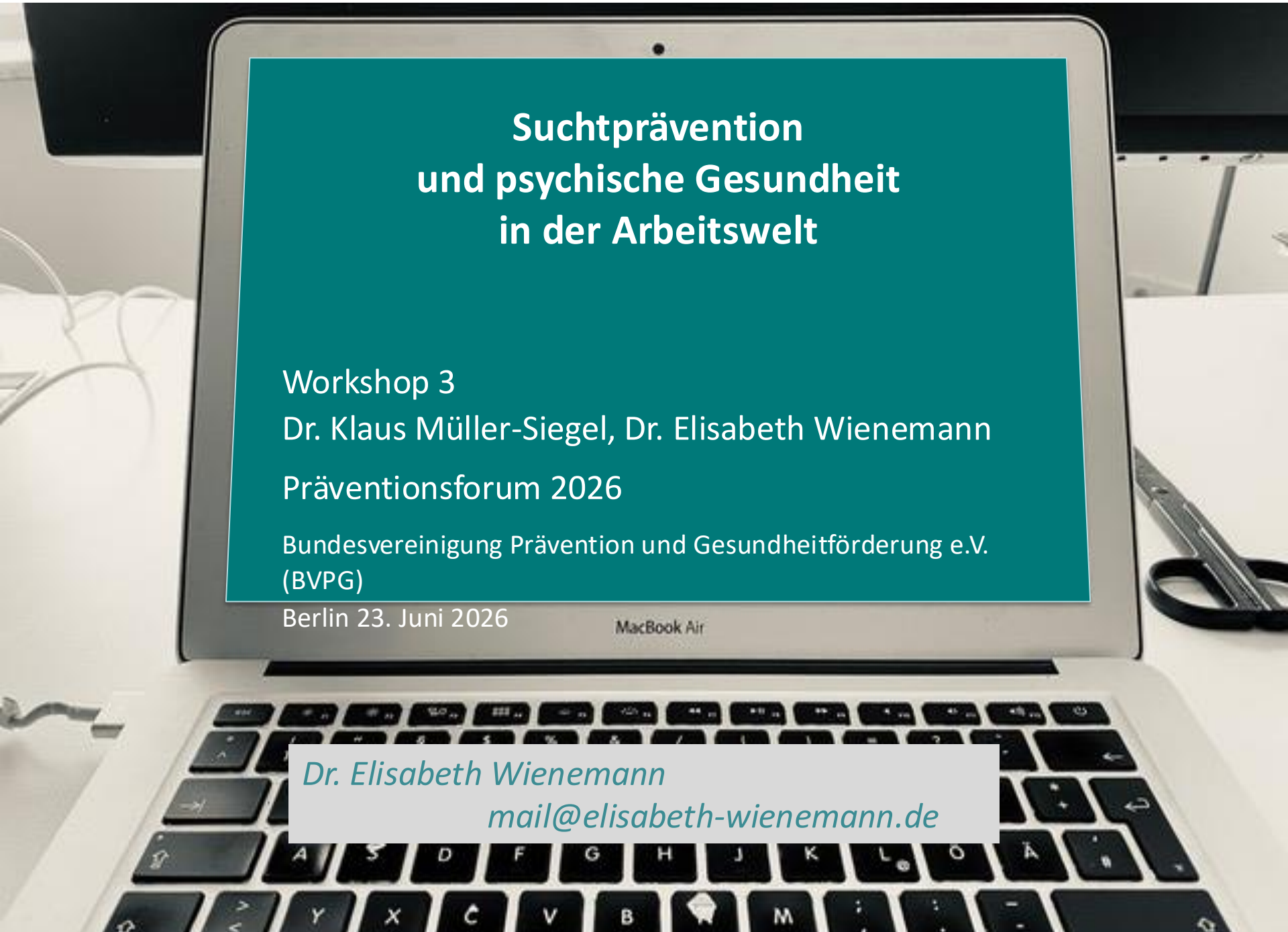


Suchtprävention und psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Workshop 3

Dr. Klaus Müller-Siegel, Dr. Elisabeth Wienemann

Präventionsforum 2026

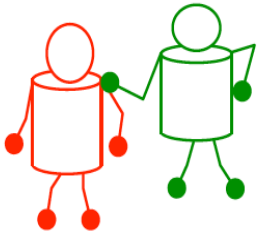
Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitförderung e.V. (BVPG)

