

Zürcher Präventionstag 2025

**Parallelveranstaltung 7 – Suchtprobleme am Arbeitsplatz:  
Was können Führungskräfte tun**

**FORUM**  
**BGM** Zürich

# Das Forum BGM Zürich bietet:

- **Wissen, Praxisbeispiele sowie einen Podcast** zu Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements: [bgm-zh.ch](http://bgm-zh.ch)
- **Fokus-Veranstaltungen sowie Austauschtreffen** (online oder vor Ort) zu diversen Themen. Ein kostenloses **Frühstückstreffen** pro Jahr mit Praxisbeispielen aus Betrieben.
- **Kostenlose Intro-Sessions** für Betriebe, die erste Schritte ins BGM machen wollen.
- **Kostenlose Erstgespräche** zu Fragen rund um die Mitarbeitendengesundheit.

Melden Sie sich für den **Newsletter** an:



Folgen Sie uns auf **LinkedIn**:



Trägerorganisationen des Forum BGM Zürich:



Unterstützt durch:



**FORUM  
BGM Zürich**

# **Suchtprobleme am Arbeitsplatz**

**Was können Führungskräfte tun?**

**Angelika Künzle, 7. Februar 2025**

# Inhalt

- Einleitung
- Was ist Sucht?
- Sucht und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Gründe und Risikofaktoren für Sucht
- Wie erkennen Führungskräfte Suchtprobleme?
- Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz: Lösungen und Prävention
- Praxisbeispiele und Diskussion

# Einleitung

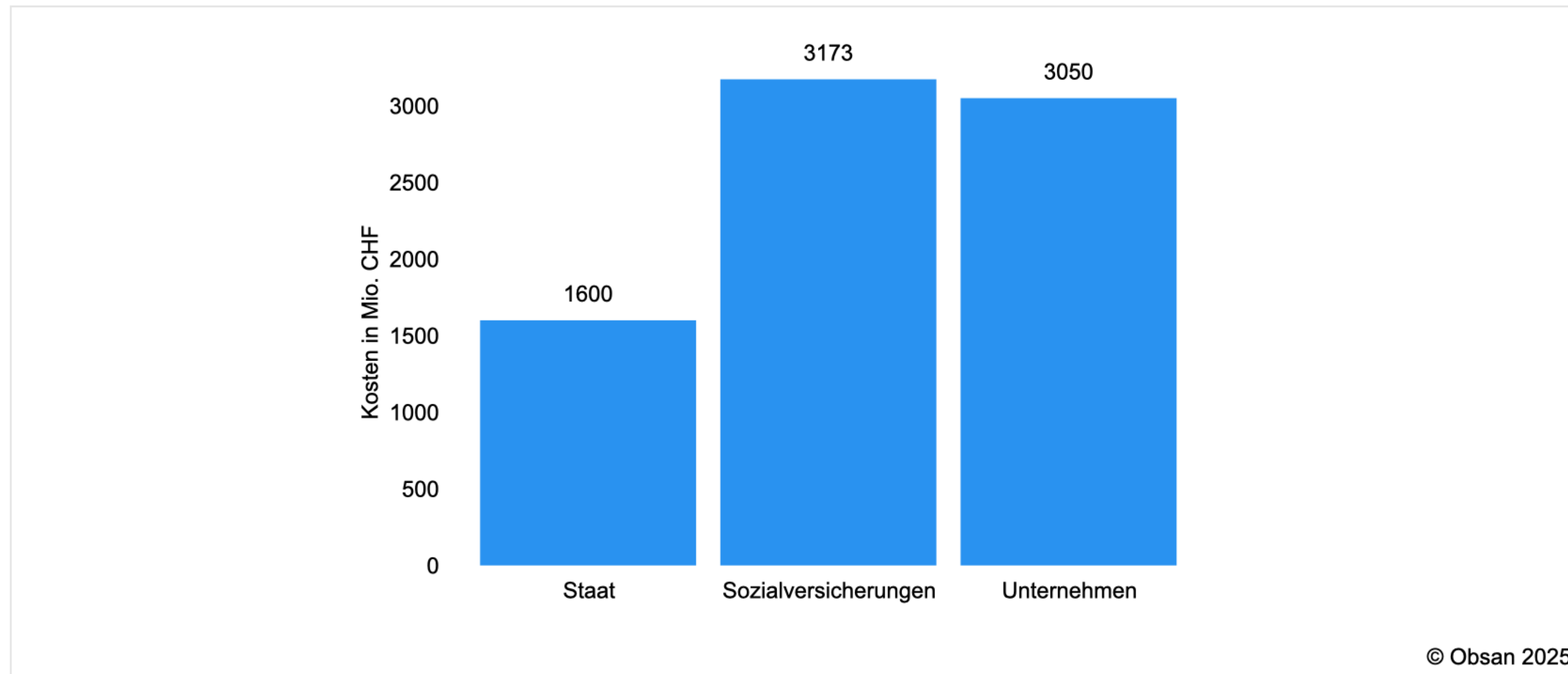
## Auswirkungen von Sucht am Arbeitsplatz

