

Cannabis und deren Auswirkungen

Zum 01.04.2024 ist das Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis erschienen (Cannabisgesetz – CanG). Die Unfallversicherungsträger und die DGUV verweisen in diesem Zusammenhang auf ihre Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1).

Die Regelungen sind eindeutig: Nach § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 dürfen Versicherte 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. Gleichzeitig dürfen Unternehmer nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

Cannabis und Arbeit und Bildung

Ein Cannabis-Konsum in der Freizeit lässt sich am Arbeitsplatz oder einer Bildungseinrichtung im Allgemeinen ohne eine regelmäßige Testverpflichtung nicht nachweisen.

Es ist möglich, dass viele Cannabis-Konsumenten ihre Aufgaben am Arbeitsplatz ebenso sorgfältig wie Beschäftigte erledigen, die keine Drogen konsumiert haben. Arbeitgeber können in der Regel nicht erkennen, ob und in welchem Umfang Beschäftigte Cannabis in ihrer Freizeit zum „Genuss“ konsumieren oder nicht. Dennoch stellen diese Beschäftigten für andere auf Grund der häufigen Cannabis-Wirkungen eine potenzielle Gefahr dar.

Ein regelmäßiger Konsum wird insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bildungseinrichtungen durch deutliche Leistungseinschränkungen und Persönlichkeitsveränderungen auffallen. Bildungseinrichtungen sollten dem mit frühen Präventionsangeboten entgegenwirken.

Welche Regeln dürfen Betriebe für Cannabis aufstellen?

Grundsätzlich lässt sich Cannabis-Konsum nur schwer nachweisen. Betriebliche Drogentests sind nur in Ausnahmefällen erlaubt. Erschwerend kommt hinzu, dass selbst bei nachgewiesenem Konsum bislang verbindliche Kriterien fehlen, um den Einfluss von Cannabis auf die Arbeitssicherheit festzustellen. Daher empfiehlt es sich, Cannabis am Arbeitsplatz komplett zu untersagen. Dazu eignet sich eine Betriebsvereinbarung, formuliert und aufgesetzt von Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite. Sie sollte auch Maßnahmen und Konsequenzen erläutern, etwa die gezielte Weiterbildung der Führungskräfte zu Suchtprävention und einen verbindlich anzuwendenden Stufenplan bei Suchtverdacht – von der Erstansprache über Hilfsangebote bis zur betrieblichen Kündigung im letzten Schritt.



Foto von Kimzy Nanney auf Unplash

Cannabis-Konsum: Mögliche Folgen

Kurzfristige Folgen

- zum Beispiel Euphorisierung und erhöhte Risikobereitschaft, verlängerte Reaktionszeiten, Gleichgültigkeit gegenüber Gefahren;
- Verletzungs- und Unfallgefahr steigt

Langfristige Folgen

- zum Beispiel erhöhtes Risiko für Psychosen, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, mögliche körperliche oder psychische Abhängigkeit;
- langfristige bis dauerhafte Arbeitsunfähigkeit möglich, ggf. Entzug nötig

Cannabis-Sucht: Symptome und Prävention

Mögliche Symptome einer Sucht

- zum Beispiel auffällige Verhaltensänderung, verminderte Leistungsfähigkeit, Lustlosigkeit, sozialer Rückzug, starke Stimmungsschwankungen, erhöhte Fehlerquote bei der Arbeit, häufige Fehltag

Maßnahmen zur betrieblichen Prävention

- Betriebsvereinbarung zu Cannabis-Verbot, Führungskräfte zur Betriebsvereinbarung und Vorgehen nach Stufenplan schulen; bei Suchtverdacht: Beschäftigte gezielt ansprechen und Stufenplan anwenden

Änderung Arbeitsstättenverordnung

In § 5 Absatz 1 Satz 1 der Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist, wird das Wort „Tabakrauch“ durch die Wörter „Rauche und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten“ ersetzt.

Cannabisgesetz

Auszug aus der Arbeitsstättenverordnung

„§ 5 Nichtraucherschutz - (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Rauche und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“

Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes § 25 Absatz 1 Satz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 4 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
2. Nummer 5 wird durch die folgenden Nummern 5 und 6 ersetzt: „5. wegen einer Straftat nach dem Konsumcannabisgesetz oder nach dem Medizinal-Cannabisgesetz oder - 6. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz wenigstens zweimal“.

Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz

§ 25 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen
(1) Personen, die

1. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,
2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,

3. wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184l, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches,
4. wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetz,
5. wegen einer Straftat nach dem Konsumcannabisgesetz oder nach dem Medizinal-Cannabisgesetz oder
6. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz wenigstens zweimal rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugendlichen beauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind. Die Zeit, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist, wird nicht eingerechnet.

Quelle: www.dguv.de; www.aug.dguv.de