

Umgang mit Süchten im Betrieb

Sucht am Arbeitsplatz ist Führungsaufgabe

Andrea Lins-Hoffelner, Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien

Lab 3, Dialograum Sucht im Gespräch

Wien, 10. April 2026

Warum ist es wichtig, sich mit dem Thema zu beschäftigen?

Sinken der **Arbeitsleistung**
(Erhebungen sprechen von bis zu 25 %)¹

Vermehrte
Krankenstandstage
(bis zu 2,5 Mal häufiger krank)



Kündigungen in
Zusammenhang mit
Alkohol/Suchtmitteln¹

Einfluss auf Arbeitsklima und
Teamarbeit, auf Kontakte mit
Kolleg*innen / Kund*innen
sowie sicherheitsrelevante
Fragen

Schutzfaktoren im Betrieb

Arbeit ist ein wichtiger Faktor

- Menschen „gesund“ zu erhalten und
- unterstützt Betroffene dabei, abstinent zu bleiben.

- befriedigende Entwicklungsperspektiven
- gesundheitsgerechter Arbeitsplatz
- abwechslungsreiche Arbeit
- genügend Möglichkeiten zur Erholung

Risikofaktoren im Betrieb

Arbeit kann „krank“ machen

- Erhöhung des riskanten Konsums durch belastende Arbeitsbedingungen
- Zunahme der suchtfördernden Faktoren aufgrund Beschleunigung von Arbeitsprozessen, erhöhtem Kommunikationsdruck, erhöhter Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüche sowie Globalisierung

- Ständige Überforderung oder Unterforderung
- soziale Spannungen / schlechtes Betriebsklima
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung
- hoher Leistungsdruck
- ständiger Zeitmangel und Stress
- mangelnde Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

- **Mögliche Maßnahmen in Betrieben**
- **Gespräche mit Betroffenen**

Maßnahmen für die gesamte Belegschaft

Zielgruppen: alle Mitarbeiter*innen

Ziel: Enttabuisierung, Entwicklung eines Problembewusstseins

- **Information und Sensibilisierung**, z.B. Workshops/Webinare für Mitarbeiter*innen, Informationsmaterialien, Intranet, Gesundheitstage
- **Regeln für den Umgang mit Suchtmitteln**, z.B. Betriebsvereinbarungen
- Veränderung der **betriebl. Konsumkultur**
- Abbau **suchtförd. Arbeitsbedingungen und Stress-/Burnoutprävention**
- **Betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit**



Maßnahmen für den Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeiter*innen

Zielgruppe: riskant konsumierende Mitarbeiter*innen

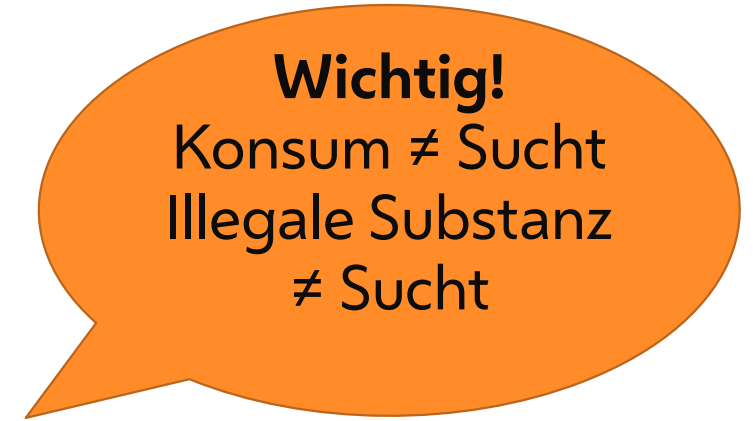
Ziel: einheitliche Vorgehensweise, Gleichbehandlung

- **Leitfaden** für die Vorgangsweise bei akuter Berauschung und **Stufenplan** für gefährdete bzw. suchtkranke Mitarbeiter*innen
- **Beratung und Workshops, etc.** für konsumierende Mitarbeiter*innen
- **Schulungen** von Führungskräften und Arbeitsmediziner*innen, Betriebsrät*innen, Sicherheitsfachkräften, etc.
- Enge **Zusammenarbeit mit Beratungs- und Therapieeinrichtungen**
- Vorbeugung von Rückfällen durch Maßnahmen der **Wiedereingliederung**



Hinweise auf eine mögliche Suchtgefährdung oder ...

... psychische Belastung oder



- Zunehmende Nachlässigkeit
- Nachlassen der Leistung
- Konzentrationsprobleme
- Lügen
- Verslossenheit
- Rückzug
- Depressive Verstimmung
- Gereiztheit
- Aggressivität
- Interesselosigkeit
- Gleichgültigkeit
- Konfliktvermeidung
- Ablehnen von Hilfsangeboten
- Entscheidungsunfähigkeit

Sucht als Leitungsaufgabe

- Auf auffälligen Konsum / eine Suchterkrankung zu reagieren, ist Aufgabe der Leitung / der direkten Vorgesetzten (Fürsorgepflicht vs Treuepflicht)
- Von Seiten des Betriebs ist die Auseinandersetzung mit dem Thema inklusive eines geregelten Vorgehens (Stufenplan, Interventionskette) im Anlass- und Verdachtsfalls empfehlenswert.
- Eine klare Haltung und eine offene Diskussion ist von Vorteil.