- 10 % der Arbeitnehmenden in der Schweiz zeigen problematisches Suchtverhalten. 5 % fällt auf Alkoholkonsum, die restlichen 5 % beinhalten den Konsum von legalen und illegalen Drogen sowie Verhaltenssüchte
- Die volkswirtschaftlichen Kosten belaufen sich auf ca. 8 Mrd. Franken
- Das Suchtverhalten eines/einer Mitarbeitenden betrifft nicht nur den/die Betroffene(n) selbst, sondern die gesamte Organisation

# Volkswirtschaftliche Kosten von Sucht

## Kosten von Sucht nach Träger

Kosten in Mio. CHF  
Gesamt, 2017 – Total



Quelle: Fischer, B. et al. (2020): Volkswirtschaftliche Kosten von Sucht. Polynomix, Olten.

Erstellt am: 24.1.2025, 12:53:11

<https://ind.obsan.admin.ch/indicator/monam/volkswirtschaftliche-kosten-von-sucht>

# Was ist Sucht?

Sucht gehört diagnostisch zu den psychischen Erkrankungen:

Es handelt sich um eine Krankheit und charakterisiert ein zwanghaftes Verhalten, das auch dann weiterbesteht, wenn schwerwiegende gesundheitliche und soziale Folgen für den betroffenen Menschen und sein Umfeld eintreten.

Als Kriterien gelten:

- Zwanghafter Wunsch etwas zu tun oder etwas zu konsumieren
- Verminderte Kontrollfähigkeit (Zeitpunkt, Menge)
- Das Verhalten wird trotz erkennbar schädigender Folgen fortgesetzt
- Toleranzentwicklung (es braucht immer höhere Dosen)
- Entzugerscheinungen, wenn Substanz oder Verhalten abgesetzt wird

# Substanzbezogene Sucht

- Legale und illegale psychoaktive Substanzen die sedierend, stimulierend oder halluzinogen wirken:
  - Sedierend: Alkohol, Opiate, Schlaf und Beruhigungsmittel, angstlösende Medikamente
  - Stimulantien: Kokain, Amphetamine, Koffein, Nikotin
  - Halluzinogene: Cannabis, Psylocybin, LSD, Meskalin, Ecstasy



## Verhaltenssucht (substanzungebundene Sucht)

- Excessives Ausüben von bestimmten Verhaltensweisen. Es können dies sein:
  - Das Nutzen des Internets
  - Esssucht
  - Glückspiel
  - Arbeitssucht (workaholics)
  - Kaufsucht
  - Bewegungssucht

# Substanzen und Verhalten im Vergleich

Psychoaktive Substanzen (Medikamente)	5.7%	9 – 10 % der arbeitenden Bevölkerung nehmen psychoaktive Medikamente ein
Arbeitssucht	4- 6 %	
Alkohol	4%	
Glücksspiel	3%	
Internet	2 - 3 %	16 % zeigen ein gefährdendes Nutzungsverhalten
Esssucht	2- 3 %	
Cannabis	1.1%	
Kokain und Amphetamine	0.2 - 0.5 %	

