



Helena GARCIA – stock.adobe.com

# Cannabis

**VISION ZERO.**  
NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

## **Bekifft, berauscht, benebelt – Präventionsmaßnahmen und richtiges Handeln im Betrieb rund um das Thema Cannabis**

Seit dem 01. April 2024 sind mit dem Cannabisgesetz (CanG) und dem als Artikel 1 des Gesetzes eingeführten Konsumcannabisgesetz (KCanG) der Konsum sowie der private Eigenanbau von Cannabis zum Eigenverbrauch für Erwachsene legalisiert. Auch der gemeinschaftliche, nicht-gewerbliche Eigenanbau von Cannabis in sogenannten Cannabis-Clubs wurde in Deutschland erlaubt. Nach Einschätzung von Fachleuten geht man davon aus, dass der Cannabiskonsum ähnlich wie in anderen Ländern durch die Teil-Legalisierung zunehmen wird. Das neue Gesetz wirft jedoch Fragen auf, insbesondere in Bezug auf Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wie sollten Unternehmen darauf reagieren?

Prinzipiell ändert sich durch die Legalisierung von Cannabis wenig, sofern sich im Betrieb gezielte Regelungen und Präventionsmaßnahmen zum Umgang mit Suchtmittelkonsum (zum Beispiel Alkohol) etabliert und bewährt haben. Diese sollten entsprechend angepasst und gegebenenfalls erweitert werden.

Diese Broschüre gibt einen ersten Einstieg in die Thematik und möchte Ihnen Tipps und Empfehlungen für die Erstellung eines individuellen betrieblichen Konzepts für den Umgang mit Cannabis geben.

### **Auf einen Blick:**

#### **Cannabisprodukte**

Cannabis ist der Überbegriff für verschiedene Produkte aus der Hanfpflanze (Cannabispflanze):

- › Marihuana („Gras“) besteht aus Blüten und Blättern der weiblichen Cannabispflanze.
- › Haschisch („Hasch“, „Shit“, „Dope“, „Piece“) ist das aus Cannabisblüten gepresste Harz.
- › Haschischöl ist aus dem Harz gewonnenes Öl.

Relevanter Wirkstoff: **Tetrahydrocannabinol (THC)**

#### **Medizinischer Cannabis**

In der Regel pharmakologisch hergestellte Fertigarzneimittel. Hier bestehen nur geringe Schwankungsbreiten des Wirkstoffs. Bei einer Zubereitung und Abfüllung von zertifizierten Cannabispro-

dukten durch die Apotheke, wie beispielsweise Cannabisblüten, gibt es erfahrungsgemäß etwas höhere Schwankungen im Wirkstoffgehalt sowie in der Handhabung durch die Patientinnen und Patienten.

#### **Geruch**

Die Wahrnehmung des Cannabiseigengeruchs ist durch die verschiedenen geruchsbildenden Inhaltstoffe variabel und wird von herb, würzig, erdig, holzig, pfeffrig, moschus-, nelken- und zitronenartig bis hin zu süßlich und blumenartig beschrieben.

#### **Konsum**

Meist vermischt mit Tabak (Joint), durch Verdampfer (Vaping), in der Pfeife, Shisha (Wasserpfeife) oder als Zugabe zu Getränken (Tee) oder Speisen (Kekse).

**Wirkungseintritt**

Inhalation: Berausende Wirkung tritt in der Regel unmittelbar ein.

Orale Aufnahme: Die berausende Wirkung setzt meist erst nach 30 Minuten bis anderthalb Stunden ein.

