sprechen. Es geht dabei darum, ihnen zu helfen, sich eine eigene Meinung zu bilden, eine kritische Haltung zu entwickeln, ihr Selbstvertrauen zu stärken, ihnen die Möglichkeit zu geben, verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen und mit ihnen über Themen wie Gesundheit, Grenzen und Gesetze zu diskutieren. Dazu muss man keine Spezialistin bzw. kein Spezialist in Drogenfragen sein.

Wichtig ist, dass Sie Ihren Lehrlingen signalisieren, dass Sie da sind, wenn Sie gebraucht werden. Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche und sparen Sie dabei nicht mit Lob und Anerkennung.



## Suchtgefährdung erkennen

### **Eine schwierige Sache**

Einen problematischen Drogenkonsum wahrzunehmen und darauf zu reagieren, ist nicht einfach. Es gibt keine eindeutigen Signale, und auch Fachleute können nicht auf den ersten Blick sagen, ob und was ein Jugendlicher eventuell konsumiert hat.

### **Wenn sich Anzeichen verdichten**

Die meisten der auf der nächsten Seite aufgelisteten Auffälligkeiten sind im Jugendalter nichts gänzlich Ungewöhnliches und zumeist etwas Vorübergehendes. Sie sollten dann ernst genommen werden, wenn sie rasch eintreten, gehäuft vorkommen und über längere Zeit bestehen bleiben.

### **Signale sind keine Beweise**

Manche der genannten Symptome treten oft erst spät im Suchtprozess auf, aber auch diese müssen nicht zwangsläufig mit einem Drogenkonsum in Verbindung stehen, sondern können Hinweise auf andere psychische Krisen sowie natürliche Entwicklungserscheinungen sein!

## Mögliche Signale

### Merkmale auf der körperlichen Ebene

- blasses, ungesundes Aussehen; ständige auffällige Müdigkeit
- Appetitlosigkeit; plötzliche, unbegründete Gewichtsabnahme
- Heißhungerattacken
- Kreislaufschwäche und unerklärliches Schwindelgefühl
- gerötete Augen, extrem erweiterte oder verengte Pupillen
- unbegründetes Schwitzen, Zittern der Hände

### Mögliche Merkmale auf der Verhaltensebene

- rauschähnliche Zustände ohne Alkoholkonsum
- auffällig verlangsamtes Sprechen, Koordinationsstörungen
- erhöhte Reizbarkeit; rasche Stimmungswechsel
- Teilnahmslosigkeit und Gleichgültigkeit
- Vernachlässigung der Körperpflege / Verwahrlosungstendenzen
- Aufgabe früherer Interessen / Hobbys ohne Neuorientierung
- ungewöhnlicher Leistungsabfall

### Mögliche Merkmale auf der Beziehungsebene

- plötzlicher Wechsel oder Verlust des Freundeskreises
- vermehrt Konflikte
- sozialer Rückzug
- Überanpassung



## Wie und wann reagieren

### Wie? - Es geht um die Person!

Die Fixierung auf äußerliche Anzeichen verstellt oft die Sicht auf den Menschen als Ganzes. Vor allem bei Mädchen ist es sehr schwierig, Suchtgefährdung und Suchtverhalten frühzeitig zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren, da diese eher zu unauffälligen Suchtformen neigen (z.B. Medikamentenmissbrauch, Essstörungen) .

Darum ist es wichtig, von einer ganzheitlichen Sicht des Menschen auszugehen, die körperliches, geistig-seelisches und soziales Befinden gleichermaßen berücksichtigt

### Wann? - Es ist Zeit zu handeln, wenn ...

- sich die Person so verändert, dass man sich zu sorgen beginnt
- das Verhalten am Arbeitsplatz untragbar wird

### Beobachtungen

Es empfiehlt sich, seine Beobachtungen auf einen Zeitraum von mindestens drei Wochen zu erstrecken und sich die Auffälligkeiten zu notieren. Hierbei sollte auch darauf geachtet werden, ob es sich dabei um einmalige oder gehäufte Auffälligkeiten handelt. Auf diese Weise erhält man eine Sammlung von Fakten, die man mit dem betroffenen Lehrling bespricht und auf die konkret reagiert werden kann.

### Es gibt leider keine Patentrezepte

Jede Situation erfordert ein individuelles Vorgehen, das die Bedürfnisse, Möglichkeiten und Fähigkeiten des betroffenen Lehrlings berücksichtigt.

