

# Kompetenzzentrum für Unternehmer

## Fortbildung nach der DGUV-Vorschrift 2

Infoblatt 2 | Juni 2024

# Cannabis im Betrieb

Text: Dr. Jobst Konerding

Fotos: yellowj - stock.adobe.com, Kemedo - stock.adobe.com



Cannabis gilt in Deutschland seit dem 1. April 2024 nicht mehr als illegale Droge – allerdings mit Einschränkungen. Doch was bedeutet diese Rechtsänderung für die Arbeitswelt? Der Sicherheit am Arbeitsplatz sind Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen verpflichtet. In der DGUV Vorschrift 1 finden sich klare Richtlinien für den Umgang mit Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln. Niemand darf sich während der Arbeit in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere gefährden

könnte. Wer offensichtlich nicht in der Lage ist, seine Arbeit auszuführen, darf seine Tätigkeit nicht ausüben. Das betrifft auch den Konsum von Cannabis.

### Rauschpotenzial von Cannabis

Cannabis verursacht eine Verlangsamung in den Bewegungen und Denkvorgängen. Es treten vermehrt Gedächtnis- und Aufmerksamkeitsstörungen auf. Die Konzentrationsfähigkeit lässt nach und die

Wahrscheinlichkeit, Unfälle zu verursachen, nimmt zu. Das kann besonders im Verkehr, auf Baustellen oder beim Arbeiten in der Höhe zu Gefährdungen führen. Der Abbau der Substanz im Körper ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich und kann mehrere Tage dauern. Nachweisen lässt sich der Konsum im Urin mittels Schnelltests. Wisch- und Speicheltests stehen auch zur Verfügung. Diese Tests sind jedoch deutlich ungenauer als Urintests. Die besten Ergebnisse über einen aktuellen Cannabiskonsum liefern Blutuntersuchungen.

### Konsequenz für den Versicherungsschutz

Kommt es zu einem Unfall unter Einfluss von berauschenden Substanzen, etwa durch Cannabis oder auch Alkohol, kann die verunfallte Person den Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung verlieren, wenn der Konsum der rechtlich maßgebliche oder alleinige Grund für den Unfall ist. Kommen dabei andere Personen zu Schaden, macht die Unfallverursacherin oder der Unfallverursacher sich unter Umständen sogar schadensersatzpflichtig.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine Fürsorgepflicht. Sie müssen den Arbeitsschutz →

Nähere Informationen zum Thema:  
Präventionshotline: 0800 8020100

aller Beschäftigten sicherstellen. Dulden sie zum Beispiel den Cannabiskonsum im Betrieb, können im Falle eines Arbeitsunfalls Regress- und Haftungsansprüche entstehen.

### Umsetzen der Fürsorgepflicht

Wie bei Alkohol gibt es nach der Legalisierung auch für den Konsum von Cannabis kein allgemeines, gesetzlich geregeltes Verbot am Arbeitsplatz oder in der Mittagspause. Somit ist es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch ihr Direktionsrecht überlassen, den Konsum grundsätzlich zu untersagen. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, kann eine Betriebsvereinbarung zum Thema geschlossen werden. Gibt es keine betrieblichen Regelungen, bleibt der Konsum von Cannabis (analog zu Zigaretten und Alkohol) am Arbeitsplatz erlaubt –

jedoch nur bis zur Schwelle der Arbeitsunfähigkeit.

### Gefährdungsbeurteilung

Suchtmittelkonsum wie der von Cannabis, Alkohol und auch Nikotin wird innerhalb der Gefährdungsbeurteilung als Belastungs- und Gefährdungsfaktor eingestuft. Wie beim Thema Alkohol sollten geeignete Vorkehrungen gegen den Missbrauch von Cannabis im Arbeitskontext aufgeführt werden.

### Schutzmaßnahmen

Am besten ist es, das Thema Cannabis im Betrieb zum Thema zu machen, Schutzmaßnahmen zu ergreifen und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Als konkrete Maßnahmen empfehlen sich:

- Zum Verzicht auf abhängigkeitszeugende Mittel wie Cannabis, Alkohol, Tabletten (Aufputzmittel) und Nikotin auffordern.
- Zum Thema Suchtmittel und ihren Folgen unterweisen.
- Rauchen am Arbeitsplatz – auch um Nichtraucher zu schützen – untersagen.
- Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz verbieten.
- Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention erstellen.
- Führungskräfte im Umgang mit suchtkranken Beschäftigten qualifizieren.
- Akut unter Suchtmitteln, zum Beispiel Cannabis und Alkohol, stehende Mitarbeitende die Arbeit nicht fortsetzen lassen und für einen sicheren Nachhauseweg sorgen.
- Betroffenen Unterstützung anbieten und Hilfsangebote vermitteln.

### Arbeitsmedizinische Vorsorge

Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge sorgen. Darüber sind die Beschäftigten zu informieren. Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des Arbeitsmedizinischen Diensts der BG BAU bieten solche Vorsorgen an. Auf Anfrage von Unternehmen, die dem ASD der BG BAU angeschlossen sind, können sie auch spezielle Drogenberatungen auffällige Mitarbeitende durchführen und auch bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen. ●

### Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten

Das „Decken“ oder „Wegsehen“ bei Cannabismissbrauch schädigt die Betroffenen und gefährdet die Kolleginnen und Kollegen. Mit einer klar kommunizierten Handlungsstrategie kann das Thema offen behandelt und entstehende Probleme gelöst werden.

Folgende Zeichen sollten Anlass zu einem Gespräch mit der oder dem Betroffenen geben:

- Veränderungen im Verhalten wie Distanzlosigkeit, Konzentrations- und Wahrnehmungsstörungen, massive Unausgeglichenheit, Selbstüberschätzung, plötzlich ausgeprägte Redseligkeit
- Auffälligkeiten im Arbeitsalltag wie häufige Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, sinkende Arbeitsleistung und -qualität
- Arbeiten im berauschten Zustand
- Plötzliche finanzielle Schwierigkeiten ●



### Weitere Informationen:

[www.bgbau.de/cannabis](http://www.bgbau.de/cannabis)

Zentrale Plattform für Aufklärung und Prävention:

[www.infos-cannabis.de](http://www.infos-cannabis.de)