



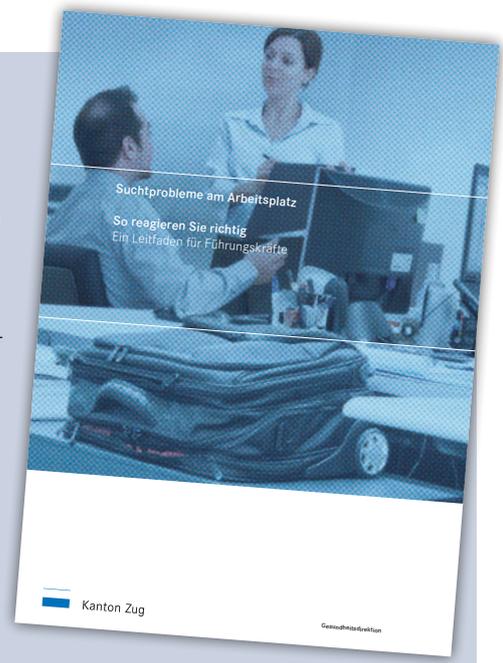
Das Wichtigste zum Arbeitsrecht

- Bei Rechten und Pflichten bei problematischem Substanzkonsum wird nicht zwischen legalen und illegalen Drogen unterschieden.
- Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht, das heisst, er muss Mitarbeitende vor Unfall-, Verletzungs- und Erkrankungsgefahren schützen; die Fürsorgepflicht umfasst alle Aspekte der Arbeitssicherheit. Bei Verdacht auf Drogenkonsum muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine ungefährliche Arbeit zuweisen oder ihn nach Hause schicken.
- Drogentests können nur mit Zustimmung der verdächtigten Person durchgeführt werden.
- Eine Behandlung der Sucht kann der Arbeitgeber nicht verlangen.
- Er kann lediglich aufgrund mangelnder Arbeitsleistung oder bestimmter Verhaltensweisen mit Abmahnungen oder Kündigung reagieren, denn Arbeitnehmer sind zur Erbringung einer korrekten Arbeitsleistung verpflichtet.

Leitfaden für Führungskräfte

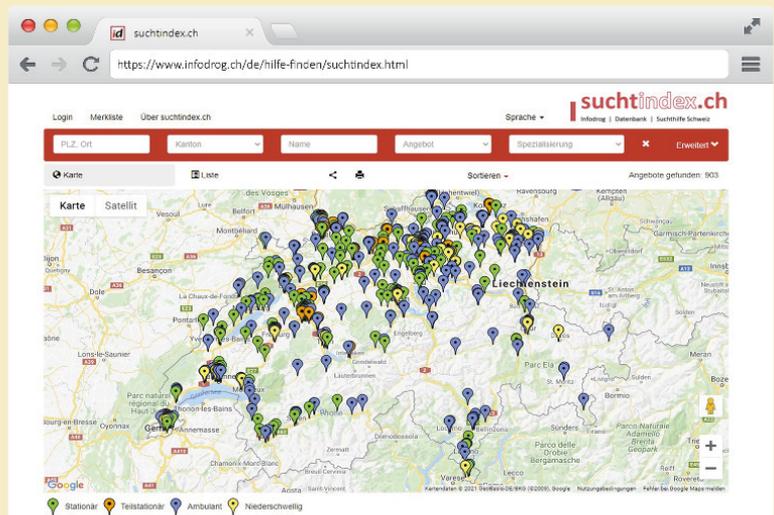
Informationen zum Umgang mit Personen, die aufgrund vermuteter Suchtproblematik Schwierigkeiten am Arbeitsplatz verursachen. Vorstellung eines 10-Phasen-Modells.

bit.ly/3oevamw



Links mit Informationen und weiterführenden Hilfsangeboten

- ① Sucht Schweiz mit umfassenden Informationen zu allen Sucht-Themen: suchtschweiz.ch
- ① Beratungsstellen des Blauen Kreuzes: bit.ly/3iKP7zZ
- ① Beratungsstellen in der Nähe finden: bit.ly/3sT9z6D
- ① Anonyme Beratungsangebote per Chat oder Email bei Safezone: bit.ly/3sY72rY
- ① Wo stehe ich mit meinem Konsum?
Online-Tests der Forel-Klinik: bit.ly/2M1oRFL



Wann wird ein Konsum problematisch?

Von Abhängigkeit kann gesprochen werden, wenn es durch den regelmässigen Konsum zu Veränderungen im Leben gekommen ist und wenn sich körperliche Zeichen eines Konsums zeigen, welche jedoch nicht unbedingt vom Betroffenen auf den Konsum zurückgeführt werden, sofern sie anfangs überhaupt wahrgenommen werden. Alkohol ist eine der häufigsten Todesursachen in der Schweiz. Für Alkohol hat die WHO (World Health Organization) messbare Grenzwerte für einen problematischen Konsum kommuniziert. Diese liegen bei einem täglichen Konsum von 40 bis 60 g reinen Alkohols für Männer bzw. 20 g bei Frauen (1 dl Wein enthält ca. 10 g Alkohol).

Allgemeine Hinweise für Arbeitgeber

- Junge Menschen in der Ausbildung sind besonders anfällig für problematischen Rauschmittelkonsum, da sie mit neuen, verunsichernden Lebenssituationen konfrontiert sind.
- Klare Strukturen am Arbeitsplatz, eindeutig bestimmte Erwartungen und Handlungsspielräume sowie Feedbackgespräche unterstützen Lernende dabei, Unsicherheitsgefühle zu überwinden.
- Regelmässiger Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist eine wirksame Präventionsmassnahme: Problemlagen im Zusammenhang mit der Arbeit können frühzeitig bearbeitet werden.
- Fokus der Gesprächsführung mit suchtkranken Mitarbeitenden sollte die Situation am Arbeitsplatz sein. Suchtberatung kann von externen, neutralen Experten erfolgen. Hierfür steht in der Schweiz ein breites Netzwerk zur Verfügung, in dem auch anonyme Beratungen durchgeführt werden.
- Erstgespräche aufgrund von Suchtvermutungen oder Beobachtungen sollten den Adressaten nicht mit Behauptungen über seinen Zustand in eine Rechtfertigungsposition drängen, sondern Beobachtungen thematisieren und mit Fragen erste Anstösse geben.
- Video-Beispiele für die Gesprächsführung mit Suchtbetroffenen am Arbeitsplatz: bit.ly/39g27e4



Der Fokus «Alkohol und Job» ist in der Zeitschrift penso, Ausgabe 1/2021 erschienen. Der Fokus umfasst folgende Artikel:

- Homo alcoholicus – die Geschichte der Trunkenheit
- Die Gesellschaft trinkt immer!
- Zahlen zum Drogenkonsum in der Schweiz
- Gesprächskultur wirkt präventiv
- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

www.penso.ch
© vps.epas Luzern



Der Fokus ist für Abonnenten online zugänglich: www.penso.ch/fokus

Alle Handouts zum freien Download: www.penso.ch/rubriken/handout

Für Nicht-Abonnenten bieten wir ein attraktives Schnupperabo.

[Weitere Informationen](#)