

Sucht

Wenn eine lernende Person im Betrieb Anzeichen einer Suchterkrankung oder eines risikoreichen Konsumverhaltens zeigt, ist es Ihre Verantwortung als Berufsbildner/in, umgehend zu reagieren. Das Merkblatt «Sucht» enthält die wichtigsten Informationen dazu. Sie erfahren, was als Suchtverhalten bezeichnet wird, wie Sie vorgehen müssen und welche Präventionsmassnahmen Sie ergreifen können.



Jugendliche sind besonders suchtgefährdet

Weshalb ist das so?

Jugendliche durchlaufen, wenn sie erwachsen werden, viele Veränderungen, auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene.

Die Ausreifung des Gehirns ist erst etwa **mit 25 Jahren** abgeschlossen. Während dieser Phase ist die Fähigkeit zur Selbststeuerung noch eingeschränkt. Jugendliche haben darum grössere Schwierigkeiten als Personen über 25, sich zu kontrollieren, langfristige Folgen abzuschätzen oder ihre Emotionen zu regulieren.

Zudem sind Jugendliche auf der Suche nach ihrem «Ich», ihrer eigenen Identität. Ebenso wächst ihr Bedürfnis nach sozialer Anerkennung. Um diese Anerkennung zu erhalten, kann man das tun, was die anderen tun; dies kann zu risikoreichem Verhalten (z.B. Substanzkonsum) verleiten.

Solche Übergänge mit neuen Anforderungen, Rollen und Erwartungen können sehr anspruchsvoll sein und Stress auslösen. Zusammen mit den Reifungsprozessen im Gehirn und den steigenden Anforderungen der Umwelt an die Jugendlichen erhöht sich das Risiko einer psychischen Erkrankung, z.B. Depression oder Angst- und Panikstörungen.

Der Konsum psychoaktiver Substanzen – Substanzen, die die Funktion des Gehirns verändern und Bewusstsein, Wahrnehmung sowie Fühlen beeinflussen – oder der unkontrollierte Gebrauch digitaler Medien, die ebenfalls auf das Belohnungssystem im Gehirn wirken, kann kurzfristig Stress und psychische Symptome lindern.

.....

Wie unterscheiden sich Genuss- und Problemkonsum?

Der Konsum von psychoaktiven Substanzen oder von digitalen Medien allein muss noch kein Problem sein. Ab wann ein Konsumverhalten kritisch wird, ist allerdings nicht immer einfach zu erkennen.

Die folgende Gegenüberstellung gibt Hinweise darauf, ab wann ein Konsum problematisch wird:

Gelegenheits-, Probierkonsum	Möglicher Problemkonsum
– Gelegentlich – Kennenlernen des Rauschzustandes – Gemeinsam im Freundeskreis – Geringe Mengen – Konsum hat keine besondere Bedeutung – Wenige zeitliche und finanzielle Investitionen	– Regelmässig, zunehmende Häufigkeit – Zunehmend Konsum alleine, sozialer Rückzug – Starkes Verlangen nach Substanz /Verhalten – Dosissteigerung – Zunehmender Kontrollverlust – Vernachlässigen von Interessen – Konsum ist fester Alltagsbestandteil – Mischkonsum und Konsum mehrerer Substanzen – Konsum als Bewältigungsstrategie

Problemkonsum heisst nicht, dass jemand süchtig ist.

Die Entwicklung einer Sucht ist ein schleichender Prozess und ist zunächst sowohl für die betroffene Person als auch für ihr Umfeld oft schwer zu erkennen.

Sucht ist eine Krankheit, die durch Veränderungen in der Gehirnstruktur und -funktion einhergeht. Sie äussert sich durch starken Suchtdruck und Kontrollverlust und kann nur im Rahmen eines ausführlichen ärztlichen oder psychotherapeutischen Gesprächs diagnostiziert werden.

Eine Suchterkrankung kann Menschen jeden Alters und aus allen sozialen sowie kulturellen Hintergründen betreffen.

.....

Verankerung von suchtpreventiven Massnahmen im Betrieb

Falls noch nicht vorhanden, wird empfohlen, das Thema der betrieblichen Suchtprävention im Betriebskonzept zu verankern oder in ein bestehendes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu integrieren. Dabei können Suchtpräventionsstellen fachlich unterstützen.

[Beachten Sie hierfür den Link auf Seite 9.](#)

Ziel der betrieblichen Suchtprävention ist es, Risikofaktoren zu erkennen und zu reduzieren und Schutzfaktoren zu stärken.