**Mögliche akute Wirkungen**

Sowohl sedierende als auch euphorisierende Wirkung, Herzasen, Auswirkungen auf den Blutdruck und das Sehvermögen, Schwindel, Lichtempfindlichkeit, gerötete Augen, verwaschene Sprache, Mundtrockenheit, gesteigerter Appetit, Intensivierung der Sinnesindrücke, Verzerrung der optischen und akustischen Wahrnehmung, Halluzinationen, Veränderung des Zeit- und Raumgefühls, Müdigkeit, verminderte Leistungsfähigkeit, verlangsamte Reaktionsgeschwindigkeit, gestörte Koordinationsfähigkeit, Orientierungslosigkeit, Gleichgültigkeit, Antriebsstörungen, Albernheit, Angst- und Panikzustände

**Mögliche langfristige Wirkungen**

Verminderte geistige und körperliche Leistungsfähigkeit, negative Auswirkungen auf die Psyche wie zum Beispiel Antriebs- und Lustlosigkeit, Interessenverlust, Gleichgültigkeit, Persönlichkeits-

veränderungen, Hirnzellschäden, Beeinträchtigung kognitiver Funktionen, Erinnerungslücken, Verschlechterung des Kurzzeitgedächtnisses, Herzasen, gestörte Immunabwehr, erhöhtes Risiko für die Entwicklung oder Verschlechterung einer bestehenden psychischen Erkrankung wie zum Beispiel Schizophrenie

**Cannabisabhängigkeit**

10 Prozent der Konsumenten entwickeln eine Suchterkrankung (Abhängigkeit).

**Nachweismöglichkeiten**

Speichel, Schweiß, Atem, Urin, Blut, Haare

**Straßenverkehr**

Seit 22.08.2024 gilt im Straßenverkehr ein THC-Grenzwert von 3,5 ng/ml Blutserum. Mit diesem Datum sind Änderungen im Straßenverkehrsgesetz sowie Änderungen der Fahrerlaubnisverordnung in Kraft getreten. Neben Regelungen für Fahranfängerinnen beziehungsweise Fahranfänger und Altersbeschränkungen sind mögliche Tätigkeitsbeschränkungen durch andere gesetzliche Regelungen/Verordnungen zu beachten. Unabhängig von gesetzlichen Grenzwerten gilt: Teilnehmende am Straßenverkehr müssen fahrtüchtig sein.

## Auswirkungen und Auffälligkeiten bei Cannabiskonsum

**Auswirkungen von Cannabiskonsum**

Einen risikofreien Konsum von Cannabis gibt es nicht. Die Reaktion auf Cannabis ist individuell und hängt von persönlicher Empfindlichkeit, Stimmungslage, Gesundheitszustand und Vorerfahrungen sowie von Menge/THC-Gehalt, Konsumart, Häufigkeit sowie Misch- und Beikonsum ab. Man unterscheidet zwischen akuten Symptomen und Wirkungen sowie Krankheitszeichen, die sich durch einen wiederkehrenden Konsum ergeben (siehe Infokasten). Je regelmäßiger und intensiver der Cannabiskonsum, desto eher entwickeln sich körperliche und psychische Störungen. Ein früher Beginn des Cannabiskonsums ist besonders kritisch, da das Gehirn bis zum 25. Lebensjahr einen Reifungsprozess vollzieht.

**Medizinischer Einsatz von Cannabis**

Bereits seit 2017 kann in besonderen Fällen eine Cannabistherapie erfolgen, die zur Symptomlinderung bei bestimmten Diagnosen/Leiden eingesetzt wird (zum Beispiel chronische Schmerzen, Spastiken, Nebenwirkungen von Krebserkrankungen/-therapien).

Der Einsatz von pharmakologisch hergestellten Fertigarzneimitteln kann besser gesteuert werden, da diese Präparate eine geringe Schwankungsbreite des Wirkstoffs aufweisen. Bei einer Therapie, beispielsweise mit Cannabisblüten, ist dies nicht gegeben. Zudem stehen wissenschaftliche Informationen zur Dosierung von diesen Mitteln nur im sehr begrenzten Umfang zur Ver-

fügung. Rauschzustände wie beim Genusskonsum können unter Umständen als unerwünschte Nebenwirkungen auftreten.

