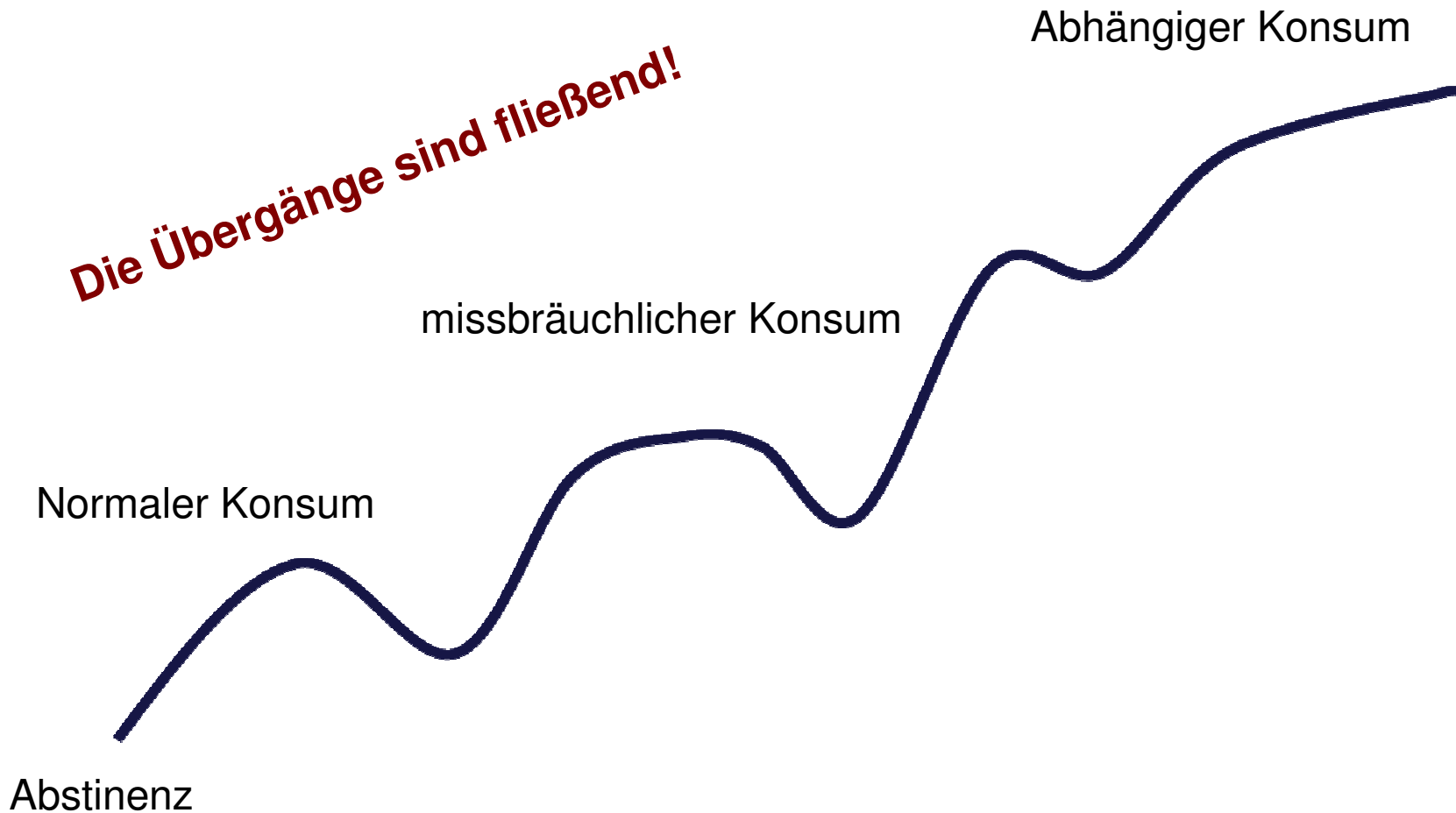


Drei, vier Krügerl zu  
Mittag ... Na und?

