

Cannabis am Arbeitsplatz

Gesetzesänderungen

Mit dem „Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften“ ist Cannabis ab dem 1. April 2024 für den privaten Gebrauch legal. Erwachsene dürfen 25 Gramm für den eigenen Gebrauch besitzen und drei Pflanzen in ihrer Wohnung anbauen. Als Arzneimittel kann Cannabis jetzt einfacher verschrieben werden, da sie nicht mehr unter das Betäubungsmittelgesetz fallen. Hinweis: Cannabis wird in Deutschland jährlich von ca. 4,5% aller Erwachsenen verwendet¹.



Als Betriebsärzte können wir vor dem Konsum von Cannabis eigentlich nur warnen: Cannabis kann – ohne definierte Dosis-Wirkungsbeziehung – zu unterschiedlichen akuten Folgeschäden, wie Panikattacken, psychotische Syndrome, beeinträchtigte Aufmerksamkeit, mangelnde Konzentration und gestörte motorische Koordination führen. 9% aller Konsumenten, 17% der Personen mit einem Konsumbeginn und 25 - 30% der Menschen, die Cannabis täglich konsumieren, entwickeln eine Abhängigkeit².

Auch die Position der DGUV ist klar: [„NULL-Alkohol und NULL-Cannabis bei Arbeit und Bildung“](#)

Gesetzeslage

In der [DGUV-Vorschrift](#) ist festgelegt, dass sich Versicherte nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden dürfen. Mitarbeiter unter Drogeneinfluss dürfen nicht beschäftigt werden.

Nach § 24a Straßenverkehrsgesetz (StVG) gilt (noch), dass ordnungswidrig handelt, wer unter Wirkung von Drogen (unter anderen Cannabis) ein KFZ führt. Eine solche Wirkung liegt danach vor, wenn die Substanz (hier Cannabis) im Blut nachgewiesen wird. Auch strafrechtlich kann das Führen eines KFZ unter Drogeneinfluss relevant sein. Ausführlichere Informationen erhalten Sie über den Deutschen Verkehrssicherheitsrat³.

Viele rechtliche Fragen, die sich aus der Teillegalisierung ergeben, sind noch ungelöst. Juristischerseits wird darauf hingewiesen, dass das größte unfallversicherungsrechtliche Problem dem Fall zukommen dürfte, indem der Arbeitgeber hätte erkennen müssen, dass der Arbeitnehmer die zugedachte Aufgabe aufgrund von Drogenkonsum nicht hätte erledigen können. Routinemäßige Drogentests könnten bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bei besonders gefährlichen Arbeiten zulässig sein⁴. Drogentests greifen in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter ein.

Hat der Arbeitgeber keine andere Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu prüfen, können Drogentests in Ausnahmefällen angeordnet werden, z. B. bei konkretem Verdacht, wenn es sich um Arbeiten mit hohem Gefahrenpotenzial handelt⁵.

Wichtig:

Dieses Urteil liefert keinen Freifahrtschein für eine körperliche Kontrolle. Die Chance, den Drogentest bei einem Arzt der Wahl durchführen zu lassen, muss angeboten werden. Eine verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrolle zur Überprüfung der Arbeitsfähigkeit kann aus unserer Sicht im Baugewerbe nur ausnahmsweise in Betracht kommen.



PetrP - Fotolia

Schlussfolgerungen für unsere Mitgliedsbetriebe

- Wenn der Vorgesetzte den begründeten Verdacht hegt, der Mitarbeiter könnte wegen Alkohol- oder Drogeneinfluss oder auch auf Grund anderer (medizinischer) Gründe beeinträchtigt sein, so ist dieser nicht einzusetzen.
- Unter begründetem Verdacht stehende Mitarbeiter können nur aufgefordert werden, die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt nachzuweisen.
- Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung und bei besonders gefährdenden Tätigkeiten, die vorher sorgfältigst geprüft werden sollten, kann ein Drogenscreening-Test bei Arbeitnehmern in Betracht kommen.
- Ist ein Auftrag (z. B. Tätigkeiten im Ausland) mit einem Nachweis eines negativen Drogentests verknüpft, kann ein Drogentests (je nach Anforderung Urin- oder Serum) nach vorheriger Aufklärung der Mitarbeiter durchgeführt werden.
- Stets ist eine sorgfältige und dokumentierte betriebsärztliche Beratung und Aufklärung des Versicherten über die Fragestellung, die erforderlichen Untersuchungen (die der Zustimmung des Versicherten bedürfen) und ggf. die arbeitsrechtlichen Konsequenzen erforderlich. Siehe dazu die [DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen](#).
- Das Ergebnis wird nur an den Versicherten geschickt.
- Der Arbeitgeber erhält danach weder die Testergebnisse noch die weiterführenden Diagnosen.

Autor: Dr. Thomas Solbach, Facharzt für Arbeitsmedizin

¹ Hoch, E. et al, 2015

² Hoch, E. et al, 2015

³ Medizinisches Cannabis im Straßenverkehr - Deutscher Verkehrssicherheitsrat (<= Link [Übersicht zu den gesetzlichen Regelungen siehe DVR](#))

⁴ Maehl, R, H, 2024

⁵ Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 1.9.2006, Az.: 27 Ca 136/06