Diese Art von Konsum unterscheidet sich rechtlich vom Genusskonsum. Daher sollte auch für eine medizinisch indizierte Cannabistherapie eine innerbetriebliche Regelung festgelegt und diese allen Vorgesetzten sowie Akteuren des betrieblichen Arbeitsschutzes<sup>1</sup> bekannt gemacht werden. Ein Element dabei ist die Durchführung einer individuellen Gefährdungsbeurteilung, um zu entscheiden, wo Beschäftigte eingesetzt werden können. Gegebenenfalls sind bestimmte Tätigkeiten auszuschließen und alternative Einsatzmöglichkeiten festzulegen. Auch die regelmäßige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und abgeleiteter Maßnahmen sowie Kontrollen bei Auffälligkeiten sollten schriftlich festgehalten werden.

**Arbeitsfähigkeit nach Cannabiskonsum**

Es liegen keine THC-Grenzwerte oder Empfehlungen für die Arbeitsfähigkeit von Personen und den zeitlichen Mindestabstand zwischen Konsum und Dienstbeginn vor, ab dem eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gänzlich ausgeschlossen werden kann. Cannabis beeinflusst die Arbeitsfähigkeit und kann somit ein Sicherheitsrisiko für die betroffene Person selbst als auch für Kolleginnen und Kollegen im Betrieb darstellen. Hier spielen vor allem die verminderte Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit, eine Verzerrung der Wahrnehmung sowie Antriebs- und Interessenlosigkeit eine Rolle. Neben einem Leistungsabfall kommt es häufig auch zu vermehrten Fehlzeiten.

<sup>1</sup> Betriebsarzt, Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte ...

## Zeichen einer Abhängigkeit

Die regelmäßige Einnahme von Cannabis kann zu einer Toleranzentwicklung führen. Das heißt, um den gleichen Effekt zu erzielen, muss die Droge häufiger oder in höherer Dosis konsumiert werden. Dies kann zur Suchterkrankung führen. Sie entwickelt sich in der Regel über Monate/Jahre hinweg. Hinweise für eine Abhängigkeit sind erfolglose Versuche, den Konsum zu reduzieren oder einzustellen. Die hauptsächlich bestehende psychische Abhängigkeit kann sich unter anderem durch Nervosität, Persönlichkeitsveränderungen, anhaltende Angstzustände oder depressive Verstimmungen bemerkbar machen. An körperlichen Symptomen sind beispielsweise Herzrasen, Übelkeit und Schwindel, insbesondere bei wechselndem Konsumverhalten, denkbar.

## Hinweise auf kürzlichen Cannabiskonsum/Auffälligkeiten bei Beschäftigten

Mögliche Hinweise, dass jemand bis vor Kurzem berausende Mittel wie Cannabis konsumiert hat, können beispielsweise gerötete Augen, eine verwaschene Sprache oder Gangunsicherheit sein. Darüber hinaus können sich die oben im Infokasten genannten Symptome präsentieren. Bei inhalativ eingenommenem Cannabis kann bisweilen ein charakteristischer Eigengeruch wahrgenommen werden.

## Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers<sup>2</sup>

### Intervention

Grundsätzlich ist es Aufgabe der direkten Vorgesetzten zu entscheiden, ob Beschäftigte in der Lage sind, ihre Arbeit sicher auszuführen, und erforderlichenfalls einzuschreiten. Sollten Verhaltensauffälligkeiten oder eine Suchtproblematik erkannt werden, ist es wichtig, mit geeigneten Maßnahmen wirksam einzugreifen, um akute und langfristige Gefährdungen zu verhindern. Für die Entscheidung, Beschäftigte vom Arbeitsplatz zu entfernen, können die im Infokasten beschriebenen Verhaltensauffälligkeiten wie zum Beispiel verlangsamte Reaktionsgeschwindigkeit, gestörte Koordinationsfähigkeit oder verwaschene Sprache („Beweis des ersten Anscheins“) sowie die allgemeine Lebenserfahrung hilfreich sein.

