



Gesetz zum Umgang mit Konsumcannabis

Klarheit schaffen

Cannabis am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für Personalverantwortliche

herausgegeben von der Landesstelle für Suchfragen Schleswig-Holstein



Klarheit schaffen

Cannabis am Arbeitsplatz

Wir danken der
Deutschen Rentenversicherung Nord
für die freundliche Unterstützung

Das Konsumcannabisgesetz

Der Umgang mit Cannabis in der Öffentlichkeit und im privaten Raum wurde neu geregelt. Doch was bedeutet das für die Arbeitswelt? Was müssen Führungskräfte wissen und berücksichtigen?

Mit diesem Leitfaden möchten wir Handlungssicherheit im Umgang mit Cannabis im Kontext des Arbeitsalltages vermitteln, um diesen Herausforderungen begegnen zu können.

Für weitere Unterstützung in der Betrieblichen Suchthilfe nehmen Sie gern jederzeit Kontakt zu uns auf.

Ihre **LSSH**



Deutsche
Rentenversicherung

Nord

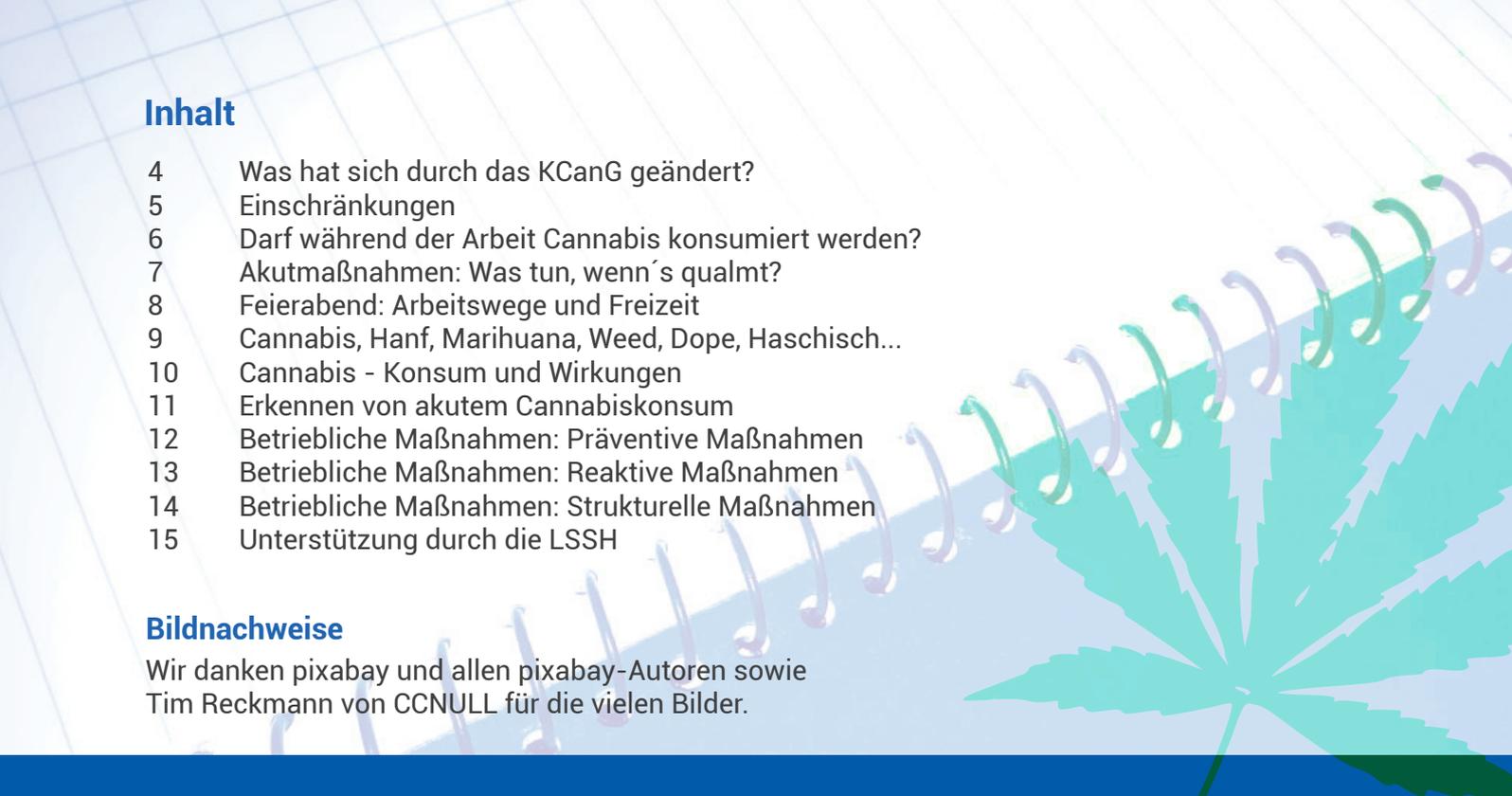


Inhalt

- 4 Was hat sich durch das KCanG geändert?
- 5 Einschränkungen
- 6 Darf während der Arbeit Cannabis konsumiert werden?
- 7 Akutmaßnahmen: Was tun, wenn´s qualmt?
- 8 Feierabend: Arbeitswege und Freizeit
- 9 Cannabis, Hanf, Marihuana, Weed, Dope, Haschisch...
- 10 Cannabis - Konsum und Wirkungen
- 11 Erkennen von akutem Cannabiskonsum
- 12 Betriebliche Maßnahmen: Präventive Maßnahmen
- 13 Betriebliche Maßnahmen: Reaktive Maßnahmen
- 14 Betriebliche Maßnahmen: Strukturelle Maßnahmen
- 15 Unterstützung durch die LSSH

Bildnachweise

Wir danken pixabay und allen pixabay-Autoren sowie Tim Reckmann von CCNULL für die vielen Bilder.



V.i.S.d.P.
Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e. V.
Schreiberweg 10
D-24119 Kronshagen
Telefon: +49 431 – 65 73 94 – 40
Telefax: +49 431 – 65 73 94 – 55
E-Mail: sucht@lssh.de
Internet: lssh.de

Was hat sich durch das KCanG geändert?

Mit dem „Gesetz zum Umgang mit Konsumcannabis“ wird der private Eigenanbau durch Erwachsene zum **Eigenkonsum** sowie der gemeinschaftliche, nicht-gewerbliche Eigenanbau von Cannabis in Anbauvereinigungen *nicht legalisiert*, sondern neu geregelt:

Seit dem 1. April 2024 dürfen volljährige Personen in Deutschland bis zu **25 Gramm Cannabis** ohne Strafverfolgung mit sich führen, sofern dies dem persönlichen Konsum dient. Weiterhin ist der private Anbau von bis zu **drei Cannabispflanzen** gleichzeitig **für den Eigenbedarf** erlaubt.