Hier finden Sie eine Übersicht über mögliche Risikofaktoren:

Arbeitsaufgaben

- Über- oder Unterforderung, unklare Anforderungen
- Fehlende Unterstützung bei der Arbeit
- Monotone, sinnlose Aufgaben

Arbeitsklima

- Mangelnde Wertschätzung, Feindseligkeiten
- Konkurrenzdenken und Konflikte
- Ärger und Unzufriedenheit
- Einsamkeit und Isolierung am Arbeitsplatz

Konsumkultur

- Negative Vorbilder
- Keine Richtlinien
- Einfacher Zugang zu Alkohol oder Medikamenten

Mögliche Schutzfaktoren, die es zu stärken gilt

Wie können Betriebe, Führungspersonen, Berufsbildner/innen und Mitarbeitende dazu beitragen, gesundheitsfördernde Bedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen?

Schutzfaktoren

Zufriedenstellende Arbeitsaufgaben fördern

- Definieren der Kompetenzen
- Regelmässige Feedbackgespräche, damit Lernende die eigene Entwicklung und ihre Fortschritte realistisch einschätzen können
- Enge Zusammenarbeit von Berufsfachschule und Lehrbetrieb
- Die Erfahrung ermöglichen, etwas bewirken zu können
- Fördern der Eigeninitiative durch Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag

Positives Arbeitsklima schaffen

- Unternehmenskultur: Gemeinsames Definieren und Vorleben positiver Werte
- Fairness (unter Mitarbeitenden und Lernenden, aber auch zwischen Betrieb und Lernenden, beispielsweise fair geregelte Arbeitszeiten)
- Förderung der sozialen Beziehungen beispielsweise durch gemeinsamen Pausenraum, gemeinsame Aktivitäten wie Team-Tag etc.
- Fokus auf die Stärken der Lernenden
- Anerkennen von guten Leistungen, Wertschätzung ausdrücken

Verantwortungsbewusste Konsumkultur

- Vorhandenes und im Betriebskonzept verankertes Suchtpräventionskonzept
- Angebote zur individuellen Konsumreduktion
- Eingeschränkter Zugang zu Suchtmitteln (z.B. Alkohol, Medikamente)
- Angebot von alkoholfreien Alternativen an Apéros sowie klarer Hinweis, dass für Minderjährige Alkohol- und Tabakkonsum nicht erlaubt ist.

- Zugriff auf Adresslisten von Suchtfachstellen und Angeboten mit weiterführenden Informationen
- Klar kommunizierte und transparente Richtlinien zum Konsum von psychoaktiven Substanzen und digitalen Medien am Arbeitsplatz
- Vorbildfunktion wahrnehmen: Jugendliche schauen sich vieles von ihren Bezugspersonen ab, auch den Umgang mit Genuss- und Suchtmitteln oder Medikamenten

Früherkennung und Frühintervention

Je früher ein risikoreiches Konsumverhalten oder eine Suchterkrankung erkannt und thematisiert werden, desto besser sind die Chancen für eine positive Veränderung.

Früherkennung

Auf welche Auffälligkeiten im Verhalten der lernenden Person können Sie achten?

Früherkennungsmerkmale:

Absenzen	Qualität und Leistung	Verhalten	Auftreten und Erscheinungsbild
Unentschuldigte Absenzen	Verschlechterung der Arbeitsqualität	Konzentrations-schwierigkeiten	Vernachlässigen der Hygiene
Mehrere kurze Absenzen	Fehler	Stimmungsschwankungen	Substanzspezifische Merkmale (z.B. Alkoholgeruch)
Lange Pausen	Verringerung der Leistung	Sozialer Rückzug	Müdigkeit
Verspätungen	Versäumnisse / Nichteinhalten von Fristen	Nachlassen von Interesse und Motivation	Gewichtszu- oder abnahme
Fehlen nach freien Tagen	Zunahme von Zwischenfällen / Unfällen		Unsicherer Gang, feinmotorische Auffälligkeiten
Unpünktlichkeit	Beschwerden von Arbeitskolleg/innen, Vorgesetzten und Kund/innen		Körperhygiene

Alle diese Merkmale sind kein Beweis für ein risikoreiches Konsumverhalten oder eine Suchterkrankung, sondern können auch andere Ursachen haben.

Gibt es Auffälligkeiten oder Veränderungen bei Lernenden, ist es wichtig, diese im Rahmen eines Gesprächs zu thematisieren.

Frühintervention

Falls ein betriebsinternes Konzept oder ein Leitfaden zur Suchtprävention vorhanden ist, sollte das Vorgehen darauf abgestimmt werden.