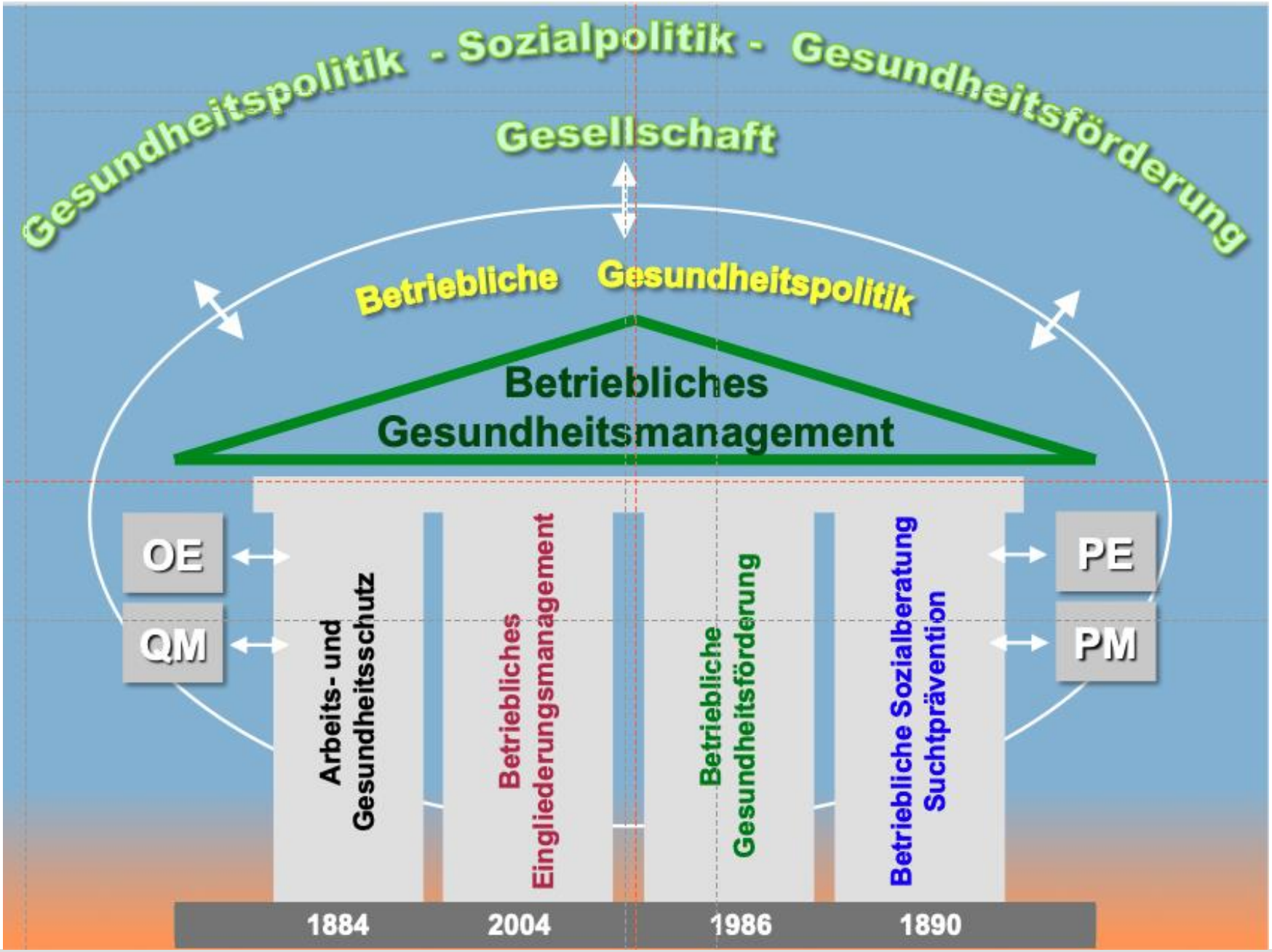
Berlin 23. Juni 2026

Dr. Elisabeth Wienemann
mail@elisabeth-wienemann.de

1. Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe

im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)




Gesundheitspolitik - Sozialpolitik - Gesundheitsförderung
Gesellschaft
Betriebliche Gesundheitspolitik
Betriebliches Gesundheitsmanagement
OE
QM
PE
PM
Arbeits- und Gesundheitsschutz
Betriebliches Eingliederungsmanagement
Betriebliche Gesundheitsförderung
Betriebliche Sozialberatung Suchtprävention
1884
2004
1986
1890

SUCHTMITTEL- UND MEDIKAMENTENGEBRAUCH BEI PSYCHISCHEN BELASTUNGEN + GESUNDHEITLICHEN GEFÄHRDUNGEN IM ARBEITSLEBEN

FUNKTIONEN VON NIKOTIN, ALKOHOL, DROGEN + MEDIKAMENTEN BEI STRESS AM ARBEITSPLATZ

- Um ***schmerzfrei + fit + leistungsfähiger*** zu sein, werden **v.a. Medikamente,** (illegale) **Drogen, Nikotin** eingesetzt

- Zur ***Entspannung + Problembewältigung*** bei Fehlbelastungen, Dauerstress sowie Unter- und Überforderung werden **v.a. Alkohol, Medikamente,** (illegale) **Drogen, Nikotin** eingesetzt

- Zur ***Entspannung + Belohnung*** dafür, dass man die Anforderungen eines anspruchsvollen beruflichen Alltags bewältigt und die gesellschaftlichen, beruflichen und familiären Rollenerwartungen erfüllt hat, werden v. a. **Alkohol, Nikotin und Cannabis** und andere **Rauschdrogen** eingesetzt.

GESUNDHEIT > GEFÄHRDUNG > KRANKHEIT

Gesundheit = Wohlbefinden

- Zufriedenheit, Stabilität

Lebens-Balance

Befindlichkeiten

- Unwohlsein, Gereiztheit, Frust
- Alkohol-, Zigarettenkonsum steigt

Intervention nach 2-3 Wochen

Befindensstörung

- Dauerstress, Erschöpfung, "alles satt haben"
- Verspannungen, Kopfschmerz treten häufiger auf
- Anfälligkeit für Infekte nimmt zu
- Medikamenteneinnahme, Cannabiskonsum steigt

Funktionseinschränkung

- Rückenbeschwerden, Herz-, Kreislaufbeschwerden
- psycho-somatische Beschwerden,
- innere Kündigung, Resignation, Gleichgültigkeit
- Konsum wird – unbemerkt – riskanter, gefährdender