Am eigenen Wohnsitz ist der Besitz von nunmehr insgesamt **50 Gramm getrocknetem Cannabis** für den Eigenkonsum durch Erwachsene gestattet.

Einschränkungen

Gemäß § 5 des Konsumcannabisgesetzes stellt der Konsum von Cannabis an bestimmten Orten oder in deren unmittelbarer Nähe (beispielsweise in Anwesenheit von Minderjährigen, auf dem Gelände von Schulen, in Fußgängerzonen oder in der Nähe von Spielplätzen und Kindergärten) eine Ordnungswidrigkeit dar und wird entsprechend geahndet.

Zählt der Arbeitsplatz nicht zu den in § 5 KCanG explizit genannten Orten, bedeutet das:

Cannabis am Arbeitsplatz ist nach dem Cannabisgesetz zunächst *NICHT* verboten!



Darf also während der Arbeit Cannabis konsumiert werden? Jain.

Das KCanG enthält **keinen** Passus, der den Konsum am Arbeitsplatz verbietet.

ABER:

„Arbeitnehmer schulden dem Arbeitgeber die ungetrübte Arbeitsfähigkeit.“

DGUV Vorschrift 1, § 15, Absatz 2: Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(2) Versicherte dürfen 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.

UND:

„Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht.“

DGUV Vorschrift 1, § 7, Absatz 2: Befähigung für Tätigkeiten

(2) Unternehmer und Unternehmerinnen dürfen Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

→ Im Arbeitsschutz gilt also ein **relatives** Suchtmittelverbot.

Akutmaßnahmen: Was tun, wenn´s qualmt?

Analog zum Konsum von Alkohol **zwingt** § 7, Absatz 2 **Vorgesetzte zum Eingreifen**, wenn sie vom Rausch eines Mitarbeitenden während der Arbeitszeit erfahren.

Passiert ein Unfall, und sie haben nachgewiesenermaßen **Kenntnis vom Zustand** des Unfallverursachenden, können sie empfindlich juristisch belangt werden:

§ 323c StGb: Unterlassene Hilfeleistung

§ 27 StGb: Beihilfe zu einer Straftat

Vorgesetzte haben folgende **Handlungsmöglichkeiten**:

Sie können die Person beispielsweise **im Sanitätszimmer ausnüchtern** lassen. Alternativ müssen sie dafür sorgen, dass die Person sicher **nach Hause** kommt, sie können sie also etwa von Angehörigen abholen lassen oder mit dem Taxi (ggf. mit Begleitung) nach Hause schicken. Das Entgelt kann für diesen Tag entfallen.

➔ **Außerdem wissenswert:** Nach Artikel 9 des KCanG darf eine Person, die wegen einer Straftat nach dem KCanG verurteilt wurde, Jugendliche nicht beaufsichtigen, anweisen und ausbilden.