Umgang mit Suchtproblemen  
im Betrieb



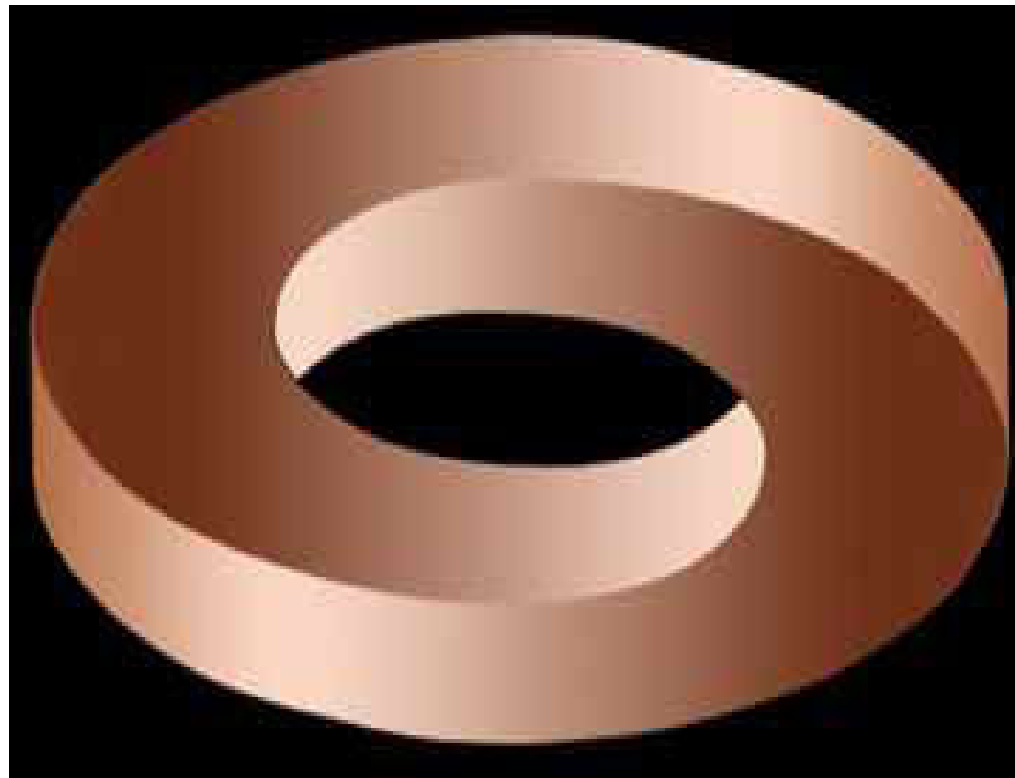
# Wie entsteht Abhängigkeit?