Vorgehen bei Veränderungen im Verhalten

Seien Sie als Berufsbildner/in aufmerksam, wenn eine lernende Person anders auftritt, sich anders verhält oder ihre Arbeitsleistung abnimmt.

Reagieren Sie frühzeitig. Dokumentieren Sie alle Veränderungen und Auffälligkeiten schriftlich, sodass Sie diese in Gesprächen möglichst konkret benennen können. Verletzen Sie nicht die **Privatsphäre** der betroffenen Person (z.B. Durchsuchen von persönlichen Gegenständen).

Vorgehen bei einem Vorfall

Wenn eine lernende Person bei der Arbeit akut unter dem Einfluss von Substanzen steht, gilt es sofort zu handeln. Oberstes Ziel ist, dass sie weder sich selbst noch andere gefährdet.

Die lernende Person soll umgehend auf ihren Zustand angesprochen werden. Kündigen Sie ein ausführliches Gespräch an, legen Sie möglichst einen konkreten Termin fest. Ist die lernende Person nicht mehr arbeitsfähig, ist ein sicheres Nachhausekommen sicherzustellen. Bei Minderjährigen sind die Eltern bzw. die gesetzliche Vertretung umgehend zu informieren.

Gespräche führen

Gesprächsvorbereitung

Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch vor, wenn Sie ein problematisches Konsumverhalten vermuten (psychoaktive Substanzen, exzessives Gamen usw.).

Tipps zur Gesprächsvorbereitung

Überlegungen zum Gespräch:

- Notieren Sie, was Sie an der lernenden Person schätzen.
- Welche Verhaltensweisen oder Tatsachen bereiten Ihnen Sorgen?
- Was ist Ihr Ziel im Gespräch?
- Wie gehen Sie mit möglichen Reaktionen um: verharmlosen, abstreiten, rechtfertigen, Gesprächsverweigerung, Wut, Traurigkeit, Tränen ...?
- Welche Konsequenzen hat es, wenn die lernende Person ihr Verhalten nicht ändert?
- Welche Beratungsstellen/Hilfsangebote empfehlen Sie?

Tipps zur Gesprächsführung

Beachten Sie die folgenden Punkte, um das Gespräch zielführend zu gestalten:

- Führen Sie das Gespräch wohlwollend und **sprechen Sie Ihre Wertschätzung aus**.
- Im Gespräch stehen vor allem die Sorge um die Lernenden, die Arbeitsleistung und das Verhalten im beruflichen Kontext im Vordergrund. Wird das Thema «Konsumverhalten» von der lernenden Person nicht selbst erwähnt, soll es nur angesprochen werden, wenn konkrete Vorkommnisse vorliegen.
- Ist der Verdacht eines problematischen Konsums sehr konkret (z.B. Alkoholfahne), sollte dieser angesprochen werden. Wenn offen über das risikoreiche Konsumverhalten gesprochen werden kann, sollte immer die Situation der lernenden Person gesamthaft betrachtet und Hilfe angeboten werden.
- **Konzentrieren Sie sich auf die beobachteten Veränderungen und Auffälligkeiten**.
- Falls Probleme mit der Arbeitsleistung bestehen: Benennen Sie klar, was sich verbessern muss.

- Geben Sie Raum für die Sichtweise und mögliche Sorgen oder Anliegen der lernenden Person.
- Fragen Sie die lernende Person, wie sie die Arbeitsaufgaben, das Arbeitsklima und die Konsumkultur im Betrieb wahrnimmt und welche Verbesserungen sie sich wünscht.
- Fragen Sie die lernende Person, wie Sie sie bei der Arbeit unterstützen können.
- Machen Sie auf Hilfsangebote (z.B. externe Beratung) aufmerksam.
- Zum Schluss des Gesprächs sollten die wichtigsten Punkte zusammengefasst werden. Benennen sie nochmals explizit, was die lernende Person ändern muss. Vereinbaren Sie ein Folgegespräch in zwei bis drei Wochen und machen Sie deutlich, dass Sie das Verhalten der lernenden Person aufmerksam beobachten.
- Kommen Sie bei einer Abwehrreaktion der lernenden Person zurück zu den beobachteten Veränderungen im Verhalten und in der Leistung.
- Schliessen Sie das Gespräch mit wertschätzenden Worten ab und sichern Sie nochmals Ihre Unterstützung zu.

Grundsätze

Folgen Sie diesen Grundsätzen und erhöhen Sie damit die Chance für ein förderliches Gespräch:

1 Transparenz

Kommunizieren Sie Erwartungen an die lernende Person von Beginn weg transparent. Schaffen Sie mit einer offenen Kommunikation über die Situation und das Vorgehen Vertrauen. Sorgen Sie dafür, dass die lernende Person genau weiss, woran sie ist. Klare und ehrliche Informationen fördern ein konstruktives Gespräch.

