



Sechs Prozent Risiko – warum Suchtmittel am Arbeitsplatz ein strukturelles Thema bleiben

Ute Pappelbaum

Sechs Prozent der Beschäftigten in Deutschland sehen den Konsum von Alkohol oder Drogen als Faktor, der das Unfallrisiko am eigenen Arbeitsplatz erhöht. Gleichzeitig dominieren andere Ursachen deutlich: 45 % nennen Zeitdruck und Arbeitsbelastung, 28 % Kommunikationsprobleme, 27 % Personalmangel. Grundlage ist das DGUV Barometer Arbeitswelt 2026, eine repräsentative Befragung von 2.015 Erwerbstätigen in Deutschland.

Struktureller Mechanismus: Verstärker im bestehenden Risikosystem

Suchtmittel wirken in der Arbeitswelt nicht isoliert, sondern innerhalb eines bereits angespannten Systems. Ihre Wirkung entfaltet sich über die Beeinträchtigung von Aufmerksamkeit, Reaktionsfähigkeit und Urteilsvermögen. In stabilen Arbeitskontexten bleibt dieser Effekt oft folgenlos. In Umgebungen mit Zeitdruck, komplexen Abläufen oder physischem Gefährdungspotenzial führt er jedoch zu einer überproportionalen Fehleranfälligkeit.

Damit entsteht kein eigenständiges Risikofeld, sondern eine Verstärkung vorhandener Risiken. Die vergleichsweise geringe Nennquote ist deshalb kein Hinweis auf

geringe Bedeutung, sondern Ausdruck dieser strukturellen Einbettung.

Trendvergleich: Regulierung verändert den Rahmen, nicht das Risiko

Mit der Cannabis-Legalisierung seit April 2024 hat sich der rechtliche Rahmen außerhalb der Arbeitswelt verändert. Für den betrieblichen Kontext gilt jedoch weiterhin eine klare Trennung zwischen Konsumfreiheit und Arbeitssicherheit.

Die rechtlichen Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen bleiben unverändert, und auch empirisch zeigt sich keine Verschiebung der dominanten Unfallursachen. Das Risikomodell der Arbeitswelt bleibt stabil.

Institutionelle Einordnung: Klare Regeln, begrenzte Umsetzung

Das System des Arbeitsschutzes ist eindeutig geregelt. Beschäftigte dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, der sie selbst oder andere gefährdet, und Arbeitgeber dürfen Personen nicht einsetzen, wenn deren sichere Arbeitsausführung erkennbar eingeschränkt ist.

Gleichzeitig zeigt die Datenlage eine operative Lücke. Zwar berichten 76 % der Beschäftigten von Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit, aber nur 30 % halten Arbeitsschutzmaßnahmen insgesamt für ausreichend wahrgenommen.

Die Differenz entsteht nicht durch fehlende Regulierung, sondern durch unterschiedliche Qualität der Umsetzung im Betrieb.

Kritischer Parameter: Präventionskultur und Führung

Die Wirksamkeit von Suchtmittelprävention hängt nicht primär an Verboten, sondern an der Fähigkeit von Organisationen, Verhalten zu steuern. Entscheidend ist, ob Auffälligkeiten frühzeitig erkannt und adressiert werden, ob Führungskräfte handlungsfähig sind und ob klare betriebliche Erwartungen existieren.

Suchtmittel werden damit zu einem Indikator für die Funktionsfähigkeit der gesamten Präventionsarchitektur. Wo Arbeitsorganisation, Kommunikation und Führung stabil sind, bleibt auch dieses Risiko kontrollierbar. Wo strukturelle Defizite bestehen, verstärkt es bestehende Schwächen.

Konsequenz für Versicherer und Beratung

Für Versicherer und Vermittler ergibt sich daraus eine klare Verschiebung der Perspektive. Suchtmittelprävention ist nicht als isoliertes Verhaltensthema zu behandeln, sondern als Teil der betrieblichen Risikosteuerung.

Die entscheidende Frage lautet nicht, ob konsumiert wird, sondern ob Unternehmen in der Lage sind, Leistungsfähigkeit und Sicherheit unter realen Arbeitsbedingungen konsistent zu organisieren. Prävention wird damit zu einer Systemleistung, die an Arbeitsorganisation, Führung und Kommunikation ansetzt.

Systemische Konsequenz

Die Legalisierung von Cannabis verändert nicht die Logik des Arbeitsschutzes. Sie erhöht lediglich die Anforderungen an betriebliche Steuerung.

Das zentrale Risiko liegt nicht im Stoff selbst, sondern in der Geschwindigkeit, mit der Unternehmen in der Lage sind, neue Rahmenbedingungen in funktionierende Präventionsprozesse zu übersetzen.

FAQ: Was regelt die DGUV

Vorschrift 1 im Zusammenhang mit Suchtmitteln?

Die DGUV Vorschrift 1 bildet die Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes und verfolgt einen funktionalen Ansatz. Sie verbietet nicht bestimmte Substanzen wie Alkohol oder Cannabis, sondern stellt auf den Zustand der Beschäftigten ab. Maßgeblich ist, ob eine sichere Ausführung der Tätigkeit gewährleistet ist.

Beschäftigte sind verpflichtet, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden. Gleichzeitig dürfen Arbeitgeber niemanden einsetzen, der erkennbar nicht in der Lage ist, seine Arbeit sicher auszuführen.

Für die Praxis bedeutet das: Nicht der Konsum an sich ist entscheidend, sondern die konkrete Beeinträchtigung im Arbeitskontext. Unternehmen setzen diese Grundsätze typischerweise über Betriebsvereinbarungen, Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen um.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4949125/Sechs-Prozent-Risiko---warum-Suchtmittel-am-Arbeitsplatz-ein-strukturelles-Thema-bleiben/>