## Miteinander reden – aber worüber?

### „Wie geht es dir?“

Ein Gespräch mit einem Lehrling über eine Problemsituation zu führen, ist eine schwierige, heikle und auch unangenehme Aufgabe. Nachdem oft nicht klar ist, was im Hintergrund der beobachteten Auffälligkeiten steht, sollte das Erstgespräch von folgenden Fragen ausgehen.

„Mir ist aufgefallen, dass du ...“

„Was sagst du dazu, dass ...?“

„Wie soll es weitergehen?“

Im Mittelpunkt des Gesprächs wird vor allem die Suche nach Motiven und Erwartungen stehen, die hinter dem aktuellen Problemverhalten wirksam sind. Gespräche haben den Sinn, der oder dem Jugendlichen ihr bzw. sein Verhalten im beruflichen Umfeld bewusst zu machen und zu motivieren, das derzeitige Verhalten zu ändern. Sie sollten daher immer mit dem Angebot einer Hilfestellung verbunden werden. Vertrauen, Offenheit und Interesse am Gegenüber sind wichtige Faktoren. Wer sich erst dann mit den Jugendlichen beschäftigt, wenn es Probleme oder Konflikte gibt, kann nicht viel erwarten.

### Über Drogen reden?

Es kann sein, dass der Lehrling zwar Drogen konsumiert, dies aber abstreitet und niemand den Konsum beobachtet hat. In diesem Fall hat es keinen Sinn, auf einem vermuteten Drogenkonsum zu beharren. Das Reden über Drogen führt dann in die Sackgasse, wenn es den Beteiligten nur darum geht, die besseren Argumente zu haben oder eine geschickte Gesprächstechnik anzuwenden. Allein die Tatsache, dass das Verhalten am Arbeitsplatz als untragbar bezeichnet wird – der Drogenkonsum kann hier eine Ursache sein – ist Grund genug, um zu reagieren.

Wenn sich im Gespräch aber herausstellt, dass Drogen mit im Spiel sind, sollte eine Fachperson beigezogen werden. Die lehrlingsverantwortliche Person kann eine Drogengefährdung oder Drogensucht nicht diagnostizieren oder therapieren. Dafür sind Personen in Beratungsstellen, Ärztinnen und Ärzte zuständig.



## Das Vorgehen kurz zusammengefasst

### Vorbereitung

- Beobachtung der letzten Wochen schriftlich festhalten
- eventueller Austausch mit einer weiteren Bezugsperson des Lehrlings
- schriftliche Vorbereitung auf das Gespräch

### Gespräch

- dem Lehrling die beobachteten Verhaltensänderungen mitteilen
- Auffälligkeiten nach klaren Aufzeichnungen ansprechen
- Tatsachen und keine Gerüchte thematisieren
- Sorge darüber zum Ausdruck bringen, authentisch bleiben
- nur betriebliche Aspekte einbringen
- die Stärken des Lehrlings einbringen
- offene, nicht wertende Fragen stellen
- Hilfsmöglichkeiten aufzeigen
- klare Vereinbarungen treffen (Folgegespräch)
- Erhöhte Aufmerksamkeit und erneutes Gespräch ankündigen (Terminvereinbarung in zwei bis drei Wochen)

Sollte ein Lehrling alkoholisiert sein oder offensichtlich gekifft haben, wird kein Gespräch geführt, sondern erst, wenn der Betroffene nüchtern ist.

### Weitere Gespräche

- gemeinsam die berufliche und persönliche Situation betrachten
- etwaige Pflichtverletzungen und Verhaltensauffälligkeiten ansprechen
- Konsequenzen aufzeigen, mit denen der Lehrling zu rechnen hat, wenn die getroffenen Vereinbarungen nicht eingehalten werden,
- Information über interne und externe Unterstützung geben
- neuerlich die gemeinsamen Ziele festlegen
- weitere Vereinbarungen auch mit externen Personen treffen

Für spezifische Fragen über Sucht und Substanzen wenden Sie sich bitte an **Fachleute der Suchtberatungsstellen** (siehe hinten).



## Rechtliche Fragen

### Haben Lehrlinge besondere Pflichten?

Lehrlinge stehen in einem Ausbildungsverhältnis und müssen sich bemühen, die zur Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben (§ 10 Berufsausbildungsgesetz). Grundsätzlich wird damit ein außerbetriebliches Verhalten nicht umfasst.

Durch die Pflichten nach den Jugendschutzgesetzen, dem Berufsausbildungsgesetz und auch dem Suchtmittelgesetz werden Lehrberechtigte und AusbilderInnen minderjährigen Lehrlingen den Konsum von Alkohol und Drogen über das erlaubte Ausmaß auch in der Freizeit verbieten können. Dies wird bei volljährigen Lehrlingen nicht zulässig sein.