Arbeitende Bevölkerung, Richtwerte

# Erkennen eines Suchtproblems

## Verhaltensveränderungen:

- Unzuverlässigkeit: Häufige Verspätungen, unentschuldigtes Fehlen, unerklärliche Abwesenheiten
- Stimmungsschwankungen: Plötzliche Gereiztheit, Aggressivität, Niedergeschlagenheit oder übermässige Euphorie
- Soziale Isolation: Rückzug von Kollegen und Kolleginnen, Vermeidung von Gesprächen, auffällige Geheimnistuerei
- Veränderte Kommunikation: Unklare, verwirrte oder stark emotionale Gespräche, häufiges Ausweichen bei direkten Fragen



# Erkennen eines Suchtproblems

## Leistungsveränderungen:

- Nachlassende Produktivität: Konzentrationsschwierigkeiten, erhöhte Fehlerquote, unstrukturierte oder langsame Arbeitsweise
- Vergesslichkeit: Versäumen von Terminen, wiederholtes Verlegen oder Verlieren von Dokumenten oder Arbeitsmaterialien
- Schwankende Arbeitsleistung: Phasen von extremer Motivation gefolgt von Einbrüchen in der Leistung
- Unprofessionelles Verhalten: Vernachlässigung von Pflichten, unzuverlässiges oder unangemessenes Verhalten gegenüber Kunden, Kolleginnen/Kollegen



# Erkennen eines Suchtproblems

## Körperliche Auffälligkeiten

- Verändertes Erscheinungsbild: Plötzliche Gewichtsabnahme oder -zunahme, ungepflegtes Äusseres
- Geruch von Alkohol oder Drogen: Am Morgen oder nach den Pausen, starke überdeckende Gerüche
- Körperliche Koordinationsprobleme: Schwankender Gang, Koordinationsprobleme, verlangsamte Bewegungen
- Veränderte Augen: Rote Augen (Cannabis), sehr kleine oder sehr grosse Pupillen
- Häufige gesundheitliche Probleme: Kopfschmerzen, Zittern, Übelkeit, übermässige Müdigkeit

# Erkennen eines Suchtproblems

## Auffälligkeiten in den Pausen oder nach Feierabend

- Häufige dringende Pausen: Vermehrtes Verschwinden für eine bestimmte Zeit (z.B. ins Auto oder auf die Toilette)
- Langes Bleiben nach der Arbeit: Auffälliges Verhalten in Kombination mit Alkohol- oder Drogenkonsum in der Freizeit
- Unregelmässige Essgewohnheiten: Kein Interesse an Mahlzeiten oder übermässiges Essen z.B. nach Pausen

# Erkennen eines Suchtproblems

## Finanzielle Probleme

- Unerklärliche Geldprobleme: Häufiges Ausleihen von Geld bei Kolleginnen oder Kollegen, Vorschuss verlangen
- Lohnpfändungen oder Mahnungen: Wenn bekannt, kann dies auf ein Suchtproblem hinweisen

# Gründe für Sucht

## Persönliche und gesellschaftliche Faktoren

- Bei psychischen Vorerkrankungen wie Angststörungen oder Traumata oder fehlenden alternativen Bewältigungsstrategien greifen Menschen manchmal zu suchtauslösenden Substanzen in Form einer „Selbsttherapie“
- Ständige Erreichbarkeit und Digitalisierung: Immer verfügbar zu sein, Ablenkung und Entspannung durch Internetkonsum oder -spiele
- Leistungssteigerung durch Substanzen: Ständiger Konsum von sozialen Medien fördert konstant vermeintlichen oder realen Wettbewerb
- Gesellschaftliche Akzeptanz bestimmter Süchte: Alkohol, Nikotin, Kaffee oder Energy-Drinks