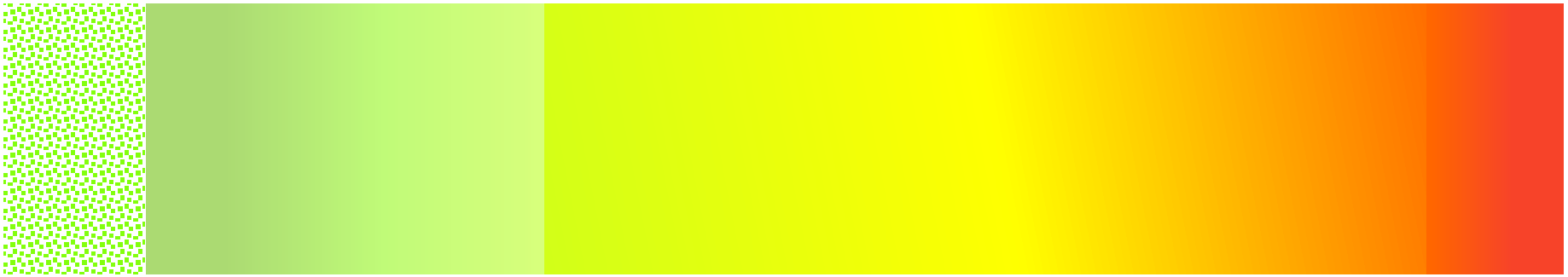
Funktionsstörung = Krankheit

- Burnout-Erkrankung, Depression
- Muskel-Skelett- / Rückenerkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Angsterkrankungen, Abhängigkeitserkrankungen

*Fortlaufend im Gespräch bleiben > **Schritte vereinbaren und verfolgen** > Beratung + Behandlung empfehlen*

KONSUMMUSTER:
ENTWICKLUNG EINES GEFÄHRDENDEN KONSUMS

Abstinenz **Genuss > Wohlgefühl** **Gewohnheit / Risiko steigt >……..> Schädigung / Missbrauch / Sucht**



risikoarmer / riskanter Konsum **problematischer... schädigender..** **abhängiger Konsum**

S U C H T G E F Ä H R D U N G

Wenn Personen im Betrieb mit ihrem Substanzgebrauch oder problematischem suchthaften Verhalten auffällig werden, kann in jedem Fall von einer Suchtgefährdung ausgegangen werden.

Wann ist Handeln dringend erforderlich?

Immer, wenn Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entstehen…

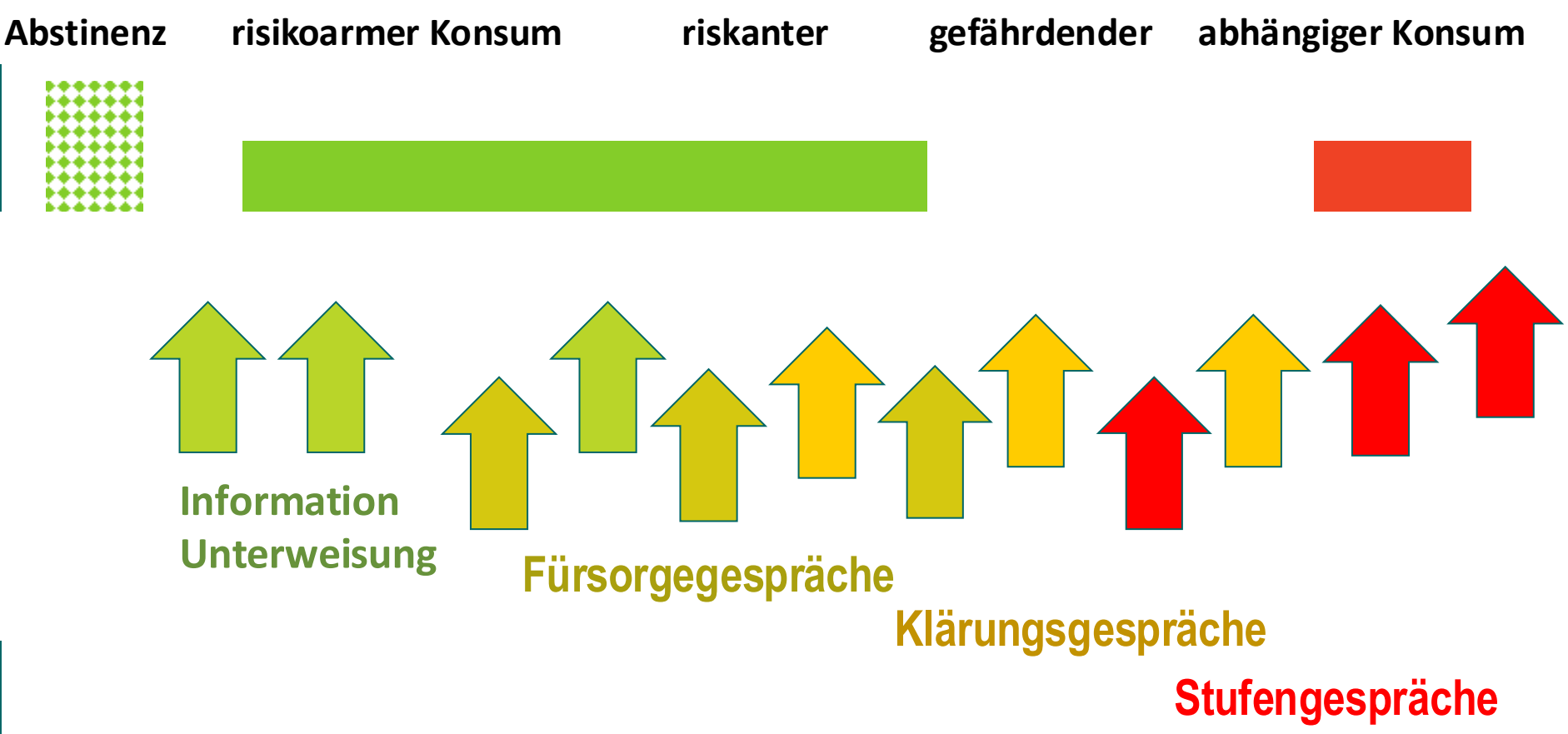
- Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention § 7 + § 15