Zur Mitbeurteilung ist es ratsam, weitere Personen hinzuzuziehen (zum Beispiel Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes, Suchtbeauftragte, Betriebsrat, Kolleginnen und Kollegen). Verhaltensauffälligkeiten sollten präzise und nachvollziehbar dokumentiert werden.

Auffälligen Personen kann angeboten werden, den Verdacht des Suchtmittelkonsums durch einen Drogentest auszuräumen. Die Teilnahme an einem solchen Test ist freiwillig. Bluttests sind bei guter Auswahl in der Regel verlässlicher, jedoch sind sie für eine akute Entscheidung nicht geeignet. Zu beachten ist, dass bei Schnelltests, die einen kürzlichen Cannabiskonsum anzeigen

sollen, zurzeit die Aussagefähigkeit mit einer größeren Unsicherheit behaftet ist. Bei Tests kann es sowohl zu falsch negativen als auch zu falsch positiven Ergebnissen kommen. Darüber hinaus gibt es zurzeit keinen verbindlichen zeitlichen Mindestabstand zwischen Konsum und Arbeitsaufnahme.

Ein negativer Test ist somit nicht gleichbedeutend mit der Einsatzfähigkeit von Beschäftigten. Bestehen Auffälligkeiten, so können gegebenenfalls auch andere Ursachen vorliegen, die sicheres Arbeiten beeinträchtigen.

Erforderlichenfalls ist für die Organisation des sicheren Heimwegs zu sorgen (zum Beispiel Taxi, Angehörige).

### Auf einen Blick:

- › Vorgesetzte sollten Hinweisen über Auffälligkeiten bei Beschäftigten unbedingt nachgehen.
- › Vorgesetzte entscheiden, ob sie auffällige Personen vom Arbeitsplatz entfernen.
- › Kriterien für die Entscheidung zur Entfernung vom Arbeitsplatz sind entsprechende Auffälligkeiten.
- › Zur Mitbeurteilung können weitere Personen hinzugezogen werden.
- › Auffälligkeiten sollten beweiskräftig dokumentiert werden.
- › Auffälligen Personen kann eine freiwillige Testung angeboten werden.
- › Der sichere Heimweg sollte organisiert werden.

### Prävention

Nicht nur in Bezug auf Cannabis sind eine generelle Suchtprävention und Intervention essenziell für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ziel der Prävention ist es, langfristig Gesundheit und Sicherheit im Betrieb zu fördern und Suchterkrankungen erfolgreich zu verhindern. Dies liegt im ureigensten Interesse eines Unternehmens.

Im Hinblick auf die Legalisierung von Cannabis müssen Arbeitgeber das Gefahrenpotenzial im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung neu einordnen und Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit prüfen. Ergänzende Präventionsmaßnahmen sind bei Bedarf abzuleiten und umzusetzen.

Bewährt haben sich Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, in der auch der Umgang mit Beschäftigten geregelt ist, die an Suchterkrankungen leiden. Ein abgestuftes Vorgehen (Stufenplan<sup>3</sup>) bildet die Grundlage für eine zielführende Intervention und bietet allen Beteiligten Handlungssicherheit für den konkreten Fall. Auf diese Weise haben Führungskräfte einen Leitfaden, an dem sie sich orientieren können.

Im Rahmen der Suchtprävention müssen Unternehmen außerdem überprüfen, ob beziehungsweise inwieweit die betrieblichen Gegebenheiten Süchte begünstigen können (DGUV Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen“ – Kapitel 6.2 Sucht begünstigende Faktoren am Arbeitsplatz).

<sup>2</sup> In dieser Broschüre werden die Begriffe Arbeitgeber und Unternehmer synonym verwendet.