### Haben Lehrberechtigte und ArbeitgeberInnen besondere Pflichten?

Jugendliche sind als Gruppe mit besonderem Risiko zu betrachten. ArbeitgeberInnen müssen daher alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit treffen (§ 23 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz).

Im Falle eines Suchtmittelkonsums oder eines gesetzwidrigen oder übermäßigen Alkoholkonsums wird eine Verständigungspflicht der/des Lehrberechtigten bzw. der Ausbilderin/des Ausbilders gegenüber den Erziehungsberechtigten bestehen, damit diese ihr Kind vor gesetzlichen, gesundheitlichen, aber auch negativen Folgen für den Ausbildungserfolg bewahren können (§ 9 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz).

### Nach der Lehre - welche Bestimmungen gelten in der Weiterverwendungszeit?

Nach Beendigung der Lehre muss die/der Lehrberechtigte die jungen FacharbeiterInnen bzw. Angestellten für zumindest drei Monate im erlernten Beruf weiterbeschäftigen. In dieser Zeit gilt das Berufsausbildungsgesetz nicht mehr, sondern die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen für ArbeiterInnen bzw. Angestellte.

**Arbeitsrechtliche Fragen:** vgl. Reissner/Strohmayer 2004



## **Jugendliche, Alkohol und Drogen**

### **Ab wann dürfen Jugendliche grundsätzlich Alkohol trinken?**

Die Altersgrenzen für den Konsum von Alkohol sind in den Jugend(schutz)gesetzen der Länder geregelt. In Tirol ist der Konsum von alkoholischen Getränken bis zum vollendeten 16. Lebensjahr verboten. Vom 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist der Konsum von Spirituosen verboten.

### **Gelten für Minderjährige strengere Bestimmungen in Hinblick auf Suchtmittel?**

Nein. Es gelten die im Suchtmittelgesetz enthaltenen Verbote. Die Suchtmittel, die im Suchtmittelgesetz genannt sind, z.B. Cannabis, Kokain, Ecstasy, LSD, Opiate, Halluzinogene, Sedativa, Stimulantien und Tranquilizer, sind für alle Personen verboten.

### **Wer ist dafür verantwortlich, dass Jugendliche weder Alkohol noch Drogen konsumieren?**

Es sind generell alle Erwachsenen verpflichtet, Jugendlichen die Übertretung des Jugend(schutz)gesetzes nicht zu ermöglichen. Aufsichtspersonen wie AusbilderInnen und MitarbeiterInnen des Betriebes, die in anderer Form die Aufsicht über Jugendliche haben (z.B. VorarbeiterInnen), müssen besondere Fürsorgepflichten wahrnehmen.

## **Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb**

### **Darf bei einem Vorstellungsgespräch nach dem Konsumverhalten von Alkohol bzw. illegalen Drogen gefragt werden?**

Da die Frage einen Eingriff in die persönliche Freiheit darstellt, darf sie nicht gestellt werden. Nur in bestimmten Fällen wie z.B. einer Bewerbung als BerufskraftfahrerIn wird die Frage zulässig sein und muss auch wahrheitsgemäß beantwortet werden.

### **Gelten am Arbeitsplatz besondere Regeln zum Konsum von Alkohol und Drogen?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und damit auch Lehrlingen und beschäftigten Jugendlichen ist es verboten, sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich und andere Personen gefährden könnten (§15 Abs. 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz).

### **Welche Maßnahmen müssen Aufsichtspflichtige setzen?**

Wenn erkennbar ist, dass die für die Anwendung des Gedankens der Selbstsicherung erforderliche Gefahreneinsicht nicht gewährleistet ist, besteht Handlungspflicht. Es sind Maßnahmen zur Gefahrenerkennung (z.B. Aufklärungsgespräch) zu führen. Fruchten diese nicht, müssen Schritte gesetzt werden, die den Konsum hintanhaltend (z.B. Aufsuchen von Fachleuten, Therapie). Werden keine Maßnahmen gesetzt, haften Aufsichtspflichtige für verursachte Schäden.



## **Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb**

### **Dürfen ArbeitgeberInnen bzw Lehrberechtigte Alkohol- bzw. Drogentests durchführen bzw. anordnen?**

Für die Durchführung dieser Tests ist die Zustimmung der zu testenden Person einzuholen. Auch Minderjährige müssen ausdrücklich ihre Zustimmung erteilen. Die Verweigerung der Zustimmung darf keine Konsequenzen nach sich ziehen.

