UK ST
Unfallkasse
Sachsen-Anhalt

Fachtag
Cannabis-Teillegalisierung

–

betriebliche Suchtprävention
Herausforderungen in der Arbeitswelt

Diana Sitza, Unfallkasse Sachsen-Anhalt, Fachberaterin
betriebliches Gesundheitsmanagement
26.05.2025

Gliederung

1. Konsum am Arbeitsplatz
2. Cannabisprävention für Unternehmen
3. Arbeitsfähigkeit nach Konsum
4. Unfallversicherungsschutz
5. Cannabisprävention und Beratungsangebote

1. Konsum am Arbeitsplatz

- kein absolutes Rauschmittelverbot im Arbeitsschutzrecht
- KCanG *(Konsumcannabisgesetz)* gibt keine Änderungen in Bezug auf Arbeitsschutz oder Regelungen zum Konsum am Arbeitsplatz
- Einschränkung:
  - Kein Konsum in der Nähe von Personen unter 18 Jahren
  - In Fußgängerzonen zwischen 7 – 20 Uhr
  - Sichtweite von Schulen, Kinderspielplätzen
  - Kinder- und Jugendeinrichtungen
  - Sportstätten
  - in militärischen Bereichen der Bundeswehr

Quelle: **DGUV Fachbereich Gesundheit im Betrieb**: *Die Cannabislegalisierung und ihre Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Antworten auf häufige Fragen*, Stand: 26.07.2024, Nr. 22629, FBGIB-005.

1. Konsum am Arbeitsplatz

Im Arbeitskontext gilt DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

- gemäß § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, der sie selbst oder andere gefährden könnte
- Nach § 7 Abs. 2 dürfen AG Versicherte nicht beschäftigen, die erkennbar nicht in der Lage sind, die Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen
- Somit gilt im Arbeitsschutzrecht ein **relatives Suchtmittelverbot**

1. Konsum am Arbeitsplatz

CanG beinhaltet Änderungen von arbeitsschutzrelevanten staatl. Vorschriften:

- Verbot der Beschäftigungen von Personen, die wegen einer Straftat im Zusammenhang mit dem CanG verurteilt wurde; Person darf Jugendliche nicht beaufsichtigen, anweisen und ausbilden
- AG haben dies bei der Ermittlung der Befähigung der Versicherten nach § 7 Abs. 1 DGUV zu berücksichtigen

§ 5 Nichtraucherschutz der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättv):

- Arbeitsstätten müssen so eingerichtet werden, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird und die Sicherheitsanforderungen erfüllt sind
- „Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Rauch und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten geschützt sind.“

Quelle: Haufe (2024). *Jahreswechsel 2024/2025: Arbeitsrechtliche Änderungen – Änderung der Arbeitsstättenverordnung.* Haufe. Abgerufen von https://www.haufe.de

1. Konsum am Arbeitsplatz

Position der DGUV, BG und UK:

- Gleichbehandlung von Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen
- Ausschluss der Gefährdung durch den Konsum

→ NULL Alkohol und NULL Cannabis
(betrifft auch den Arbeitsweg)

→ Nutzung Direktionsrecht

Empfehlung:

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen anpassen, die den Konsum bei der Arbeit und erforderlicher Zeit vor Dienstantritt untersagt

- Infos an den Betriebsrat, die Leitungen und die Beschäftigten
- z.B. Poster aushängen, Aufklärung und Suchtprävention
- Maßnahmen und Konsequenzen erläutern: Weiterbildung von Führungskräften oder Anwendung Stufenplan