<sup>3</sup> Siehe Merkblatt A 003 „Suchtmittelkonsum im Betrieb. Risiken erkennen – vorbeugen und aktiv werden“, Abschnitt 6.2 Intervention – wirksames Eingreifen

### Weitere betriebliche Maßnahmen:

- › Offizielles Statement der Geschäftsführung
- › Sensibilisierung und Fortbildung der Vorgesetzten zum Thema Sucht
- › Aufklärung der Beschäftigten über Risiken und Folgen von Cannabiskonsum (zum Beispiel Unterweisung, Intranet, Erklärfilm, eLearning, Plakate, Mitarbeiterzeitung, Flyer ...)
- › Veröffentlichung von Kontaktdaten der internen Ansprechpersonen (zum Beispiel Akteure im Arbeitsschutz, Suchtbeauftragte, Vertrauenspersonen)
- › Hinweis auf externe Beratungs- und Unterstützungsangebote (zum Beispiel EAP, Krankenkassen, Selbsthilfegruppen, BGF-Koordinierungsstellen, Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS), Fachverband Sucht e.V., Onlineberatung „DigiSucht“)

## Rechtliche Aspekte und Konsequenzen

### Rechtliche Grundlagen

Im Arbeitsschutzrecht existiert kein absolutes Rauschmittelverbot, das heißt, der Konsum von Cannabis während der Arbeit ist grundsätzlich erlaubt, sofern er nicht arbeitgeberseitig untersagt ist. Folgende Einschränkungen und rechtliche Regelungen sind unbedingt zu beachten. Verhaltenspflichten von Arbeitgebern sowie Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz werden insbesondere durch das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 konkretisiert.

#### Arbeitsschutzgesetz § 15 Abs. 1 und § 16 (gekürzt)

Die Beschäftigten sind verpflichtet,

- › für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.
- › für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.
- › jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr (...) für die Sicherheit und Gesundheit ... unverzüglich zu melden.
- › den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten (...).

#### Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“

##### DGUV Vorschrift 1, § 7 und § 15

Der **Unternehmer** darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (§ 7 Abs. 2).

**Versicherte** dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (§ 15 Abs. 2). Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten (§ 15 Abs. 3).

### Arbeitnehmerpflichten und rechtliche Regelungen

§ 15 Abs. 2 DGUV-Vorschrift 1 gibt vor, dass Beschäftigte sich nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dabei ist es unerheblich, ob die Beeinträchtigung durch Alkohol, Arzneimittel, Cannabis oder andere Drogen herbeigeführt wird.

Darüber hinaus besteht nach § 241 Abs. 2 und § 242 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) die Nebenpflicht der Beschäftigten, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, durch welchen ihre Leistungsfähigkeit zur ordnungsgemäßen Erbringung der vertraglich geschuldeten Tätigkeiten leiden würde.

### Arbeitgeberpflichten und rechtliche Regelungen

Gleichzeitig darf der Unternehmer gemäß § 7 DGUV-Vorschrift 1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht mit dieser Arbeit betrauen. Dies gilt insbesondere bei gefahrgeneigten Tätigkeiten wie zum Beispiel Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten sowie beim Umgang mit Gefahrstoffen. Dem Arbeitgeber sind auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht nach § 618 BGB umfassende Fürsorgepflichten auferlegt. Diese können wie in § 7 DGUV-Vorschrift 1 dazu führen, dass die Verrichtung einer gefährdenden Tätigkeit zu untersagen ist. Ferner dürfen Arbeitgeber keine Person einsetzen, die Jugendliche beaufsichtigt, anweist und ausbildet, wenn sie wegen einer Straftat nach dem KCanG verurteilt wurde.

### Rechtlicher Rahmen für Cannabisverbot am Arbeitsplatz

Arbeitgeber können analog zum Alkoholverbot auch ein Cannabisverbot am Arbeitsplatz einführen. Diese Verbote können entweder individuell mit den Beschäftigten vereinbart werden (zum Beispiel im Arbeitsvertrag) oder kollektiv über Dienstanweisungen (Direktionsrecht nach § 106 GewO), Dienstvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist. Hierbei sind Mitbestimmungsrechte zu beachten. In den Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sollten Maßnahmen und Konsequenzen bei Konsum von berauschenden Mitteln festgehalten und im Betrieb kommuniziert werden. Verstößen Beschäftigte dagegen, riskieren sie eine Abmahnung oder gar Kündigung.