Führung



Ein relevantes Instrument: der Stufenplan

Fürsorgegespräch: Unterstützung

Klärungsgespräch: Unterstützung und Verhaltensänderung

Stufenplan	Beteiligte (mit betroff. Person)	Hilfsangebote	Sanktionen
1. Intervention	Direkte Führungskraft	- Info-Material - Hinweis auf Beratungen + Rückmeldeggespräch oder weiter im Stufenplan	keine (internes Protokoll)
2. Intervention	Führungskräfte (direkte und nächsthöhere), Betriebsratsmitglied	- Aufforderung zur Kontaktaufnahme mit Beratung, + Rückmeldeggespräch oder weiter im Stufenplan	Keine (Protokoll ergeht an Personalabteilung)
3. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied, ev. Arbeitsmediziner*in, Arbeitspsycholog*in	- Auflage: Aufsuchen der Suchtberatung + Rückmeldeggespräch oder weiter im Stufenplan	1. Schriftliche Abmahnung

Stufenplan	Beteiligte (mit betroff. Person)	Hilfsangebote	Sanktionen
4. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied, ev. Arbeitsmediziner*in, Arbeitspsycholog*in	<ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche Auflage und letzte Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen - Fallbegleitung + regelmäßige Rückmeldegespräche oder weiter im Stufenplan 	2. Schriftliche Abmahnung
5. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> - Sofortige Einleitung einer Therapie - Ggf. Angebot der Wiedereinstellung nach einer Therapie + Rückmeldegespräche 	Androhung bzw. Einleitung eines Kündigungsverfahrens bei erneuter Nichteinhaltung Ggf. Angebot einer Wiedereinstellung nach der Therapie

Personalgespräche: Verhalten im Anlassfall

- Wann müssen Betriebe einschreiten?
 - Mitarbeiter*in ist nicht in der Lage, Arbeit ohne Gefahr für sich und andere zu erledigen
- Was ist als Führungskraft zu beweisen?
 - Eigene Beobachtung genügt (ev. Betriebsrat beiziehen), z.B. lallende Sprache, unsicherer Gang
- Was tun?
 - Mitarbeiter*in im Rauschzustand darf Arbeit nicht weiter verrichten, Transport nach Hause

→ Erstes Gespräch, Klärungsgespräch, Stufenplan
(bei einzelnen Stufen wird der Betriebsrat beigezogen)

Wie spreche ich mit suchtauffälligen Mitarbeiter*innen?

Äußern Sie Ihre **Sorge** und Ihr **Mitgefühl!**

Zeigen Sie **Grenzen** auf

Äußern Sie Ihre Beobachtungen ohne Vorwürfe („Ich-Sätze“)

Machen Sie auf **Hilfsangebote** aufmerksam



Besonderheiten solcher Gespräche/ des Themas...

Reaktion der Betroffenen: Verleugnung, Abwehr oder Verschleierung, Schadensminimierung

Ziel aus Sicht der konsumierenden Person:

Schadensminimierung betreffend mögliche Konsequenzen und vorläufige Beruhigung der Situation



Fraglich, ob eigener Konsum als Problem gesehen wird



Unangenehm, auf ein **Fehlverhalten** angesprochen zu werden



Oft **unklare Konsequenzen** (wer erfährt davon? Werde ich gleich gekündigt?....)



Konsum von Alkohol oder Nikotin wird noch vielfach **als Privatsache** gesehen

Angebote Institut für Suchtprävention

Infomaterialien für Betriebe

- Leitfaden für Führungskräfte
- Informationen für Mitarbeiter*innen
- Promillerechner
- Handlungsleitfaden für Lehrbetriebe
-

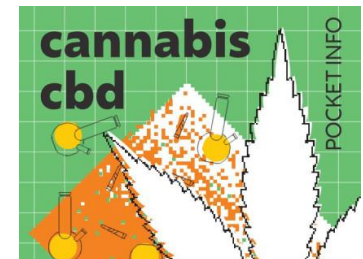
Bestellungen und Downloads:

<https://sdw.wien/de/unser-angebot/dokumente/>

Fortbildungen / Webinare:

Sucht am Arbeitsplatz [Bildungsplattform](#)

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: [Bildungsplattform](#)



Danke!

Andrea Lins-Hoffelner
Institut für Suchtprävention
der Sucht- und Drogenkoordination Wien gGmbH
Modecenterstraße 14, Block B, 2 OG
1030 Wien
Email: andrea.lins-hoffelner@sd-wien.at
Tel: +43 1 4000 87319
www.isp.wien
<https://bildung.sdw.wien>