2. Cannabisprävention

- § 16 Abs. 2 DGUV Vorschrift – **Unterweisung** der Beschäftigten
  → Kollegen und Kolleginnen nehmen Auffälligkeiten wahr
  → durch Unterweisungen wird auf die Mitwirkungspflicht aufmerksam gemacht
- **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** schaffen Klarheit über den Umgang mit auffälligen Beschäftigten, indem Regel, Handlungsanleitungen und Interventionsketten festgelegt sind
- zeigt außerdem, dass sich der Betrieb mit Sucht und Prävention beschäftigt → Enttabuisierung
- **Aufklärungsarbeit** durch Aktionstage oder Teambesprechungen**:**
  - Risiken und Folgen
  - Gefährdungen bei der Arbeit
  - stärken Sicherheits- und Gesundheitskompetenz
- Info zu Hilfe- und Beratungsangeboten
- Schulungen der Führungskräfte, FK für AS, FK für Sicherheit /Gesundheit, SiBe zu den Symptomen und Umgang mit auffälligen Kollegen

2. Cannabisprävention

- Wahrnehmen von Fehlbeanspruchungen *(Über- / Unterforderungen)*

→ bei unzumutbaren Belastungen kann Suchtmittelkonsum ein Bewältigungsversuch sein

- Einbindung von Betriebsärzten / Betriebsärztinnen und externe Experten kann wertvolle Impulse geben

- junge Beschäftigte einbeziehen, indem das Selbstwertgefühl gestärkt wird oder Problemlösungsstrategien erlernt werden
- Peer-to-Peer-Methode:

  - Baden-Württemberg Stiftung hat das Modellprojekt „Partyzelt – The Next Generation“ gestartet

- Jugendliche im Alter von 13 -18 Jahren wurden von Fachkräften geschult und gaben das Wissen auf einem Festival an Gleichaltrige weiter

Quelle: AOK – Die Gesundheitskasse. (2024, 1. Oktober). *Suchtvorbeugung: Sechs Faktoren für mehr Resilienz*. https://www.aok.de/pk/magazin/koerper-psyche/sucht/suchtvorbeugung-sechs-faktoren-fuer-mehr-resilienz/

3. Wirkung von Cannabiskonsum

- unterschiedliche Wirkungsdauer
- bei Inhalation tritt Reaktion unmittelbar auf und hält zwischen 2 - 5 Stunden an
- bei orale Einnahme tritt Reaktion verzögert auf (30 Min bis 1,5 Stunden später) und hält zwischen 6 - 8 Stunden an
- Abbau von THC dauert länger als von Alkohol
- bei regelmäßigem Konsum ist THC im Urin noch nach Wochen nachweisbar

3. Auswirkung von Cannabiskonsum

- erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr
- Beeinträchtigung der Reaktionsfähigkeit
- abnehmende Konzentrations- und Leistungsfähigkeit
- Produktionseinbußen
- Konflikte im Team
- negative Auswirkungen auf die Fahrsicherheit

4. Unfallversicherungsschutz

- Ausschlaggebend beim Versicherungsschutz, ob Arbeitsunfall im Sinne § 8 SGB VII vorliegt:
  - **Unfälle** sind zeitlich begrenzt, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu Gesundheitsschaden oder Tod führen
  - **versicherte Person**
  - Folge einer **versicherten Tätigkeit** sein

- Haftungsrisiko seitens AG, wenn er hätte erkennen müssen, dass AN nicht in der Lage war übertragbare Arbeit gefahrlos auszuführen

- führt grobfährlässige oder vorsätzliche Verletzung der Fürsorgeplicht zu Arbeitsunfall, kann Unfallversicherungsträger Regressansprüche geltend machen

5. Cannabisprävention und Beratungsangebote

- Unfallkassen – Aufsichtspersonen oder spezialisierte Präventionskräfte
- DGUV-Info zu Cannabis und Arbeit:

  https://tinyurl.com/9auhxyza
- Krankenkassen

  www.bgf-koordinierungsstelle.de
- Externe Suchtberatungsstellen: Plattform DigiSucht

  www.suchtberatung.digital
- Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen – DHS: vermittelt Basisinfos, Behandlungseinrichtungen, kostenfreie Info-Materialien

  www.dhs.de
- DHS- Internetseite mit Leitfäden und Handreichungen

  https://sucht-am-arbeitsplatz.de
- Bundesweit Plattform bündelt Info zum Gesetz, bietet Angebote für Suchtprävention, Suchtberatung etc.

  www.infos-cannabis.de