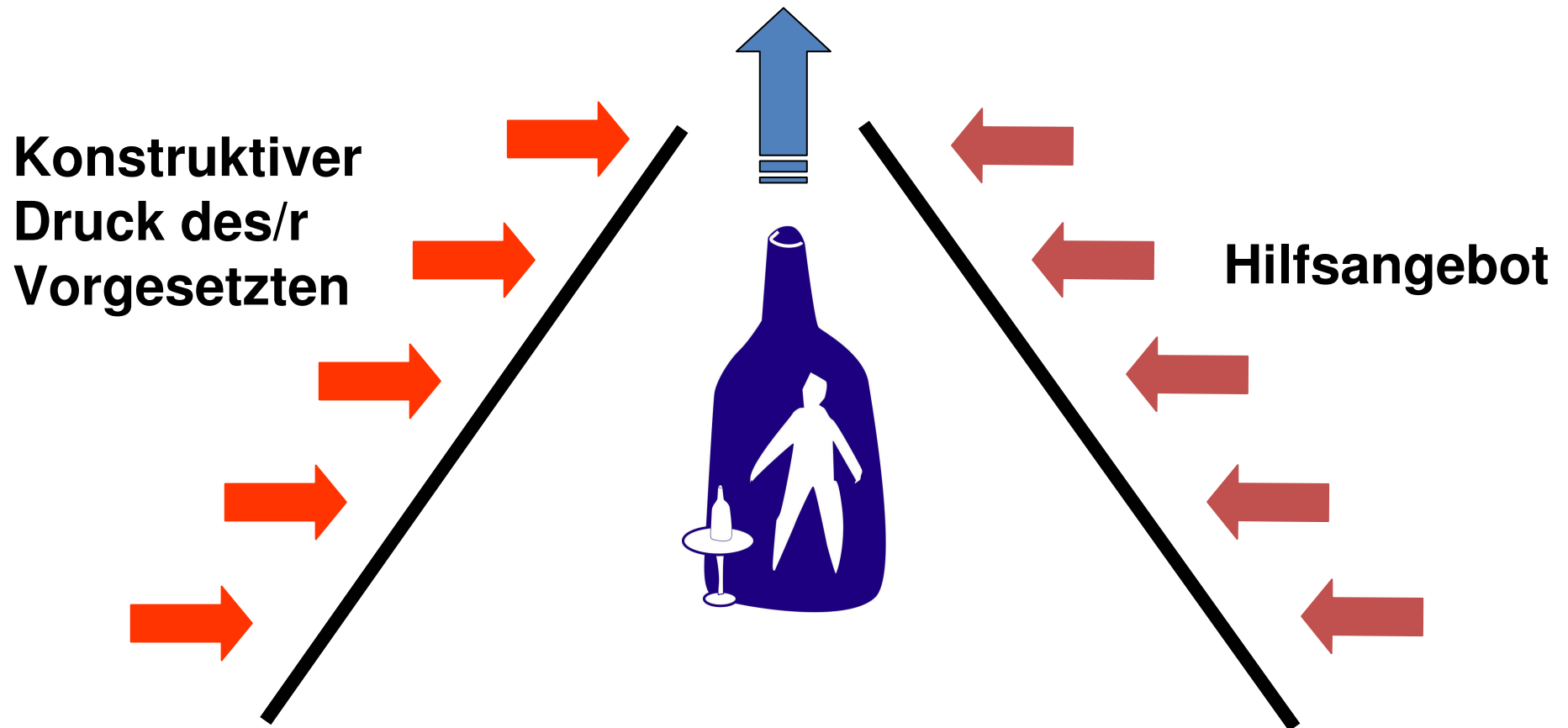
**Alkohol- und andere Suchtprobleme,  
die den Betrieb betreffen, sind auch  
durch den Betrieb lösbar.**

**Je früher, desto besser für alle!**

Löse das Problem und nicht die  
Schuldfrage!



# Beratungsstelle

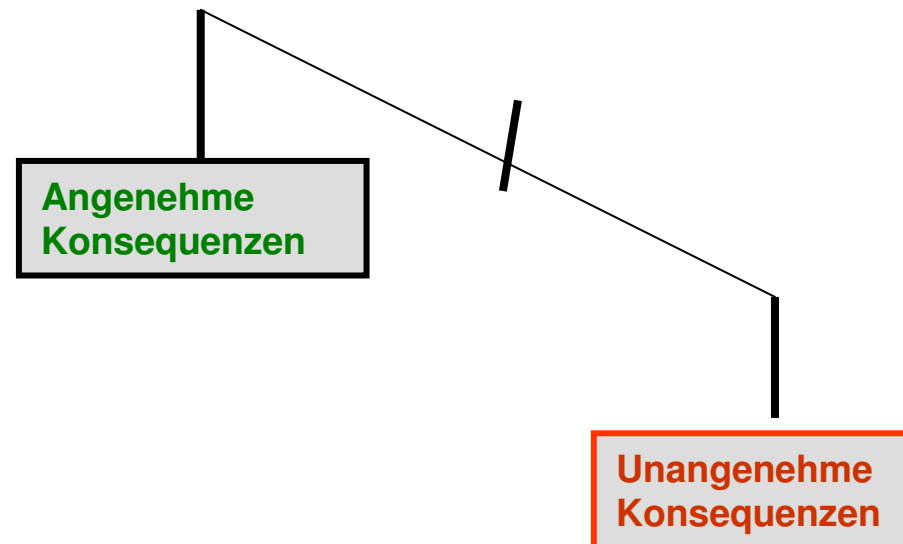


# Konstruktiver Leidensdruck

## Konstruktiv

die **unangenehmen Konsequenzen verstärken**, dem Betroffenen aber noch **Wahlmöglichkeiten lassen!**

## *Leidensdruck*



# ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

- **§ 15 Abs 4 AschG:** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich nicht durch Alkohol oder Medikamente in einen Zustand zu versetzen, in dem er sich oder andere gefährdet.
- **§ 3 AschG:** Die Fürsorgepflicht regelt, dass der Dienstgeber dafür zu sorgen hat, dass der Dienstnehmer seine Arbeit ohne Schaden für seine physische und psychische Gesundheit verrichten kann.

