

Verteiler:

Vorstand, Fachprüfer,
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, den 8. April 2024

Teil-Legalisierung von Cannabis – Hinweise an Arbeitgebende

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 23.02.2024 hat der Deutsche Bundestag der teilweisen Legalisierung von Cannabis zugestimmt. Seit dem 1. April 2024 ist es Erwachsenen ab 18 Jahren erlaubt, bis zu 50 Gramm getrockneten Cannabis zu besitzen und in der Wohnung aufbewahren bzw. bis zu 25 Gramm getrockneten Cannabis in der Öffentlichkeit mit sich zu führen. Zudem darf pro Haushalt eine volljährige Person maximal drei Pflanzen für den Eigenbedarf anpflanzen. Cannabis wird von der Liste der verbotenen Substanzen im Betäubungsmittelgesetz gestrichen. Für Jugendliche sind Besitz, Erwerb und Anbau weiterhin verboten.

Cannabis wird mit der Teil-Legalisierung aber nicht zum Genussmittel, sondern bleibt eine nicht ungefährliche Droge, deren Verwendung immer gewisse Risiken für die eigene Gesundheit und das gesamte Leben birgt. So kann Cannabis das Bewusstsein und die Wahrnehmung erheblich beeinträchtigen und zu Angst- oder Panikgefühlen, Orientierungslosigkeit, verminderter Reaktionsfähigkeit, Übelkeit, Schwindel etc. führen. Mit nachlassender Wirkung können zudem Entzugserscheinungen und eine Abhängigkeit entstehen, die sowohl psychische als auch körperliche Folgen haben können. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Angststörungen, Depressionen oder Krebs sind häufige Spätfolgen von Drogenkonsum.

Cannabis-Konsum am Arbeitsplatz

Auch wenn das Cannabisgesetz (CanG) den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz nicht explizit verbietet, erfordern es jedenfalls die Arbeitsschutzvorschriften, dass Arbeitnehmende sich so verhalten, dass weder sie selbst noch andere gefährdet werden:

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. Arbeitnehmende sind verpflichtet, ihre Leistung frei von Einflüssen berauschender Mittel zu erbringen, das gilt gleichermaßen für Alkohol und Cannabis sowie jegliche andere berauschende Mittel. Korrespondierend dürfen

GTGA
Güte- und Überwachungs-
gemeinschaft Technische
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de
e-mail: info@gtga.de

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, nicht beschäftigen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss künftig neben Suchtmitteln wie Alkohol auch Cannabis berücksichtigt werden. Arbeitgeber sind gehalten, insoweit klare Richtlinien bezüglich des Konsums von Rauschmitteln festzulegen und ggf. weitere Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Aufgrund ihres Weisungsrechts und infolge ihrer Fürsorgepflicht sind Arbeitgeber berechtigt den Konsum von jeglichen Rauschmitteln – insbesondere Alkohol und Cannabis – während der Arbeitszeit komplett zu verbieten. Nicht zuletzt zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes ist ein **Cannabis-Verbot** am Arbeitsplatz dringend geboten und sollte zumindest folgende Regelungen umfassen:

- Verbot des Konsums von Cannabis – unabhängig von der Einnahmeform – auf dem gesamten Betriebsgelände, während der Arbeitszeit, einschließlich der Pausen.
- Bei Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice oder mobil – Erstreckung des Verbots auf den jeweiligen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung.
- Verpflichtung der Arbeitnehmenden zur Arbeitsaufnahme und zur Erbringung der arbeitsvertraglichen Pflichten stets in rauschfreiem Zustand.
- Hinweis an die Arbeitnehmenden, dass bei einem Verstoß gegen diese Vereinbarung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist, welche je nach den Umständen des Einzelfalls von einer Abmahnung bis hin zu einer außerordentlichen und fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages reichen können.

Auch wenn insoweit eine mündliche Anordnung kombiniert mit einem entsprechenden Ausgang grundsätzlich ausreichend wäre, ist einer schriftlichen Regelung, z.B. im Arbeitsvertrag, in einer Zusatzvereinbarung oder ggf. in einer Betriebsvereinbarung (unter Einbeziehung des Betriebsrates) aber der Vorzug zu geben.

Abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten kommen weitere Maßnahmen in Betracht, wie z.B.

- die Erweiterung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen oder betrieblicher Regelungen betreffend den Umgang mit berauschenden Mitteln um Cannabis,
- ein Hinweis an Mitarbeiter, auf Mittel zu verzichten, die in eine Abhängigkeit führen (Cannabis, Alkohol, Nikotin, Aufputschmittel ...), ggf. verbunden betrieblichen Informationsveranstaltungen und Aktionen zum Thema „Suchtmittel“ und Hilfsangeboten für suchtgefährdete Mitarbeiter.

Weitere Informationen finden Sie hier:

BG RCI Merkblatt A 003 „Suchtmittelkonsum im Betrieb“

[BG Bausteine D 510 „Gefährdung durch stoffgebundene Suchtmittel“](#)

[DGUV Information 206–009 Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen](#)
(inkl. beispielhafte Betriebsvereinbarung)

Cannabis-Konsum in der Freizeit

Vorgaben des Arbeitgebers zum Konsum von Rauschmitteln in der Freizeit sind grundsätzlich nicht möglich, es sei denn, es besteht ein betrieblicher Bezug wie z.B. andauernder Rausch bei Arbeitsantritt aufgrund von Cannabis-Konsum während der Freizeit, Tragen von Dienstkleidung oder einer Dienstuniform während des Cannabis-Konsums.

Nachweisbarkeit von Cannabis-Konsum

Zum Nachweis von Cannabis und seinen Abbauprodukten werden verschiedene Drogentests genutzt, insbesondere THC-Schnelltests. THC (Tetrahydrocannabinol) wird aus der Hanfpflanze gewonnen und ist der Hauptwirkstoff von Cannabis.

Auch wenn die berauschende Wirkung von gerauchtem Cannabis i.d.R. „nur“ etwa zwischen ein bis vier Stunden anhält, können sich noch weit darüber hinaus nachweisbare THC-Rückstände im Körper befinden. Wie lange genau THC nachweisbar ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab: Menge und Häufigkeit des Konsums, Zeitraum zwischen THC-Konsum und Drogentest, Art des Drogentests (Bluttest, Urintest oder Haarprobe), Allgemeinzustand der jeweiligen Person. Je nach Konsummuster ist der Nachweis von aktivem THC im Blut noch ca. 12 bis 72 Stunden nach dem Konsum möglich. Im Urin beträgt die Nachweisdauer bei mehrmaligem Konsum etwa fünf bis sieben Tage, bei regelmäßigem Konsum sechs bis acht Wochen, bei Dauerkonsum sogar bis zu 12 Wochen.

Einen Grenzwert gibt es derzeit (noch) nicht, Gutachter bei Arbeitsunfällen orientieren sich i.d.R. an einem Wert größer als 1 ng THC im Blut.

Allen Nachweismethoden ist gemein, dass sich nach derzeitigem Stand weder der genaue Zeitpunkt noch die genaue Menge des Konsums feststellen lassen, sondern nur dass Cannabis konsumiert wurde.

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass

Dieses Rundschreiben wurde für die Mitglieder der GTGA erstellt. Wir bitten von der Vervielfältigung sowie jeder Weitergabe des Rundschreibens oder Teilen abzusehen.

.