Darüber hinaus besteht gemäß der Arbeitsstättenverordnung<sup>4</sup> eine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber, nichtrauchende Beschäftigte vor Gesundheitsgefahren durch Tabakprodukte zu schützen. Diese wurde ausdrücklich um Cannabis erweitert.

## Unfallversicherungsschutz und Regressansprüche nach Cannabiskonsum

### Position der Unfallversicherungsträger

Im Prinzip ändert sich durch die Legalisierung von Cannabis nichts in Bezug auf die Klärung von Haftungsfragen im Zusammenhang mit Regressforderungen.

<sup>4</sup> Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)  
§ 5 Abs. 1 Nichtraucherenschutz

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vertreten die Position, dass ein Konsum von Rauschmitteln, der zu Gefährdungen an Arbeitsplätzen, auf Arbeitswegen und in Bildungseinrichtungen führen kann, ausgeschlossen sein muss. Das bedeutet: NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung sowie berufsbedingten Fahrten. Wenn hingegen eine Toleranzgrenze im Betrieb besteht und ein Unfall passiert, der kausal auf den Cannabiskonsum zurückzuführen ist, ist hier eine Haftung der Verantwortlichen denkbar.

### Mögliche Konsequenzen für Arbeitgeber

In den Fällen, in denen Arbeitgeber hätten erkennen müssen, dass Beschäftigte die zugeordnete Aufgabe aufgrund von Cannabiskonsum nicht ohne Gefahr erledigen können, haben sie eine haftungsrechtliche Verantwortung. Führt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu einem Arbeitsunfall, kann der zuständige Unfallversicherungsträger gegebenenfalls einen Regressanspruch geltend machen.

### Mögliche Konsequenzen für Arbeitnehmer

Ausschlaggebend für die Frage nach dem Versicherungsschutz von Beschäftigten ist, ob ein Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII vorliegt. Ein bedeutender Aspekt ist, ob eine versicherte Tätigkeit ausgeübt werden konnte und ob der Unfall rechtlich wesentlich durch Cannabiskonsum verursacht wurde. Wenn der Unfall nicht als Arbeitsunfall anerkannt wird, da der Cannabiskonsum als die rechtlich wesentliche Ursache für den Unfall nachgewiesen werden kann, verliert die versicherte Person ihren Versicherungsschutz.

## Empfehlungen zum Vorgehen im Betrieb

### Arbeitsschutzkonzept und Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung, die unter anderem auf berauschende Mittel eingeht, muss jeder Betrieb haben. Arbeitgeber sollten ein hierauf basierendes Arbeitsschutzkonzept mit den Akteuren des Arbeitsschutzes erstellen. Steht ein Betriebsrat zur Verfügung, ist dieser einzubinden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, weitere Personenkreise wie beispielsweise Suchtbeauftragte, Vertrauenspersonen in diesen Prozess einzubeziehen. Dieses Konzept ist die Basis für eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung und dient gleichzeitig als verbindliche Handlungsvorlage für Prävention und Intervention. Wichtig ist, dass für alle Vorgesetzten und Beschäftigten Klarheit herrscht über Maßnahmen bei Auffälligkeiten, im Verdachtsfall, über weiteres Vorgehen, einzubindende Personen sowie zum Umgang mit Beschäftigten, die aus medizinischen Gründen Cannabis verordnet bekommen.

### Cannabisverbot am Arbeitsplatz

Da das ArbSchG und KCanG kein Cannabisverbot am Arbeitsplatz enthalten, sollte ein Arbeitgeber wie bei anderen berauschenden Mitteln (zum Beispiel Alkohol) ein Verbot für den Konsum und das Mitführen von Cannabisprodukten am Arbeitsplatz aussprechen.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Rechtliche Grundlage für das Cannabisverbot: siehe oben: „Rechtlicher Rahmen für Cannabisverbot am Arbeitsplatz“

## Nachweis von Cannabis

### Aussagefähigkeit von Cannabis-Tests

Cannabis lässt sich über Urin, Blut, Haare und Mundsekret (sogenannte Speicheltests) nachweisen. Es existiert jedoch keine klare Beziehung zwischen der THC-Konzentration und seiner Wirkung.