### **Kann auch Volljährigen der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz untersagt werden?**

Durch vertragliche Vereinbarung, Weisung durch die/den ArbeitgeberIn oder Betriebsvereinbarung kann der Konsum von Alkohol in der Arbeitszeit grundsätzlich verboten werden. Ob der Konsum auch in Ruhepausen verboten werden darf, muss durch die Art der zu erbringenden Arbeitsleistung begründbar sein (z.B. KranführerIn).

### **Was sollte bereits vor einem Anlassfall im Betrieb gemacht werden?**

Die Regelung der konkreten Vorgangsweise durch eine Betriebsvereinbarung oder eine interne Weisung ist zu empfehlen. Es kann sinnvoll sein, für die Umsetzung professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das Ziel sollte die Vermittlung von Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten an Betroffene sein. Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen sollte nur als letzte Konsequenz beim Scheitern anderer Maßnahmen herangezogen werden.

### **Welche Maßnahmen sollten bei einem konkreten Konsumverdacht am Arbeitsplatz gesetzt werden?**

Es sollte ein Gespräch zwischen der Betroffenen bzw. dem Betroffenen und der Führungskraft, das so genannte Fürsorgegespräch, geführt werden. In diesem werden das veränderte Verhalten und etwaige Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten diskutiert. Kommt es weiterhin zu Pflichtverletzungen, sollte ein Stufenplan erstellt werden, der die weiteren Schritte festlegt.

Die Vereinbarungen nach den Gesprächen sind schriftlich festzulegen. Ist Gefahr im Verzug, ist der Stufenplan abzukürzen.

## Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb

### **Welche Konsequenzen dürfen ArbeitgeberInnen bzw. Lehrberechtigte bei unerlaubtem Konsum von Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz ziehen?**

Es können wie im Stufenplan angeführt Verwarnungen (Abmahnungen) erfolgen. Sollte auf Grund des Einflusses von Alkohol oder Drogen die Arbeitsleistung nicht möglich sein, sollte die/der Betroffene nach Hause geschickt werden. Für diese Zeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgelt (Lehrlingsentschädigung).

### **Darf bei Drogenkonsum eine fristlose Entlassung ausgesprochen werden?**

Die fristlose Entlassung (vorzeitige Auflösung durch die Lehrberechtigte bzw. den Lehrberechtigten) des Lehrlings ist nur bei Vorliegen der im Berufsausbildungsgesetz genannten Gründe (§ 15 Abs.3 Berufsausbildungsgesetz) möglich. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass eine Entlassung dann nicht möglich sein wird, wenn bereits eine krankhafte Sucht vorliegt, die ein Verschulden ausschließt.

### **Entlassungsgründe**

Strafbare Handlungen: Der Lehrling macht sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig, die ihn des Vertrauens der/des Lehrberechtigten unwürdig macht oder er wird länger als einen Monat in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten.

Es wurde z.B. durch Gericht festgestellt, dass der Konsum harter Drogen (Heroin und Kokain) einen Straftatbestand des Suchtmittelgesetzes vorsätzlich erfüllt, vertrauensunwürdig macht und darüber hinaus gefahrenverstärkte Elemente bei der Arbeitsleistung bietet. Die Entlassung war in diesem Fall gerechtfertigt.

Beleidigung, Drohung, Versuch der Verleitung zur Nichtbefolgung von Anordnungen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.



# Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb

## Weitere Entlassungsgründe

Die Entlassung eines Lehrlings wegen mehrmaligen Angebotes an Arbeitskolleginnen und -kollegen, ihnen Drogen „zu organisieren“ wurde vom Gericht als Entlassungsgrund anerkannt, da dies ein Verleiten zu unordentlichem Lebenswandel darstellt.

Beharrliche Pflichtverletzung: Vernachlässigung oder Verletzung der auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes, des Lehrvertrages oder des Schulpflichtgesetzes obliegenden Pflichten durch den Lehrling trotz wiederholter Ermahnungen. Das Gericht erkannte, dass mehrmaliges zu spät Kommen zur Arbeit (bis zu drei Mal pro Woche) trotz wiederholter Ermahnungen und zweimaliges Einschlafen während der Arbeitszeit eine Entlassung des Lehrlings rechtfertigt.

Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes: Die Entlassung eines Lehrlings, der bei seinem Erscheinen im Betrieb um 8 Uhr mitteilte, dass er nach einer durchzechten Nacht noch immer betrunken sei und einen Kollegen bat dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er sich schlecht fühlte, aber zu verschweigen, dass er betrunken sei, wurde als gerechtfertigte Entlassung anerkannt, da der Lehrling den Arbeitgeber täuschte, um nicht arbeiten zu müssen.

## Welche Auswirkungen hat eine fristlose Entlassung?

Bei einer berechtigten Entlassung erhält der Lehrling die Lehrlingsentschädigung bis zur Auflösung. Ob Sonderzahlungen zustehen, regelt der Kollektivvertrag. Grundsätzlich haben allerdings Lehrlinge im ArbeiterInnenverhältnis keinen Anspruch bzw. besteht sogar eine Rückzahlungsverpflichtung.

Der offene Urlaub ist abzugelten. Das Arbeitsmarktservice verhängt eine Sperre auf Arbeitslosengeld für die Dauer von vier Wochen.

Erfolgt die Entlassung ungerechtfertigt hat der Lehrling zum Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung auch einen Anspruch auf Schadenersatz von zumindest drei Monatsentgelten.

## Alkohol und Drogen im Lehrbetrieb

### Was passiert bei langen Krankenständen des Lehrlings?

Lehrlinge haben grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgeltes für die Dauer von vier Wochen, dann besteht für die Dauer von weiteren zwei Wochen Anspruch auf den Unterschiedsbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld der Gebietskrankenkasse.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch, wenn der Lehrling die Herbeiführung der Arbeitsverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Ist der Lehrling über einen Zeitraum von vier Monaten verhindert den Lehrberuf zu erlernen, so ist die vier Monate übersteigende Zeit nicht auf den Lehrberuf anzurechnen. Als Verhinderungen gelten Krankenstände, Mutterschutz usw., aber nicht Erholungsurlaube.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch, wenn der Lehrling die Herbeiführung der Arbeitsverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Ist der Lehrling über einen Zeitraum von vier Monaten verhindert den Lehrberuf zu erlernen, so ist die vier Monate übersteigende Zeit nicht auf den Lehrberuf anzurechnen. Als Verhinderungen gelten Krankenstände, Mutterschutz usw., aber nicht Erholungsurlaube.

### Zur Handhabung der Problematik an der Berufsschule

Prophylaktische Drogentests oder ähnliche Maßnahmen sind nicht erlaubt. Ist auf Grund bestimmter Tatsachen aber anzunehmen, dass eine Schülerin oder ein Schüler Suchtgift missbraucht, so hat die/der BerufsschuldirektorIn der Schule sie/ihn einer schulärztlichen Untersuchung zuzuführen.

Ergibt die Untersuchung, dass eine gesundheitsbezogene Maßnahme notwendig, aber nicht sichergestellt ist, bzw. verweigert wird, hat die/der BerufsschuldirektorIn anstelle einer Strafanzeige die Bezirksverwaltungsbehörde als Gesundheitsbehörde zu verständigen (§ 13 Abs. 1 Suchtmittelgesetz). Nur dann, wenn von der/dem SchülerIn eine konkrete Gefährdung ausgeht, weil sie/er etwa mit Drogen handelt, darf die/der BerufsschuldirektorIn eine Anzeige an eine Staatsanwaltschaft oder Sicherheitsbehörde machen.



## Materialien

### **Broschüre „Einfach zuviel“**

Muster einer Vorgehensweise nach dem sogenannten Stufenmodell und dem Krisenmanagement bei Suchtproblemen

### **PROSIT-Tischsteher**

4 informative Tischsteher zum Thema „Alkohol in der Arbeitswelt“

### **Plakatserie „Alkoholfrei im Betrieb“**

5 Motive mit Argumenten für Alkoholfreiheit im Betrieb

### **Intranet-Artikel**

3 Artikel zum Thema „Wenn Alkohol zum Problem wird ...“

### **Dia-Show für internes Mailing**

Wissenswertes rund ums Thema Alkohol

### **Kontakt für Rückfragen:**

MMag. Harald Golser

kontakt+co Suchtprävention, Bürgerstraße 18 · 6020 Innsbruck

Email [harald.golser@kontaktco.at](mailto:harald.golser@kontaktco.at)

Tel 0512/585730

### **Beratung für Betroffene und Angehörige: „Suchthilfe Tirol“**

Zentrale (Außenstellen in allen Bezirken)

Innsbrucker Straße 85/1, 6060 Hall i.T.

<https://suchthilfe.tirol/>

Tel 0512/580080

### **pib-Unterstützer:**