# Gründe für Sucht

## Soziale Faktoren: Unternehmenskultur und Gruppenzwang

- Feierabendbier, Firmenevents, Geschäftsessen: Hier kann sich durch eine vermeintliche oder reale Erwartungshaltung der Umgebung schleichend ein problematisches Verhalten etablieren
- Mobbing oder soziale Isolation: Psychischer Druck durch Konflikte mit Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten
- Gruppenzwang in einem beruflichen Umfeld mit Suchtmitteln: Z.B. Finanzsektor, Gastronomie, Medien

# Gründe für Sucht

## Arbeitsumfeld als Auslöser

- Hoher Stress- und Leistungsdruck: Arbeitsbelastung, enge Deadlines, Erwartungsdruck von aussen oder vom Mitarbeitenden an sich selbst
- Lange und oder unregelmässige Arbeitszeiten: Schichtarbeit, Überstunden und fehlende Erholungszeiten
- Hohe Verantwortung und Entscheidungsdruck
- Monotone oder sinnentleerte Arbeit
- Unsichere Arbeitsbedingungen
- Mangelnde Wertschätzung

# Was tun bei Verdacht?

## Kurzfristige Massnahmen

- Keine voreiligen Schlüsse ziehen: Einzelne Anzeichen bedeuten nicht automatisch ein Suchtproblem. Über einen längeren Zeitraum beobachten, Auffälligkeiten notieren.
- Wertschätzendes und sachliches Gespräch über Beobachtungen bezüglich Veränderungen in Verhalten und Leistung, keine Diagnose stellen! Auswirkungen auf das Team aufzeigen! (Es ist vorteilhaft, wenn ein Vorgesetzter/eine Vorgesetzte nach einem innerbetrieblichen Konzept vorgehen kann.)
  - Offene Fragen stellen oder fragen, wie der/die Betroffene selbst die Veränderungen wahrnimmt. Nach Gründen für die Veränderungen fragen
  - Sorge thematisieren und Unterstützungsangebote machen. Unterstützung muss vertraulich und diskret sein
  - Klare Vorgaben machen und Grenzen setzen, dies vor allem, wenn der/die Betroffene abwehrt oder abstreitet. Auch, wenn Sicherheitsrisiken oder direkter Kundenkontakt besteht, braucht es direkte und unmittelbare Massnahmen.

Lösung muss von Betroffenen, Arbeitskollegen, Führungskraft und Arbeitgeber getragen werden. Sollte dies nicht möglich sein, steht der Schutz der Belegschaft im Vordergrund (Fürsorgepflicht)

# Was tun bei Verdacht?

## Längerfristige Massnahmen bei Kooperation

- Folgegespräche terminieren:
- Bei positivem Verlauf - Fortschritte thematisieren (gezieltes Lob hinsichtlich positiver und wünschenswerter Veränderungen), weiterhin Unterstützung anbieten
- Ev. Therapie- oder Wiedereingliederungsplan erstellen (wer macht was mit wem bis wann?)
- Zusammenarbeit mit internen Stellen wie Sozialdienst, Betriebsarzt etc. oder externen Stellen wie medizinischen Fachpersonen des/der Mitarbeitenden, CM der Krankentaggeldversicherung, Frühintervention der IV oder einer Suchtberatungsstelle anstreben.



# Was tun bei Verdacht?

## Längerfristige Massnahmen ohne Kooperation

- Folgegespräche terminieren:

Falls keine Kooperation vorhanden ist, Abwägen zwischen Hilfe und Schutz des Unternehmens. Eskalationsplan könnte wie folgt aussehen:

1. Gespräch und Unterstützung - 1. Verwarnung
2. Formelle Verwarnung - dokumentierte Pflicht zur Veränderung (wer macht was mit wem bis wann?)
3. Letzte Verwarnung mit Kündigungsandrohung
4. Kündigung mit oder ohne Freistellung

# Rechtliche Kriterien

## Pflichten des Arbeitgebers bei problematischem Substanzkonsum

- Fürsorgepflicht: Gemäss OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit, das Leben und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen (Art. 328 OR)
- Auch das UVG schreibt vor, dass der Arbeitgeber zur Verhütung von Berufsunfällen oder Berufserkrankungen alle notwendigen Massnahmen treffen muss (Art. 82 UVG)
- Informations- und Kontrollpflicht: Gemäss Verordnung über die Unfallverhütung müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden über Sicherheitsrisiken im Betrieb aufklären und die Einhaltung von Sicherheitsmassnahmen überwachen (Art. 6, VUV)

Hat ein Arbeitgeber Kenntnis über ein Suchtproblem eines Mitarbeitenden, und er hat nichts unternommen, kann er bei einem Schadenfall behaftet werden. Es kann zivil-oder strafrechtliche Folgen haben und auch zu Regressansprüchen der Unfallversicherung führen.

