

Information

Cannabis-Legalisierung

Mögliche und sinnvolle betriebliche Regelungen

„Cannabis darf – genauso wie Alkohol und andere Drogen – bei der Arbeit keinen Platz haben“, sagt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbands der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.

Doch welche Möglichkeiten hat ein Betrieb, hier tätig zu werden, und welcher Verantwortung muss in diesem Themenbereich Rechnung getragen werden?

Gesetzlich ist kein konkretes Alkohol- oder Drogenverbot bei der Arbeit geregelt, allerdings finden sich in der DGUV Vorschrift 1, in der Arbeitsstättenverordnung und im Arbeitsschutzgesetz einige eindeutige Regelungen für Arbeitgebende und Beschäftigte.



Verantwortung der Arbeitgebenden

- **DGUV Vorschrift 1 § 7 Absatz 2:**

„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.“

- **Arbeitsstättenverordnung § 5 Absatz 1:**

„Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“

- **Arbeitsstättenverordnung § 5 Absatz 2:**

„In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.“

Information

Verantwortung der Beschäftigten

- **DGUV Vorschrift 1 § 15 Absatz 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.“

- **DGUV Vorschrift 1 § 15 Absatz 3:**

„Das gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.“

- **Arbeitsschutzgesetz § 15 Absatz 1:**

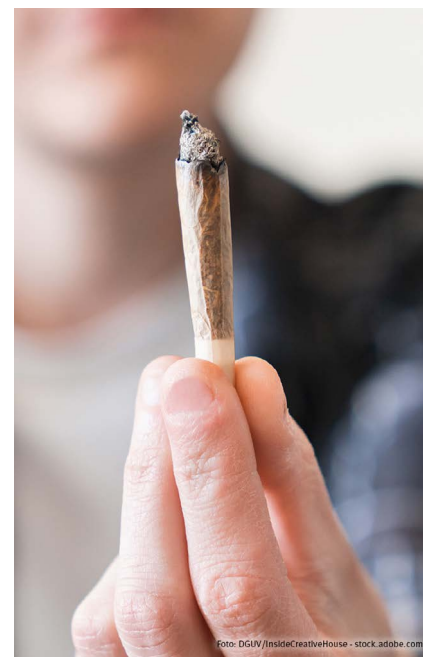
„Die Beschäftigten sind verpflichtet, (...) gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“

Die DGUV Vorschrift 1 § 7 und § 15 besagen also, dass weder Menschen beschäftigt werden dürfen, die erkennbar nicht in der Lage sind, die Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen; gleichzeitig darf man sich selbst als Versicherte oder als Versicherter nicht in einen solchen Zustand versetzen.

Wirkung von Cannabis

Während beim übermäßigen Alkoholkonsum eine Beeinträchtigung durch einen schwankenden Gang, eine Alkoholfahne und eine erhöhte Fehlerhäufigkeit noch gut erkennbar und damit regulierbar ist, so fällt die Einordnung beim Konsum von Cannabis oft schwerer. Erste Anzeichen können neben einer Erweiterung der Pupillen eine verlängerte Reaktionszeit und eine reduzierte Konzentrationsfähigkeit sein.

Hinzu kommt die Schwierigkeit, dass der Abbau des in Cannabisprodukten enthaltenen Wirkstoffs THC (Tetrahydrocannabinol) im Körper langsamer erfolgt und dadurch selbst beim Konsum an den Wochenenden die Wirkung noch im Arbeitsalltag anhalten kann.



Information

Wie lange das THC im Blutkreislauf bleibt und bis zu welcher Konzentration es zu Beeinträchtigungen führen kann, klärt die Bundesregierung aktuell für eine mögliche Änderung des zulässigen THC-Werts im Straßenverkehr. Mögliche neue Grenzwerte könnten auch für die Auslegung im Arbeitskontext relevant sein, beispielsweise dann, wenn Maschinen bedient werden müssen.

Somit können Betriebe bereits jetzt eigene Regeln festlegen und den Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten klären.

Beispiele für betriebliche Möglichkeiten der Suchtprävention:

Eine **Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention** bietet den optimalen Orientierungsrahmen für alle Führungskräfte und Beschäftigten. Denn hier können unter anderem folgende Punkte festgelegt werden:

- ein Verbot von Alkohol und Drogen während der Arbeit
- ein Verbot von Alkohol und Drogen auf dem Dienstgelände
- ein Verbot, berauscht zur Arbeit zu erscheinen

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Dienstvereinbarung ist der **Umgang mit Auffälligkeiten**. Dabei ist zu beschreiben, was als auffälliges Verhalten zählen kann (z. B. erweiterte Pupillen, Alkoholfahne, ein „Neben-sich-Stehen“ etc.) und welche Reaktionen von den Führungskräften in einem solchen Fall erwartet werden.

Dies gibt ihnen die **Handlungserlaubnis**, hier näher nachzufragen und die betreffende Person unter Umständen mit anderen, weniger gefährlichen Arbeiten zu beauftragen.

Welche Aufgaben eine Gefährdung für sich oder andere nach sich ziehen können, wird in der **Gefährdungsbeurteilung** festgelegt.

Information

Weiterführende Informationen

Ausführliche Informationen zur betrieblichen Suchtprävention, zum Umgang mit bestehenden Süchten und das Statement der DGUV zur Cannabis-Legalisierung finden Sie unter folgenden Links:

- DGUV Information 206-009: [„Suchtprävention in der Arbeitswelt“](#)
- DGUV Information 206-054: [„Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit“](#)
- [NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung \(PDF-Datei\)](#) – Positionierung der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
- DGUV Fachbereich Aktuell FBGIB-005: [„Die Cannabislegalisierung und ihre Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Antworten auf häufige Fragen“](#)

Haben Sie Fragen?

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des Fachbereichs Gesundheit, Kultur und Arbeitsfähigkeit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz helfen Ihnen gerne weiter:

Telefon: 0 26 32 / 9 60-16 30

E-Mail: gesundheit-im-betrieb@ukrlp.de