- Verantwortlichkeiten für die Abwendung von Gefährdungen auf Seiten der Beschäftigten § 15 + § 16 ArbSchG

oder wenn Beschäftigte längerfristig *gefährdet sein könnten*

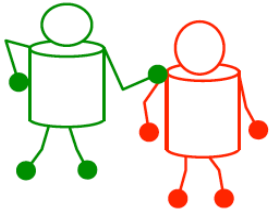
- Gefährdungen für die physische und psychische Gesundheit möglichst zu vermeiden § 4 ArbSchG

ANSATZPUNKTE FÜR DIE BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION
und Formate für frühzeitige Interventionen



2. Entstehung von Suchtgefährdungen

–> Entwicklung von Abhängigkeit



ENTWICKLUNG DER ABHÄNGIGKEIT > „SUCHTKRANKHEIT“

Charakteristisch für die Entwicklung einer Abhängigkeitserkrankung…

- …ist ein schleichender Übergang vom riskanten über den schädigenden bis zum abhängigen Konsum oder Verhalten.
- Der Gehirnstoffwechsel verändert sich bereits bei gewohnheitsmäßigem Konsum. Die Droge stimuliert das Belohnungssystem und erzeugt kurzzeitig ein Wohlgefühl.
- Das wahrgenommene Wohlgefühl löst den psychischen Druck zur Wiederholung aus.
- Bei Fortsetzung des Konsums kann das zu einem schwer kontrollierbaren pathologischen Verlangen – dem „Suchtdruck“ oder „Craving“ – führen, so dass der Konsum von der betroffenen Person nicht mehr einfach willentlich zu steuern ist.
- Wird im Stadium der Gefährdung nicht rechtzeitig interveniert und umgesteuert, können Schädigungen eintreten + sich eine Abhängigkeit entwickeln und verfestigen.
- Das Craving, so die Hypothese, wirkt als „Suchtgedächtnis“ auch bei Einhaltung der Abstinenz nach einer Therapie weiter und wird mit der Chronifizierung der Abhängigkeitserkrankung in Verbindung gebracht.

KRANKHEITSKONZEPTE DER SUCHT / ABHÄNGIGKEIT

Suchtverständnis –> Vom Laster zur Abhängigkeit = Krankheit

- Vom Trinkteufel besessene, sündige, lasterhafte **>> >>>>** suchtkranke Person
  Trunksucht > Alkoholkrankheit > Abhängigkeit > substanzbezogene Störung

- **Aktuelle Diagnosen Sucht –> Spektrum: psychische Störungen**
  - **problematischer –> schädigender Substanzgebrauch**
    - Missbrauch/ (AUDIT)
      - Substanzkonsumstörung (DSM V)
        - schädlicher Gebrauch (ICD 10 GM)
          - Abhängigkeit (ICD 10 GM + ICD 11)
  - **verhaltensbezogene Störung /pathologisches Verhalten**
    - u.a. Glücksspielsucht (DSM V + ICD 10 GM), Internetnutzungsstörung (ICD 11)
  - **abnorme Gewohnheiten und Störungen der Impulskontrolle** *(ICD 10 GM)*
  - **andere spezifische Impulskontrollstörungen** (ICD 11)
    - u.a. Arbeitssucht, Kaufsucht, Essstörungen

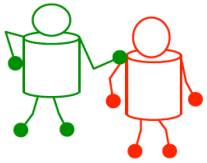
PERSPEKTIVWECHSEL AUF SUCHTGEFÄHRDETE

Die Wahrnehmung der Person bestimmt das Handeln der Beteiligten

Für eine Person
mit einem
riskanten leichtsinnigen
lasterhaften Umgang
mit Suchtmitteln,

die am Arbeitsplatz
Ärger bereitet,

unzuverlässig ist,
falsche Versprechungen
macht, mich und ihr
Umfeld belügt?



Für eine Person,
die gefährdet ist,
psychisch krank zu werden
und eine Abhängigkeit zu
entwickeln,

die zwar glaubt,
noch alles im Griff zu haben,
aber ihr Verhalten schon
nicht mehr so steuern kann,
wie es von ihr erwartet wird
und die beim Versuch sich zu
ändern scheitert,
selbst wenn sie es will?

3. Konzept und Angebote des Suchtpräventionsprogramms im Betrieb

BETRIEBLICHES SUCHTPRÄVENTIONSPROGRAMM

Steuerung des betrieblichen Angebots/Programms (z.B. ASA)

Betriebsleitung, Interessenvertretung, Beratungskräfte,
Betriebsärztlicher Dienst, betriebliche Ansprechpersonen für Suchtfragen

Schriftlich niedergelegte Betriebspolitik: Betriebs-/Dienstvereinbarung BV/DV

Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb
Information + Aufklärung zu Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit
Vorgehen bei Auffälligkeiten von Beschäftigten am Arbeitsplatz

Information Aufklärung

–

Unterweisungen + Veränderung suchtfördernder Arbeitsbedingungen

Interventionen bei Auffälligkeiten

–

Qualifizierung + Beratung von Personal-verantwortlichen

Beratungs- und Hilfeangebote

–

Betriebliches Unterstützungssystem + Ansprechpersonen für Suchtfragen

BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION

Betriebliche Suchtprävention ist sehr vielseitig,
sie berührt viele Rechtsbereiche,
ist durchaus anspruchsvoll,

…sie ist aber gar nicht so schwierig,
wie es auf den ersten Eindruck hin erscheint,

… wenn man die *Informationen,*
die *Angebote* und *Verfahren* nutzt,
welche die Suchtprävention für Betriebe
und für die Beschäftigten bereit hält.