# Empfohlene Vorgangsweise bei

## Beeinträchtigung

1. Beeinträchtigung objektivieren  
Wahrnehmungen festhalten: Alkoholgeruch, Gleichgewichtsstörungen, etc. (keine Diagnose), weitere Zeugen für Wahrnehmung (zweiter Vorgesetzter, Betriebsrat, etc.)
2. Vom Arbeitsplatz verweisen  
Fürsorgepflicht beachten entsprechend dem Grad der Beeinträchtigung.
3. Folgegespräche  
Kein Gespräch, während der Arbeitnehmer beeinträchtigt ist!  
Danach Vorgangsweise gemäß Stufenplan.



# Unsicherheiten, Befürchtungen,

## Normen



# Co-Verhalten als Prozess

Betroffene Person

Betriebliches Umfeld



Ich habe kein Problem!

Wir haben kein Problem!

Verleugnungsphase

Ich habe ein Problem, aber gute Gründe ...!

Rechtfertigungsphase

Wir haben ein Problem, aber wir verstehen die Gründe ...!

Beschützerphase

Abwehrphase

Bestechungsphase

Ich habe ein Problem,  
nur du allein kannst  
mir helfen!

Helferphase

Du hast ein Problem,  
aber wir helfen dir!

Ich habe ein Problem,  
aber ich schaffe es  
alleine!

Wir haben ein  
Problem, aber wir  
kriegen das schon in  
den Griff!



Abwehrphase

Ich habe ein Problem  
und ihr lasst mich  
hängen!

Kontrollphase

Wir haben ein  
unlösbares Problem,  
raus aus unserem  
Bereich!

Anklagephase

# Auswege aus dem Dilemma

- Vorgesetzte sind für die Arbeitsleistung verantwortlich
- Ausgangspunkt sind arbeitsvertragliche Dienstverletzungen
- Arbeitsrecht gebietet in bestimmten Situationen zu handeln
- Führungskräfte müssen Suchtmittelmissbrauch nicht „beweisen“
- Klare Richtlinien und definiertes Vorgehen erleichtern das Handeln
- Die konsequente Einforderung des Arbeitsvertrags erfordert eine Reaktion der/des Beschäftigten
- Es kann nur Hilfe zur Selbsthilfe gegeben werden

Das Konsumverhalten  
liegt in der Verantwortung  
der/des Beschäftigten!

# Fürsorgepflicht

- angetrunkener MitarbeiterIn  
Einschätzung durch den Vorgesetzten bezüglich Arbeitsfähigkeit, gegebenenfalls suspendieren, Heimfahrt im eigenen Fahrzeug verhindern
- betrunkenener MitarbeiterIn (1,5 - 2,5 ‰)  
Weiteren Konsum unterbinden, vom Arbeitsplatz entfernen und nicht unbeaufsichtigt lassen, Heimfahrt veranlassen (gegebenenfalls mit Begleitperson)
- volltrunkener MitarbeiterIn eher an geeignetem Ort unter regelmäßiger Überwachung ausnüchtern lassen (nicht gehfähig), gegebenenfalls ärztliche Hilfe oder Rettung rufen

# Betriebliche Interventionsmöglichkeiten bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch/ Abhängigkeit

# Ansprechen von Suchtproblemen

Das Ansprechen von Suchtproblemen ist der erste Schritt einer effizienten Problemlösung. In einem frühen Stadium des Missbrauchs kann, alleine durch das Ansprechen des Problems durch Vorgesetzte, bereits eine nachhaltige Veränderung erzielt werden. Bei selten geführten Gesprächen, bei denen es um unangenehme Sachverhalte geht, besteht die Gefahr, dass sie bei ungenügender Vorbereitung wenig erfolgreich verlaufen.