2 Verbindlichkeit und konsequentes Handeln

Vereinbarungen sollen klar formuliert und eingehalten werden. Konsequentes Handeln zeigt den Lernenden, dass sie selber und das Thema ernst genommen werden.

Signalisieren Sie, dass der Betrieb offen für Verbesserungsvorschläge bezgl. Arbeitsaufgaben, Arbeitsatmosphäre und verantwortungsbewusster Konsumkultur ist. Nehmen Sie Rückmeldungen ernst. Anpassungen an die Bedürfnisse der Lernenden wirken nicht nur direkt, sondern auch präventiv für zukünftige Lernende.

3 Kontinuität

Regelmässige Gespräche und eine konstante Begleitung sind entscheidend, um Entwicklungen zu beobachten und Vertrauen aufzubauen. Sie fördern eine stabile Beziehung und eine kontinuierliche Unterstützung.

4 Verständnis für die Situation

Versuchen Sie, die persönlichen und beruflichen Herausforderungen der lernenden Person nachzuvollziehen. Empathie und Verständnis erleichtern den Zugang und fördern Offenheit.

5 Sorge im Zentrum

Das Wohl der lernenden Person sollte immer im Mittelpunkt stehen.

Bestärken Sie die lernende Person darin, sich bei Schwierigkeiten Unterstützung zu suchen; stellen Sie ihr die nötige Zeit zur Verfügung.

6 Bewusstsein der eigenen Rolle

Seien Sie sich bewusst, dass Sie als Vorbild und Begleitung eine wichtige Rolle spielen. Ihre Haltung und Ihr Verhalten haben einen grossen Einfluss auf die Lernenden.

7 Den Lehrabbruch verhindern

Das Ziel sollte immer sein, die Ausbildung zu sichern und einen Lehrabbruch zu vermeiden. Frühzeitige Unterstützung hilft, schwierige Situationen zu überwinden.

8 Die eigenen Grenzen kennen

Es ist wichtig, dass Sie sich Ihrer Grenzen bewusst sind und zu erkennen, wann interne/externe Hilfe benötigt wird. Nicht jede Herausforderung kann allein bewältigt werden.

9 Fachleute beiziehen

Wenn die Situation komplexer wird, zögern Sie nicht, Fachleute einzubeziehen. Diese unterstützen Sie und helfen Ihnen, gute Lösungen zu finden.



Weiteres Vorgehen

In Kontakt bleiben

Treffen Sie sich regelmässig mit der lernenden Person, um gemeinsam ihre Entwicklung zu beurteilen. Sorgen Sie durch eine enge Begleitung dafür, dass die lernende Person die Unterstützung, die sie benötigt, erhält (z.B. in den Bereichen Arbeit, Schule, psychologische Unterstützung, u.a.). Falls sich die Leistung, die Arbeitsqualität oder das Verhalten am Arbeitsplatz nicht verbessern, sind die schriftlich vereinbarten Abmachungen konsequent umzusetzen.

Einbezug des unterstützenden Netzwerks

Wenn innerhalb der abgemachten Frist die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sollten Sie das weitere Umfeld der lernenden Person einbeziehen (Vorgesetzte, gesetzliche Vertretung, Berufsbildungsamt).

Strukturiertes Vorgehen

Listen Sie die Probleme aus der Sicht aller Beteiligten auf.

- Legen Sie stufenweise Massnahmen fest (minimale Anforderungen an die lernende Person und Hilfestellungen seitens des Lehrbetriebs).
- Definieren Sie Konsequenzen für den Fall, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden (Meldung an die Geschäftsleitung, Versetzung an einen ungefährlicheren Arbeitsplatz, Auflösung des Lehrvertrags).
- Stellen Sie sicher, dass die Massnahmen regelmässig gemeinsam mit der lernenden Person überprüft werden.

Übergeordnetes Ziel

Wenn möglich sollte die berufliche Grundbildung fortgesetzt werden.

Rechtliche Situation

Im Arbeitsgesetz (ArG Art. 32 Abs. 1) ist festgehalten, dass ein Betrieb die Gesundheit seiner Mitarbeitenden schützen muss; eine Gesundheitsgefährdung von Lernenden unter 18 Jahren ist den Eltern oder der gesetzlichen Vertretung zu melden.

Gemäss Arbeitsgesetz (ArG Art. 29 bis 32) und Obligationenrecht (OR Art. 328) ist es Aufgabe der für die Lernenden verantwortlichen Person, die körperliche und psychische Gesundheit der Jugendlichen zu schützen.