### Rechtliche Aspekte zu Cannabis-Tests

Cannabis-Tests sind auch juristisch komplex, insbesondere verdachtsunabhängige Drogentests. Grundsätzlich können betriebliche Drogentests im Rahmen der arbeitsrechtlichen Grenzen und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zulässig sein. Der oder die Beschäftigte kann aber nicht zur Teilnahme gezwungen werden. Drogentests können zulässig sein, sofern es eine vertragliche Rechtsgrundlage gibt, eine entsprechende Betriebsvereinbarung existiert, ein konkreter Verdacht vorliegt oder gefahrgeneigte Tätigkeiten ausgeführt werden. Bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen<sup>6</sup> kann ein Drogenscreening, zum Beispiel wenn es sich um Arbeiten in sicherheitsrelevanten Bereichen handelt, ausnahmsweise zulässig sein. Diese Tätigkeiten sollten in der Gefährdungsbeurteilung erfasst und die daraus abgeleiteten Maßnahmen in einer Dienst-/Betriebsvereinbarung verankert werden. Es sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Teilnahme an einem Drogentest ist immer freiwillig, das Ergebnis kann jedoch gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

### Cannabis-Tests im Betrieb

Sofern eine rechtliche Grundlage für eine Testung besteht, kann bei Einwilligung eine Cannabis-Testung zur möglichen Be- oder Entlastung der Beschäftigten im Verdachtsfall dienen. Aufgrund der Komplexität der Tests und insbesondere ihrer eingeschränkten Aussagefähigkeit sollte der betriebsärztliche Dienst eingebunden werden, der das Ergebnis in Zusammenschau mit dem Verhalten/Erscheinungsbild des oder der Beschäftigten beurteilt.



<sup>6</sup> DGUV Information 250-010 „Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“ publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2906

Postfach 10 14 80  
69004 Heidelberg  
Kurfürsten-Anlage 62  
69115 Heidelberg  
www.bgrci.de

Diese Schrift können Sie über den Medienshop unter [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de) beziehen.

Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik? Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- › Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie Prävention, Grundsatzfragen und Information, Medien Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- › E-Mail: [medien@bgrci.de](mailto:medien@bgrci.de)
- › Kontaktformular: [www.bgrci.de/kontakt-schriften](http://www.bgrci.de/kontakt-schriften)

## VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN!

Die VISION ZERO ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.

## Weitere Informationen



Merkblatt A 003: Suchtmittelkonsum im Betrieb<sup>1</sup>



DGUV Information 206-009: Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen<sup>2</sup>



Fachbereich AKTUELL (FBGiB-005): Die Cannabislegalisierung und ihre Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Antworten auf häufige Fragen<sup>2</sup>

### Weiterführende Links:

Fragen und Antworten zum Cannabisgesetz | BMG: [www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/cannabis/faq-cannabisgesetz](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/cannabis/faq-cannabisgesetz)  
DGUV Prävention: [www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp](http://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp)  
BGF-Koordinierungsstellen: [www.bgf-koordinierungsstelle.de](http://www.bgf-koordinierungsstelle.de)  
Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen DHS: [www.dhs.de](http://www.dhs.de)  
Fachverband Sucht e. V.: [www.sucht.de](http://www.sucht.de)  
Onlineberatung „DigiSucht“: [www.suchtberatung.digital/unser-angebot](http://www.suchtberatung.digital/unser-angebot)

### Bezugsquellen:

<sup>1</sup> [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de)

Mitgliedsbetriebe der BG RCI können alle Schriften der BG RCI in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

<sup>2</sup> Freier Download unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de)