

F+F im Betrieb – Vertiefung Stufe «Vorbereiten»

Wie und wann betrifft Sucht die Arbeit?

Wie ist die Situation in der Schweiz? Weshalb soll frühzeitig reagiert werden? Was sind die rechtlichen Rahmenbedingungen? Wann wird von Abhängigkeit gesprochen? Ergänzend zur Website finden sich hier Informationen dazu.

Die Schweizer Wirtschaft trägt indirekte Folgekosten von Alkoholkonsum von über 3 Milliarden Franken. Diese sind auf geringere Arbeitsleistung, Produktionsverluste wegen frühzeitiger Todesfälle oder Krankheiten zurückzuführen. Das Betriebsklima leidet, Betroffene sind häufiger krank und mit der Zeit weniger leistungsfähig. Grund genug, sich dieser Problematik anzunehmen.

Oft vergehen Jahre, bis ein Suchtproblem bei Mitarbeitenden erkannt wird. Selbst Betroffene wollen lange nicht wahrhaben, dass sie ein Suchtproblem haben, und versuchen es vor den anderen zu verbergen. Sucht ist eine Krankheit und entwickelt sich schleichend. Sie hat nichts mit Schwäche oder Selbstverschulden zu tun. Im Gegenteil, jeder Mensch kann süchtig werden. Die Auswirkungen einer Sucht auf Leistung und Verhalten machen jedoch ein Intervenieren des Arbeitgebers notwendig. Je früher reagiert wird, desto eher können Langzeitabsenzen verhindert werden.

Sucht ist gemäss der Weltgesundheitsorganisation WHO ein Zustand periodischen oder chronischem Angewiesenseins auf bestimmte Substanzen oder Verhaltensweisen. Fehlen diese Substanzen oder Tätigkeiten, treten körperliche und psychische Entzugserscheinungen auf.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Vorgesetzte sind von Gesetzes wegen verpflichtet, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um Unfällen vorzubeugen (Art. 328 OR). Das bedeutet beispielsweise, dass Vorgesetzte keine Mitarbeitenden wissentlich in angetrunkenem Zustand oder stark übermüdet arbeiten lassen dürfen. Die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit liegt im Ermessen der vorgesetzten Person und hängt von der Gefährlichkeit der Arbeit ab.

Arbeitnehmende sind gemäss Art. 11, Abs. 1 VUV verpflichtet, Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit zu befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen. Dazu gehört beispielsweise, dass ein Alkoholverbot des Betriebs während der Arbeitszeit zu respektieren ist, wenn dieses ein fester Bestandteil des Arbeitsvertrages ist.

Drogen- oder Alkoholtests hingegen verstossen gegen den Persönlichkeitsschutz. Ausnahmen dürfen nur in berechtigten Fällen und mit der Einwilligung der Betroffenen vorkommen. Der Datenschutz ist sowohl bei der Dokumentation wie auch Kommunikation einzuhalten.

Wann sprechen wir von Abhängigkeit?

Medizinisch gesehen wird gemäss Diagnosesystem ICD-10 von einer Suchterkrankung oder Abhängigkeit gesprochen, wenn während des letzten Jahres drei oder mehr der folgenden Kriterien erfüllt waren. Verhaltensüchte funktionieren nach denselben Mechanismen.

- starker Wunsch oder eine Art Zwang, das Suchtmittel zu konsumieren
- Beginn oder Beendigung des Konsums oder die Konsummenge können nicht kontrolliert werden (Kontrollverlust)
- Körperliche Entzugssymptome bei Beendigung oder Reduktion des Konsums
- Es muss zunehmend mehr konsumiert werden, um die gleiche Wirkung zu erzielen (Toleranzentwicklung)
- fortschreitende Vernachlässigung anderer Interessen zugunsten des Suchtmittels
- erhöhter Zeitaufwand, um die Substanz zu beschaffen, zu konsumieren oder sich von den Folgen zu erholen
- anhaltender Substanzkonsum trotz Nachweis eindeutiger schädlicher Folgen wie Leberschädigung, Depressionen oder Verschlechterung der kognitiven Funktionen