BEITRAG DER SUCHTPRÄVENTION

zur **Erfüllung der Präventionspflichten +** zum **Erhalt der Arbeitsfähigkeit**

Informationen, Aufklärung, Unterweisung

- Aktuelles Wissen zur Gefährdung bei riskantem Konsum u. Verhalten
- Verbindliche Aufklärung: regelmäßige/anlassbezogene Unterweisungen

Strukturen, Regelungen und Handlungsgrundlagen

- Betriebs-/Dienstvereinbarung - Statement der Leitung u. des BR/PR
- Verbindliche Handlungsgrundlagen, Aufgaben und Rollen der Beteiligten

Rechtlich + fachlich abgestimmte Verfahren und Leitfäden

- Frühe Interventionen bei Auffälligkeiten: Fürsorge- u. Klärungsgespräche
- Vorgehen entspr. DGUV V 1 bei Gefährdung der Arbeitssicherheit
- Gestufte Gesprächsfolge bei sucht-*mittel*-bedingten Auffälligkeiten
- Verbindliches Wiedereingliederungsgespräch nach Therapie/Kündigung

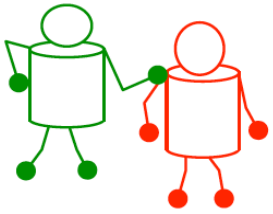
Unterstützung, Beratung und Begleitung

- Professionell arbeitende Beratungs- und Fachkräfte und/oder
  speziell qualifizierte nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen
- Beratung u. Begleitung bei Unterstützungsbedarf u. Suchtgefährdung

Seminare und Kompetenzentwicklung für Personalverantwortliche

- Handlungskompetenz zur gesundheitsbezogenen Gesprächsführung u. zu lösungsorientierten Interventionen, Lotsenfunktion zum externen Hilfesystem

4. Interventionen bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz



PRÄVENTIVES UND FÜRSORGLICHES EINGREIFEN IM BETRIEB

Wenn durch das Verhalten
Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten
in der Arbeitssituation ausgelöst oder verstärkt werden *(können)*,
sind Gespräche und Intervention mit auffälligen Personen angesagt

Zum Beispiel bei

… negative Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten

… andauernder Gereiztheit und negativer Einstellung zur Arbeit

… Störungen am Arbeitsplatz, im kollegialen Miteinander, gehäufte Konflikte

… Konzentrations-, Reaktionseinschränkungen, gehäufte Fehler

… Auffälligkeiten im persönlichen Auftreten oder im äußeren Erscheinungsbild

… Hinweise auf riskanten Suchtmittel- oder Medikamentengebrauch

… Verstöße gegen die Arbeitssicherheit, erhöhe Unfallgefahr

➢ **Handeln muss zuvorderst die verantwortliche Führungskraft**

INTERVENTIONSLEITFÄDEN FÜR PERSONALGESPRÄCHE
bei (sucht*mittel*bedingten) Auffälligkeiten in der Arbeitssituation

Fürsorgegespräch

- persönliche, soziale oder gesundheitliche Probleme werden am Arbeitsplatz sichtbar
- vertrauliches Gespräch: Sorge um weitere Entwicklung
- Kein Disziplinar-charakter, Fürsorge, **Unterstützungsangebot**
- **Rückmeldegespräch vereinbaren**

Klärungsgespräch

- Klärungsgespräch bei wiederholten Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten
- Führungskraft kann Zusammenhang mit Substanzgebrauch nicht (sicher) herstellen
- Gesprächsnotiz
- **Rückmeldegespräch(e) vereinbaren**

Stufengespräche

- Verletzungen arbeitsvertraglicher / dienstrechtlicher Pflichten in Verbindung mit riskantem Konsum oder Suchtproblemen
- In fünf Schritten: Veränderung des Verhaltens u. Beratung
- Hilfeangebote und Sanktionen
- **Rückmeldegespräche**

Stufenplan bei krankheits-/verhaltensbedingten Auffälligkeiten

1. Stufengespräch
Präventivgespräch

Auffälligkeiten benennen
anlassbezogene Unterweisung:
Information über Gefährdung,Hilfeangebot

2. Stufengespräch

Arbeitsvertragliche Pflichten anmahnen
Eintrag in die Personalakte
Frage: Krankheit ja/nein?
Beratung, Hilfe und ggf. BEM anbieten

3. Stufe

Frage: Krankheit ja/nein?
Ja: Fehlverhalten abstellen, Hilfeang. annehmen
Nein: Fehlverhalten sanktionieren / Abmahnung
Hilfe: Empfehlung Beratung / Therapie

