

# Kompetenzzentrum für Unternehmer

## Fortbildung nach der DGUV-Vorschrift 2

Infoblatt 4 | Dezember 2025

## Suchtmittel und Arbeitssicherheit

Text: Alenka Tschischka | Fotos: portokalis / Getty Images, Norman Posselt / Getty Images



Für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelten folgende Regeln:

- Beschäftigte sind verpflichtet, sich selbst oder andere nicht durch den Konsum von Alkohol, Cannabis oder anderen berauschenden Mitteln zu gefährden.
- Beschäftigte, die nicht in der Lage sind, eine Arbeit gefahrlos für sich und andere auszuführen, dürfen vom Unternehmen damit nicht beauftragt werden.

### Unterschiedliche Formen von Sucht

In allen Gesellschaftsschichten und so auch in der Arbeitswelt ist das Thema Sucht präsent. Bei den Suchtformen wird zwischen stoffungebundenen Suchtmitteln wie zum Beispiel Internetsucht und stoffgebundenen legalen Suchtmitteln wie Alkohol, Nikotin, Beruhigungsmittel, Cannabis sowie illegalen Suchtmitteln wie zum Beispiel Crack, Ecstasy oder Amphetamine unterschieden. Problematischer Konsum

von Cannabis ist neben dem von Alkohol aktuell der zweithäufigste Anlass für die Inanspruchnahme von Suchthilfeangeboten, berichtet die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) 2025.

### Wirkung auf die Psyche und den Körper

Suchtmittel verändern das Bewusstsein. Sie beeinflussen in unterschiedlicher Weise die Wahrnehmung, das Denken, Fühlen und Handeln. Zwischen Genuss und Rausch besteht ein fließender Übergang. Suchtmittel wirken anregend oder beruhigend, können zur Selbstüberschätzung beitragen und die Risikobereitschaft erhöhen. Ihre Wirkdauer ist nicht vorhersagbar oder steuerbar. Der Missbrauch von Suchtmitteln kann zu psychischen und/oder körperlichen Auswirkungen wie Abhängigkeiten sowie Krankheiten und frühzeitigem Tod führen.

### Stress als Risikofaktor

Problematischer Konsum von Suchtmitteln kann unter anderem durch Arbeitsbedingungen entstehen, die belasten und den Suchtmittelkonsum befördern können. →

Nähere Informationen zum Thema:  
Präventionshotline: 0800 8020100

Dazu zählen:

- Schicht- oder Nachtarbeit, überlange Arbeitszeiten, Allein- oder Einzelarbeit
- Monotone Tätigkeiten, fehlende Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Hoher Zeit- und Leistungsdruck, Informationsflut, hohe Arbeitsdichte
- Konflikte oder fehlender Rückhalt im Team, mangelnde Wertschätzung



## Weitere Informationen:

DGUV Information 206-009:  
Suchtprävention in der  
Arbeitswelt

**[www.bgbau.de/206-009](http://www.bgbau.de/206-009)**

inklusive Handlungsempfehlungen,  
Musterbetriebsvereinbarung  
und Musterdienstanweisung

## Risiken im Blick

Damit alle sicher arbeiten können und gesund bleiben, müssen Unternehmerinnen und Unternehmer eine Gefährdungsbeurteilung mit Berücksichtigung psychischer Belastung durchführen, um die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen festzulegen. Beispielsweise kann ein generelles Suchtmittelverbot bei der Arbeit oder zumindest für Tätigkeiten mit besonders hohem Gefährdungspotenzial beschlossen werden.

## Verbot von Suchtmitteln

Es liegt im Handlungsspielraum von Unternehmen, den Konsum von Suchtmitteln bei der Arbeit zu verbieten und dafür klare Regeln aufzustellen. Dafür eignet sich eine Betriebsvereinbarung oder in kleineren Organisationen eine Selbstverpflichtungserklärung.

Wichtige Punkte einer betrieblichen Regelung können sein:

- Konsumverbot von Suchtmitteln am Arbeitsplatz
- Information, Aufklärung und Qualifizierung der Beschäftigten sowie der Führungskräfte
- Maßnahmen im Akutfall und bei Rückfällen (zum Beispiel Stufenplan)
- Betriebliche Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote
- Wiedereingliederung von Betroffenen

## Handeln statt wegsehen

Bei begründetem Verdacht müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber umsichtig, aber konsequent handeln, das heißt: Betroffene müssen vom Arbeitsplatz entfernt werden. Die Unternehmerin oder der Unternehmer sollte mit den Beschäftigten ein klärendes Gespräch in einer vertrauensförderlichen Situation führen, Lösungen besprechen und motivieren, Unterstützung anzunehmen.

Wichtig ist: Drogentests – auch im Falle einer später nachweisbaren Abstinenz – bedürfen der Zustimmung der Betroffenen.

Bereits im Vorfeld erleichtern konkret definierte Abläufe nach einem Stufenplan und klare Zuständigkeiten den Umgang mit akuten Fällen. Sie tragen dazu bei, die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person zu erhalten und gleichzeitig andere Beschäftigte nicht zu gefährden.

## Unterstützung durch die BG BAU

Die BG BAU bietet Unternehmerinnen und Unternehmern eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten. Unternehmen, die dem Arbeitsmedizinisch- und Sicherheitstechnischen Dienst (ASD) der BG BAU angeschlossen sind, können die Dienstleistungen der Tochtergesellschaften mit Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzten nutzen. Diese Fachleute können bei Fragen zum Thema Sucht unterstützen und Hilfsangebote vermitteln. ●