

UMGANG MIT CANNABIS UND DROGEN IN BETRIEBEN

Seit dem 1. April 2024 ist das Cannabis-Gesetz in Kraft. Konsum, Besitz und Anbau von Cannabis sind damit in Deutschland für Erwachsene unter bestimmten Vorgaben legal. Das Gesetz sieht zudem vor, dass Konsumenten Cannabis künftig über nicht-kommerzielle Anbauvereinigungen beziehen können.

Vor diesem Hintergrund positioniert sich der Verband Deutscher Betriebs- und Werkärzte VDBW e.V. zur erfolgten Cannabis Freigabe und bietet Handlungshilfen für den Umgang mit Cannabis und anderen potentiell rauscherzeugenden Substanzen in den Betrieben an. Eine juristisch belastbare Empfehlung oder Handlungsanleitung können wir als Berufsverband allerdings nicht geben.

Der **VDBW** empfiehlt Cannabis am Arbeitsplatz und in (Aus-)Bildungseinrichtungen gleich zu behandeln und zu bewerten wie jede andere rauschinduzierende Substanz (wie z.B. Alkohol) oder auch jeden anderen nicht-stoffgebundenen Konsum, der unter Umständen zu Eigen- oder Fremdgefährdung führen kann (bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten genauso wie bei anderen Tätigkeiten). Ein Konsum darf nicht zu Gefährdungen am Arbeitsplatz führen und auch nicht die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit beeinträchtigen. Hier kann ein Konflikt entstehen, da der Gesetzgeber den Konsum von Cannabis unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

An allen Arbeitsplätzen, auch in Bildungseinrichtungen, gilt die [DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“](#). Danach dürfen Beschäftigte „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 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten). Nach § 7 (Befähigung für Tätigkeiten) darf der Unternehmer „Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen“. Nach wie vor gilt daher, dass die Unternehmen selbst in der Pflicht stehen, zu prüfen, ob Beschäftigte ihrer Arbeit ohne Eigen- oder Fremdgefährdung nachkommen können.

Diese Regelung gilt auch für den Konsum von Cannabis. Generell reicht für ein Tätigkeitsverbot der Nachweis von Auffälligkeiten – ein Substanznachweis durch Testung ist nicht erforderlich.

Unter Umständen kann auch bei fortgesetzter Tätigkeit unter Suchtmittel einfluss der Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung wegfallen.

Daher empfehlen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung den Unternehmen, durch Arbeitsanweisungen oder Betriebsvereinbarungen den Konsum von Cannabis, aber auch anderen rauschinduzierenden Substanzen am Arbeitsplatz zu untersagen.

Wenn der bzw. die Beschäftigte erkennbar nicht in der Lage ist, seine/ihre Tätigkeit auszuüben, so ist die Person nach Hause zu schicken. Dabei ist sicher zu stellen, dass sie dort unbeschadet ankommt. Dies ist eine etablierte Vorgehensweise, an der sich durch die Legalisierung von Cannabis nichts geändert hat. Zur Absicherung des betrieblichen Vorgehens empfiehlt es sich, die Betriebe dahingehend zu beraten, den Umgang mit berauschenden Substanzen einschließlich Cannabis und

Suchterkrankungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder sonstigen internen Regelung einvernehmlich zu regeln.

Wichtig ist es, als Betriebsarzt bzw. –ärztin die NULLTOLERANZ von Cannabis und anderen Drogen am Arbeitsplatz gegenüber den Betrieben zu vertreten.

Zu betonen ist, dass Betriebsärzte und –ärztinnen fachlich unabhängig und in ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei sind. Sie können nicht entgegen ihrer ärztlichen Einschätzung dazu verpflichtet werden, Dienstleistungen der Überwachung und Kontrolle von Beschäftigten zu übernehmen.

Drogentests gehören nach Ansicht des VDBW nicht zu den originären Aufgaben von Betriebsärzten und –ärztinnen. Allerdings können sie Drogentests nach ärztlichem Ermessen durchführen, sofern diese verhältnismäßig oder durch gesetzliche Vorgaben notwendig sind.

Gerade im Kontext der Cannabisfreigabe wird auch in Zukunft eine nicht-invasive Testung (Urin oder Speichel) lediglich darüber Auskunft geben, ob THC überhaupt im Körper zu finden ist. Eine konkrete Konzentrationsbestimmung ist nur durch eine invasive Blutentnahme möglich. Eine Blutentnahme zur juristisch validen Feststellung einer Drogen- oder Alkoholkonzentration unterliegt behördlichen Auflagen (Polizei) und gehört nicht zu den Aufgaben der Betriebsärzte und –ärztinnen.

Künftig soll es voraussichtlich in Anlehnung an den bestehenden Grenzwert für Alkohol auch einen Grenzwert für den Cannabis-Wirkstoff THC für die Regelungen im Straßenverkehr geben. Erschwerend wirkt hier, dass nach aktuellem Wissensstand für Cannabis von Testwerten keine eindeutigen Rückschlüsse auf das Ausmaß der Handlungseinschränkungen möglich sind.

Hingegen ist und bleibt es sehr wohl betriebsärztliche Aufgabe, Beschäftigte über die Auswirkungen und Gefahren von Cannabis-, Alkohol- oder Drogenkonsum zu informieren und den Betrieb zur möglichen Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen und Handlungsempfehlungen im Umgang mit Drogen und Suchterkrankungen zu beraten.

Als Handlungsempfehlung zum Umgang mit dem Thema Sucht im Betrieb verweisen wir auf die Praxishilfe „Alkohol am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Führungskräfte“ der Deutschen Hauptstelle für Suchtgefahren. [Praxishilfe fuer Fuehrungskraefte.pdf \(dhs.de\)](https://www.dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/4_quartal/dguv_positionspapier_cannabis.pdf). Der Leitfaden lässt sich auf alle anderen substanzbezogenen Suchtmittel übertragen.

LINKS:

https://www.dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/4_quartal/dguv_positionspapier_cannabis.pdf

[Kein Platz für Cannabis bei der Arbeit und in der Schule \(dguv.de\)](https://www.dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/pressearchiv/2023/4_quartal/dguv_positionspapier_cannabis.pdf)