# Prävention

## Strukturelle Veränderungen schaffen, um zukünftige Fälle zu vermeiden

- Klare Haltung und Unternehmensrichtlinien zu Sucht und Konsum, definierte, transparente Massnahmen bei Verstössen
- Suchtprävention als Teil der Unternehmenskultur: Infoveranstaltungen oder Infos auf dem Intranet, Schulungen für Führungskräfte, anonyme Beratungsangebote, interne Ansprechperson für Suchtfragen
- Alternativen zum Konsum fördern: Gesundheitsangebote wie Sport, Entspannungstechniken, Stressmanagement-Seminare etc., flexible Arbeitszeiten, Homeoffice
- Aktiver Einsatz für Verbesserungen von belastenden Arbeitsbedingungen (Analyse, Massnahmenplan, Umsetzung)



# Fachstellen und Ressourcen

## National

- Sucht Schweiz ([www.suchtschweiz.ch](http://www.suchtschweiz.ch)) - bietet umfassende Informationen, Präventionsmaterialien und Instrumente für den Umgang mit problematischem Konsum und Verhalten am Arbeitsplatz
- Blaues Kreuz ([www.blaueskreuz.ch](http://www.blaueskreuz.ch)) - unterstützt Unternehmen und Mitarbeitende mit Coaching, Schulungen, Vorträgen sowie massgeschneiderten Konzepten zur Suchtprävention
- Seco ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)) - stellt Informationen zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz sowie zu rechtlichen Aspekten im Umgang mit Suchtmitteln bereit
- Suva ([www.suva.ch](http://www.suva.ch)) - bietet Publikationen zum Thema Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht und gibt Hinweise zur Prävention von Berufsunfällen im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum.
- SafeZone.ch ([www.safezone.ch](http://www.safezone.ch)) – Online-Plattform für Suchtberatung. Für Betroffene, Angehörige, Nahestehende, Fachpersonen und Interessierte. Anonym und kostenfrei.



# Fachstellen und Ressourcen

## Kantonal

- Suchtprävention Kanton Zürich ([www.suchtpraevention-zh.ch](http://www.suchtpraevention-zh.ch)) - unterstützt Betriebe und Institutionen mit Materialien und Beratungsangeboten.
- Blaues Kreuz Zürich ([www.zh.blaueskreuz.ch](http://www.zh.blaueskreuz.ch)) - bietet Unterstützung bei Fragen zu Alkohol und Sucht am Arbeitsplatz.
- Alkohol am Arbeitsplatz ([www.alcoolautravail.ch](http://www.alcoolautravail.ch)) - bietet Informationen und Unterstützung für Arbeitgeber zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz.
- Fachstellen Sucht Kanton Zürich ([www.suchtberatung-zh.ch](http://www.suchtberatung-zh.ch)) - Angebote (Beratung) für Betroffene, Angehörige und Fachpersonen, FiaZ-Kurse
- Suchtfachstelle Zürich ([www.suchtfachstelle.zuerich](http://www.suchtfachstelle.zuerich)) - Beratung, Therapie, Fortbildung, Coaching, Selbsttest
- SVA Zürich ([www.svazurich.ch](http://www.svazurich.ch)) - bietet für HR und Vorgesetzte Beratung und Unterstützung an, wenn Mitarbeitende gesundheitliche Probleme haben



**Vielen Dank!**

**[www.buerokuenzle.ch](http://www.buerokuenzle.ch)**

**Angelika Künzle, 7. Februar 2025**