Die Arbeitnehmenden dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden. Dies gilt insbesondere für den Konsum alkoholischer Getränke oder von anderen berauschenden Mitteln (VUV Art. 11 Abs. 3).



Rechtsgrundlagen

ArG Art. 32 Abs. 1, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

ArG Art. 29 ff., Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

OR Art. 328, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, SR 220)

VUV Art. 11 Abs. 3, Verordnung über die Unfallverhütung (Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, SR 832.30)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → fedlex.admin.ch)

Wichtige Links

→ berufsbildung.ch/adressen

Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ berufsbildung.ch/lexikon

Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ infodrog.ch

Schweizerische Koordinations- und Fachstelle Sucht

→ Prev@Work

Ein Programm, welches sich an junge Erwachsene in der Ausbildung richtet, und an deren direktes berufliches Umfeld.

→ safezone.ch

Online-Beratung zu Suchtfragen

→ [suchtfachstelle.zuerich](https://www.suchtfachstelle.zuerich.ch)

Suchtfachstelle Zürich

→ [suchtschweiz.ch](https://www.suchtschweiz.ch)

Sucht Schweiz

→ [suchtindex.ch](https://www.suchtindex.ch)

Suchthilfeangebot der Schweiz

→ [sucht-und-arbeitswelt.ch](https://www.sucht-und-arbeitswelt.ch)

Ausbildungs-Quicklinks zum Thema Sucht mit Fokus auf die berufliche Grundbildung

→ [sucht-und-arbeitswelt.ch](https://www.sucht-und-arbeitswelt.ch)

Suchtpräventionsstellen zur fachlichen Unterstützung (beispielsweise zur Suchtprävention im Betrieb), nach Kantonen sortiert

→ [zackstark.ch](https://www.zackstark.ch)

Projekt «zackstark – rauchfrei durch die Lehre»



Weiterführende Literatur

→ [suchtfachstelle.zuerich](https://www.suchtfachstelle.zuerich.ch)

Suchtfachstelle Zürich, Merkblatt: Weiteres Vorgehen bei akutem Vorfall

→ [bag.admin.ch](https://www.bag.admin.ch)

Broschüre HAND-Methode, Jugendliche in Krisensituationen begleiten, Plattform für Jugendliche GREA, 2025

→ [gesundheitsfoerderung.ch](https://www.gesundheitsfoerderung.ch)

Gesundheitsförderung Schweiz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Grundlagen und Trends, Fokus auf die psychische Gesundheit, 2018

→ [gesundheitsfoerderung.ch](https://www.gesundheitsfoerderung.ch)

Gesundheitsförderung Schweiz, Umgang mit psychisch belasteten Lernenden im Betrieb. Teil 1: Studienerkenntnisse, 2023 Trends, Fokus auf die psychische Gesundheit, 2018

→ [gesundheitsfoerderung.ch](https://www.gesundheitsfoerderung.ch)

Gesundheitsförderung Schweiz, Umgang mit psychisch belasteten Lernenden im Betrieb. Teil 2: Handlungsempfehlungen, 2023

→ [pabst.publishers.com](https://www.pabst.publishers.com)

Schmid Otto, Thomas Müller, Die Sucht-Enzyklopädie, Lengerich, 2020, Pabst-Science-Publisher

→ [suchtpraevention-zh.ch](https://www.suchtpraevention-zh.ch)

Suchtprävention in der Lehre, Leitfaden für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Zürich, 2024, Bildungsdirektion Kanton Zürich Mittelschul- und Berufsbildungsamt

→ shop.kohlhammer.de

Nicolas Arnaud, Rainer Thomasius, Substanzmissbrauch und Abhängigkeit bei Kindern und Jugendlichen, 2019, Kohlhammer Verlag

→ shop.kohlhammer.de

Katajun Lindenberg, Sonja Kewitz, Julia Lardinois, Internet- und Computerspielsucht bei Kindern und Jugendlichen, 2023, Kohlhammer Verlag

.....

 Quelle

Schmocker, B. et al. (2022). Umgang mit psychisch belasteten Lernenden – Eine Befragung von Berufsbildner/innen in der Deutschschweiz. Binningen: WorkMed. → edudoc.ch

Suchtprävention in der Lehre, Erfolgreich durch die Lehrzeit, Zürich, Zweite Auflage 2024, Suchtfachstelle Zürich → bgm-zh.ch

Erarbeitet durch Team Fachbereich Prävention, Suchtfachstelle Zürich → suchtfachstelle.zuerich

Ausgabe Januar 2026

→ berufsbildung.ch/merkblaetter

© SDBB Bern

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.