# Mögliche Anzeichen für Suchtmittel- missbrauch

## Utensilien

- Leere Flaschen, Medikamentenpackungen, Spritzen

## Umfeld

- KollegInnen übernehmen Arbeit
- Gerede, Beschwerden von KundInnen
- Isolation, persönliche Probleme

## Körperliche Anzeichen

- Äußeres Erscheinungsbild, Fahne
- Gesundheitliche Beschwerden
- Schwitzen, Zittern

In erster Linie geht  
es um arbeitsbezogenes  
Verhalten

## Arbeits- und Sozial verhalten

- Unkonzentriertheit, Schläfrigkeit, Stimmungsschwankungen
- Leistungsveränderung, Unzuverlässigkeit, Fehlzeiten
- Entschuldigungen, ausweichendes Verhalten



# Warum wird es nicht angesprochen?

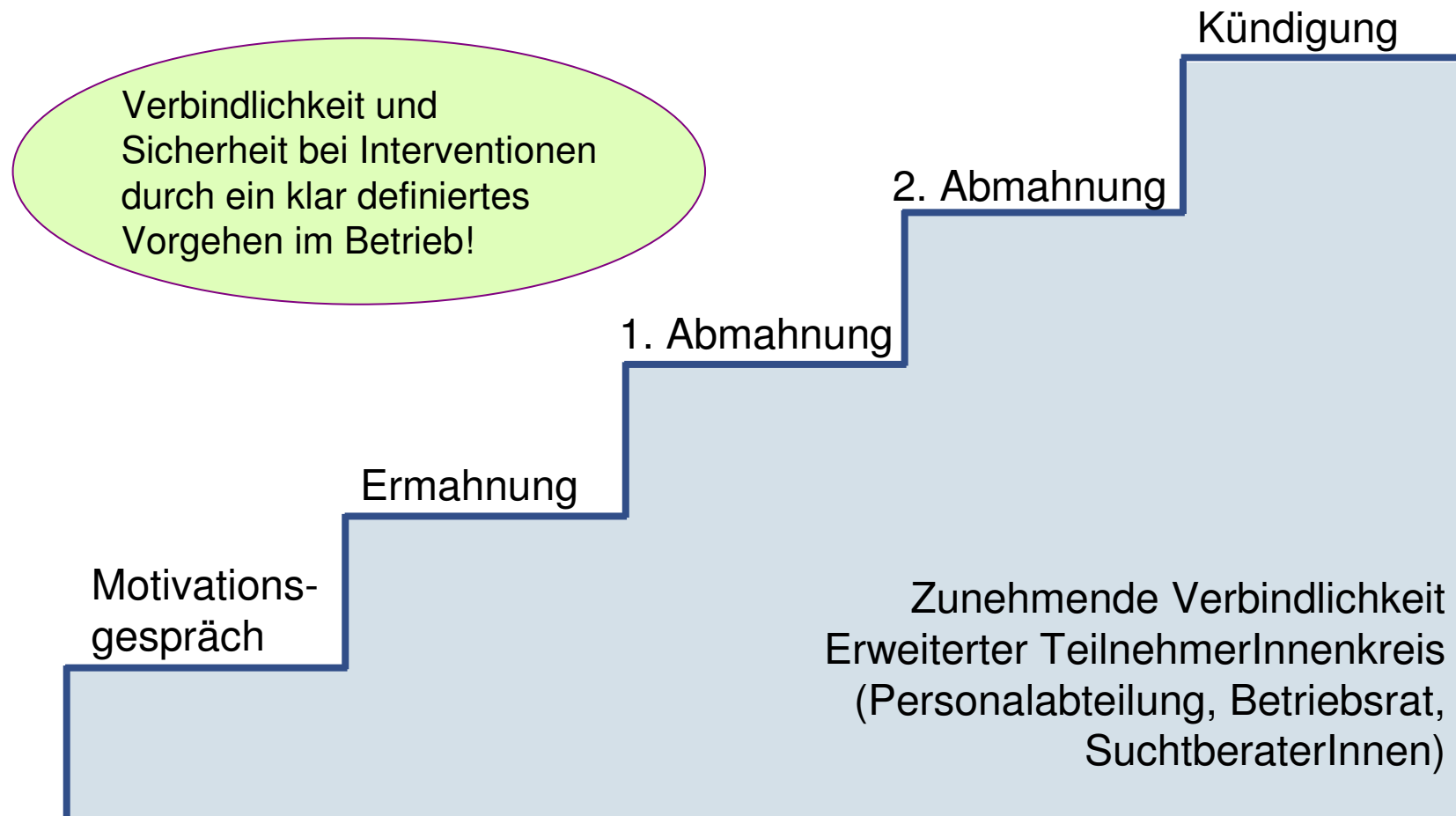
- Unsicherheit beim Erkennen von Missbrauch
- Alkohol gehört oft zum Betriebsalltag – hohe Toleranz
- Angst vor einer Krise
- Angst, den Zustand des/der MitarbeiterIn zu verschlimmern
- Angst, dem/der Betroffenen Schaden zuzufügen
- Unsicherheit, nicht zuständig oder legitimiert zu sein
- Hilflosigkeit im Umgang mit dem Thema