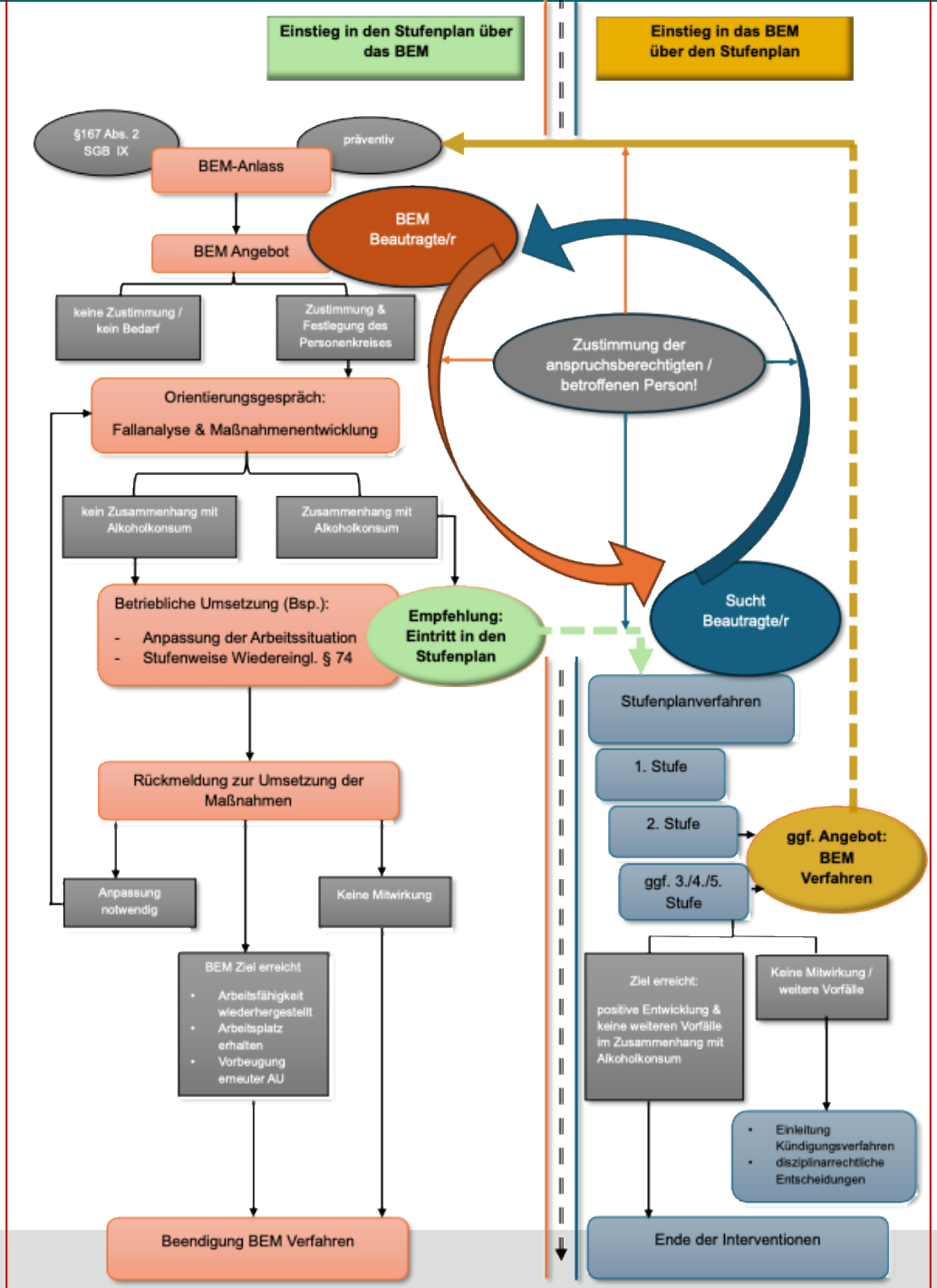
4. Stufe

Frage: Krankheit?
Ja: Fehlverhalten abstellen, Folgen aufzeigen
Nein: Fehlverhalten sanktionieren / Abmahnung
Hilfe: Dringende Empfehlung Beratung / Therapie

5. Stufe

Hilfeangebot: Sofortige Aufnahme von Therapie
krank: **Erfolg von Therapie und Prognose abwarten,**
Voraussetzung für krankheitsbedingte Kündigung prüfen
nicht krank: **Verhaltensbedingte Kündigung wird eingeleitet,**
ggf. Wiedereinstellungsangebot nach Therapie

BEM und Stufenplan verknüpfen



https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/AaA_Praxishilfe_2025-11-15_FINAL.pdf

Abb. Diana Schmidt

5. Konkrete Angebote der betrieblichen Suchtprävention –

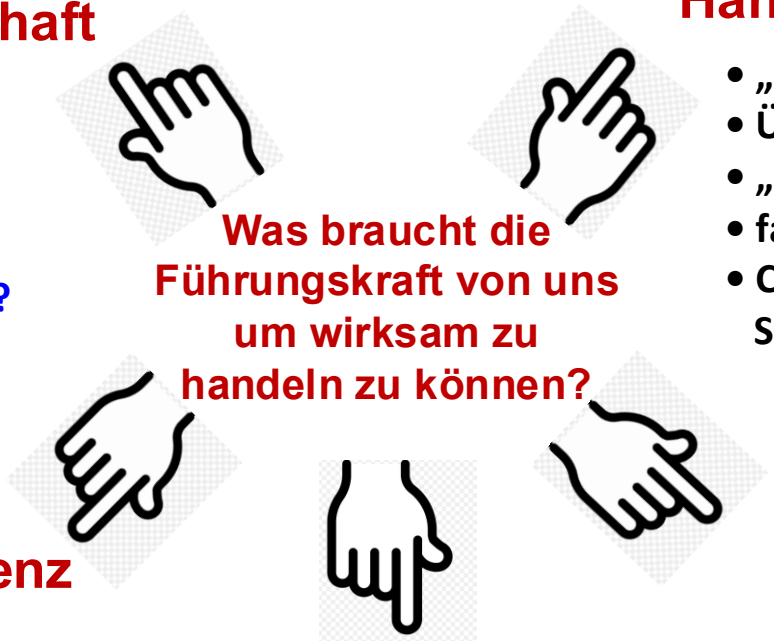
hier: Beratung und Unterstützung von Führungskräften durch Suchtberatung und Ansprechpersonen für Suchtfragen.

“ FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN HANDELN!“

Was müssen wir (von Seiten der Suchtprävention) anbieten,
damit die FK im oben genannten Sinne handeln können?

Handlungsbereitschaft

- Antizipation der einer guten Lösung
- Bilanz:
  > Gewinn für Mitarbeit?
  > Gewinn für mich als FK?
  > Gewinn für das Team?
- Zweifeln und Zögern der FK ernst nehmen



Handlungsfähigkeit

- „passendes“ Wissen
- Überblick über Verfahren
- „Lotsenfunktion“ abstimmen
- fachliche Begleitung anbieten
- Coaching in herausfordernden Situationen

Handlungskompetenz

- Gespräche/Interventionen auswerten
- Rückmeldung / Einschätzung positiv. Effekte + Schwachpunkte
- Erfahrungsaustausch, wie schwierige Situation zu meistern sind

Handlungsmöglichkeiten

- Ansatzpunkte für Gespräche erkennen und nutzen
- Neue Handlungsbedarfe ermitteln
- H-möglichkeiten gestalten z.B. bei mobilem Arbeiten
  > digitale Fürsorgegespräche
  > Regeln für Präsenzkontakte

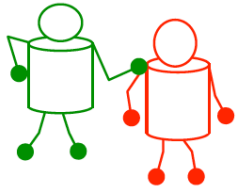
Handlungssicherheit

- Rollenklarheit herstellen
- Rechtliche Grundlagen u.a. BV/DV vermitteln
- Auftrag von "oben“: Haltung der Leitung muss klar sein
- BR/PR einbinden
- verbindliche Unterstützungszusagen

VERNETZUNG DER BERATUNGSANGEBOTE DES BETRIEBLICHEN UNTERSTÜTZUNGSSYSTEMS

engerer Unterstützungskreis

- **Suchtberatung / -beauftragte, / Ansprechpersonen für Suchtfragen**
- **Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte**
- Betriebsarzt / Betriebsärztlicher Dienst
- Betriebsrat/ Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung



weiterer Unterstützungskreis

- Personalabteilung/Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement /-förderung /Fachkraft für Arbeitssicherheit
- BEM-Beauftragte/r, Eingliederungs-/Integrationsteam
- Gleichstellungsbeauftragte:r
- ...

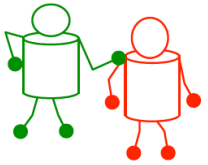
Externe Unterstützung

- Beratungs- und Therapieeinrichtungen
- Integrationsamt, Integrationsfachdienste
- Krankenkassen, Berufsgenossenschaft/Unfallversicherung
- Reha-Träger – Firmenservice der DRV
- externe Dienstleistende

ROLLENPROFIL + QUALIFIZIERUNG DER ANSPRECHPERSONEN FÜR SUCHTFRAGEN

- **Ansprechperson bei Fragen zur Suchtgefährdung**
  - vom risikoarmen über riskantes, schädigendes Verhalten bis zur Abhängigkeit
  - Informationsangebote
  - Unterweisungen im Rahmen des betrieblichen Präventionsauftrags

- **Wegweiser*in für Beschäftigte mit psychische Belastungen u./oder Suchtproblemen**
  - ins interne Unterstützungssystem(
  - und zu externen Beratungs- und Therapieeinrichtungen



- **Berater*in und Unterstützer*in**
  - für Führungskräfte – Vorbereitung von Gesprächen und Interventionen
  - für Personen aus dem kollegialen Umfeld von auffälligen Beschäftigten
  - Information, Beratung, Begleitung für selbst betroffene Beschäftigte
  - für Angehörige von betroffenen Personen aus dem privaten Umfeld

- **Ansprechpartner*in im betrieblichen Gesundheitsmanagement**

  - in der Zusammenarbeit mit Fachkräften aus anderen Funktionsbereichen
  - Beteiligung an Aktivitäten zur Gesundheitsförderung + zur Prävention
  - Anregung zur Vorbeugung gesundheitlicher Gefährdungen am Arbeitsplatz

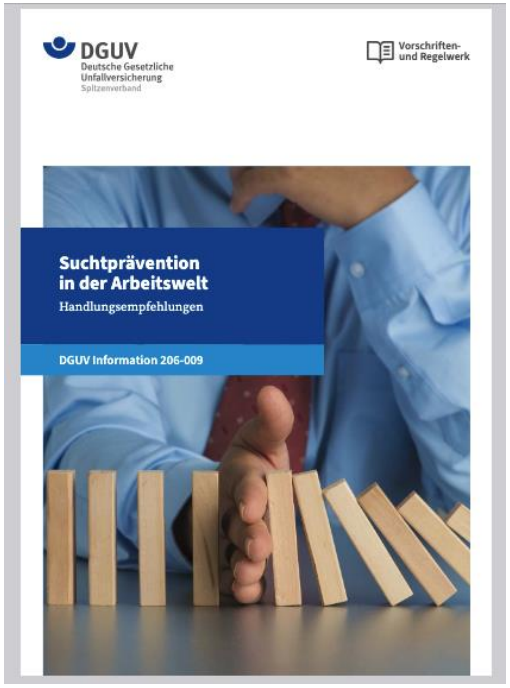
- **Werber*in am Arbeitsplatz für gesundheitskompetentes Verhalten**
  - z.B. "Null Promille" bei der Arbeit, in den Pausen und auf den Arbeitswegen
  - z.B. riskanten Konsum zur Stressbewältigung vermeiden

Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe *der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)*

https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/Handbuch_Qualitaetsstandards_BFREI.pdf

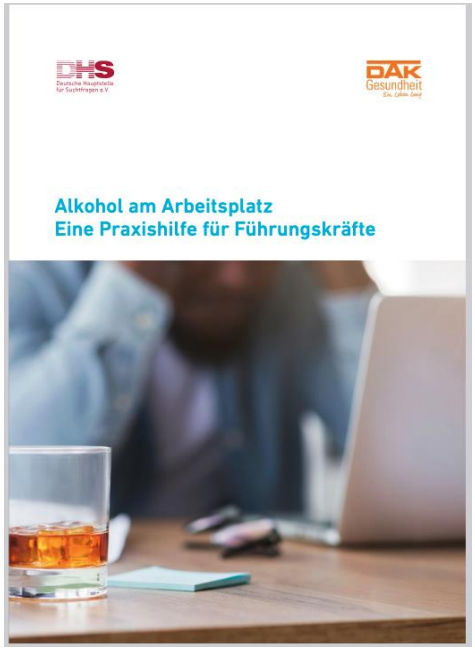
3. Auflage 2022
217 Seiten

DGUV Information 206-009



Auflage 2025
44 Seiten

https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/AaA_Praxishilfe_2025-11-15_FINAL.pdf



Auflage 2025
53 Seiten

https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/1268

QUELLEN UND LITERATUR

DGUV Information 206-009 (2025): Suchtprävention in der Arbeitswelt. Handlungsempfehlungen. Hrsg.: Deutsche gesetzliche Unfallversicherung e.V., Berlin

DGUV Information 206-054 (2023): Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit. Tipps zur Prävention und Intervention für Führungskräfte. Hrsg.: Deutsche gesetzliche Unfallversicherung e.V., Berlin

DGUV Vorschrift 1 (2013): Unfallverhütungsvorschrift. Grundsätze der Prävention. Hrsg.: Deutsche gesetzliche Unfallversicherung e.V., Berlin

DHS (2020): Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen. Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb. 4. Aufl. Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V., Hamm. https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/DHS_Das_Gespraech_unter_Kollegen.pdf

DHS (2022): Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe. Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (Hrsg.), Hamm, www.sucht-am-arbeitsplatz.de (15.06.2026)

DHS/DAK (Hrsg.) (2025): Alkohol am Arbeitsplatz. Eine Praxishilfe für Führungskräfte. https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/AaA_Praxishilfe_2025-11-15_FINAL.pdf (15.06.2026)

Faber U. (2022): Unterweisung im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention. DHS: Sucht am Arbeitsplatz. Rechtliche Themen. https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/Texte_rechtliche_Fragen/2020-11-12_Sucht_am_Arbeitsplatz_Recht_Text_7_Unterweisung.pdf (15.06.2026)

Geller A. (2025): Arbeitsschutz bei Arbeitnehmern unter Drogeneinfluss. In: ARP 3/2025, S. 84ff

Müller S (2020): Suchtmittel am Arbeitsplatz. Nomos-Verlag (Kompendium zu den Rechtsfragen)

Puls W., Wienold H. (1993): Stress und die Motivation zum Konsum von Alkohol und Medikamenten in öffentlichen Verwaltungen. In: Meulemann u.a. (Hrsg.): 26. Deutscher Soziologentag, Tagungsband II, Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 752-755

RKI (2024): Alkohol: Riskanter Konsum (ab 18 Jahren). Robert Koch Institut. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. 2024 Verfügbar auf: https://gbe.rki.de/ (15.06.2026)

Wienemann E. (2018): Erfolgsfaktoren für die Umsetzung betrieblicher Regelungen zur Suchtprävention und Suchthilfe. Hans-Böckler-Stiftung, Study 405, Düsseldorf

Wienemann E.; Wartmann A. (2021): Alkoholprävention am Arbeitsplatz: Aktuelle Konzepte zur betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe. In: Bundesgesundheitsblatt–Gesundheitsforschung–Gesundheitsschutz 6/2021, S. 688-696 https://link.springer.com/article/10.1007/s00103-021-03337-6 (15.06.2026)

Wienemann E. (2024a): Das BEM-Verfahren bei gesundheitlichen Einschränkungen in Verbindung mit Suchtgefährdungen und Abhängigkeitserkrankungen. In: M. Giesert, T. Reiter, A. Liebrecht (Hrsg.): Psychische Gesundheit im Arbeitsleben. Professionelle und digitale Unterstützung im BEM. VSA Verlag Hamburg, S. 84-103

Wienemann E. (2024b): Thüringer Leitfaden zur Betrieblichen Suchtprävention. Präventionszentrum der SiT – Suchthilfe in Thüringen gGmbH (Hrsg.), Erfurt https://praevention-info.de/angebote/thüringer-leitfaden-zur-betrieblichen-suchtprävention (15.06.2026)