„Tust du mir nichts, so tu ich dir nichts“

# Gespräch durchführen

- **Überlegen in welchem Rahmen das Gespräch stattfinden soll.**  
Angenehme Atmosphäre  
Ungestört sein (Telefon wegschalten)
- **Wertschätzende Haltung**  
Abstreiten und Zorn nicht persönlich nehmen (=Teil der Erkrankung)  
Nicht auf Mitleid heischen eingehen
- **Konkrete Auffälligkeiten und Verhaltensweisen ansprechen**  
Was ist vorgefallen (Ort, Zeit, konkreter Ablauf ist beschreibbar)  
Keine Vorwürfe
- **Realistische Verhaltenserwartungen und Zielvorgaben**
- **Aufzeigen und Einhalten abgestufter Konsequenzen bei nicht erfüllen der Verhaltenserwartungen (Stufenplan)**
- **Information über Hilfsangebote**  
Ermutigen zur Inanspruchnahme von Hilfsangeboten
- Meinungen, Beurteilungen oder Verallgemeinerungen führen nicht weiter

# Interventionsstufen



# Interventionsplan

## Motivations- gespräch

- Mitteilung von Auffälligkeiten im 4-Augen-Gespräch
- Ermutigung des Betroffenen zur Verhaltensänderung
- Information über Hilfsangebote
- Ankündigung von Leistungskontrolle und weiterem Gespräch

## Ermahnung

- Ggf. Einschalten von Personalabteilung, Betriebsrat
- Schriftliche Ermahnung und weiteres Gespräch
- Information zu Hilfsangeboten, ggf. Kontakt Suchtberater/in

## 1. Abmahnung

- Einschalten von Personalabteilung, Betriebsrat
- Konfrontation mit Verstößen, offizielle Verwarnung
- Aufforderung, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen

## 2. Abmahnung

- Schriftliche Abmahnung, Hinweis auf Uneinsichtigkeit
- Prüfen der (Eigen-)Initiative des/der Beschäftigten
- Hinweis auf mögliche Kündigung

## Kündigung

- Benennen der Pflichtverletzungen
- Aussprechen der Kündigung
- Ggf. Wiedereinstellung in Aussicht stellen

# Wir helfen kostenlos, zeitnah und unbürokratisch!



## Fachberater:

Dr. Dominik Batthyány

Andreas Hagenauer

Kremser Landstraße 3, A-3100 St. Pölten

Tel.: +43-(0)664-18016009

E-Mail: [office@suchteam.at](mailto:office@suchteam.at)

Web: [www.suchteam.at](http://www.suchteam.at)

Bürozeiten:

GKK Amstetten: Dienstag

9.00 bis 13.00

GKK St. Pölten: Donnerstag 9.00 bis  
13.00

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Kremser Landstraße 3, A-3100 St. Pölten  
Tel.: +43-(0)664-18016009  
E-Mail: [office@suchteam.at](mailto:office@suchteam.at)  
Web: [www.suchteam.at](http://www.suchteam.at)

Bürozeiten:

GKK Amstetten: Dienstag 9.00 bis 13.00

GKK St. Pölten: Donnerstag 9.00 bis 13.00