Feierabend: Arbeitswege und Freizeit

Der Feierabendjoint hinterm Werkstor ist grundsätzlich erlaubt, der **Arbeitsweg** ist aber unter Umständen **nicht versichert**. Versicherungen prüfen im Schadensfall gegebenenfalls den Einfluss psychotroper Substanzen wie z.B. Cannabis.

Mitarbeitenden kann untersagt werden, öffentlich Cannabis zu konsumieren, wenn es dem **Ansehen der Firma** schaden könnte, und sie zum Beispiel währenddessen Arbeitskleidung mit **Logo oder Namenszug** des Unternehmens tragen.

Kündigen?

Eine Suchterkrankung allein ist **kein Kündigungsgrund!** Bei einer Abhängigkeit gleich welcher Art gelten dieselben Rechte und Pflichten wie bei allen anderen Erkrankungen auch.

Nach (schweren) **Verstößen gegen Pflichten** oder nach **mehreren erfolglosen Behandlungen** ist eine begründete Kündigung allerdings möglich.



Cannabis, Hanf, Marihuana, Weed, Dope, Haschisch...

Cannabis kann in unterschiedlichen Formen konsumiert werden.

Gras,

oft auch als Marihuana oder Weed bezeichnet, sind die getrockneten Blätter und Blüten der weiblichen Hanfpflanze. Der **THC***-Gehalt liegt im Durchschnitt zwischen 7–11%, manche Treibhaus- oder genetisch veränderten Züchtungen enthalten aber auch 20 % und mehr.



Haschisch,

auch als Hasch, Shit, Dope oder Piece bezeichnet ist das zu grünen, braunen oder schwarzen Platten gepresste Harz der weiblichen Hanfblüten. Der THC-Gehalt liegt im Durchschnitt zwischen 10 % bis maximal 30 %.

Sonstiges

Haschischöl: dickflüssiger, teerartiger, stark konzentrierter Auszug aus dem Harz weiblicher Hanfblüten mit einem THC-Gehalt von teilweise über 70 %.

Legal Highs: Einige sogenannte „Legal Highs“ sind mit künstlichen Cannabinoiden versetzt. Sie sind gefährlich, weil in der Regel weder Inhaltsstoffe noch Wirkstoffmenge bekannt sind.

CBD: Cannabidiol ist ein weiterer von 113 identifizierten Cannabinoiden aus der weiblichen Hanfpflanze. Es werden entkrampfende, entzündungshemmende und angstlösende, aber keine rauschartigen Wirkungen beschrieben.

* = TetraHydroCannabinol, kurz THC, zählt zu den psychoaktiven Cannabinoiden und ist der **hauptsächlich rauschbewirkende Bestandteil** der Hanfpflanze (Cannabis).



Cannabis - Konsum und Wirkungen

Cannabis kann auf unterschiedliche Arten konsumiert werden. In der Regel wird es geraucht, verdampft (Vapes) oder in Lebensmittel eingearbeitet (Tee, Kekse...).

Jede Konsumform hat einen unterschiedlichen Wirkungseintritt und beeinflusst Dauer und Intensität der Effekte. Akuter und dauerhafter Cannabiskonsum kann die **Leistungsfähigkeit und die Sicherheit am Arbeitsplatz** stark beeinflussen.

- ★ **Eingeschränkte kognitive Funktionen:** Konzentrationsstörungen, verlangsamte Reaktionszeit und beeinträchtigte Entscheidungsfähigkeit.
- ★ **Beeinträchtigte motorische Fähigkeiten:** Koordinationsprobleme, Gleichgewichtsstörungen und verminderte Hand-Augen-Koordination.
- ★ **Veränderte Wahrnehmung:** Verzerrte Entfernungs- und Zeitwahrnehmung, was vor allem in sicherheitskritischen Bereichen problematisch sein kann.

Diese Effekte können das **Risiko von Arbeitsunfällen** erhöhen, insbesondere beim Führen von Maschinen und Fahrzeugen oder bei der Ausübung anderer Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Präzision erfordern.



Bei verordneter Einnahme von **Medizinalcannabis** können individuelle Regeln greifen, da es z.B. bei ADHS, Tics oder Tourette zu ganz anderen, gar scheinbar **paradoxen Wirkweisen** kommen kann. Der Umgang damit ist im Einzelfall und ggf. ärztlich abzuklären.

Erkennen von akutem Cannabiskonsum

Zu den Symptomen, die auf einen akuten Cannabiskonsum hinweisen **können**, gehören:

- ★ Rote, glasige **Augen**, kleine Pupillen, eventuell Lichtempfindlichkeit
- ★ Deutlich **verzögerte Reaktionszeiten** auf Anweisungen oder Reize
- ★ Eingeschränkte **Koordination**, unsicherer Gang, Gleichgewichtsprobleme, ungeschickte Bewegungen
- ★ Verwaschene oder verlangsamte **Sprache**, Schwierigkeiten, einen klaren Gedanken zu formulieren
- ★ Schwierigkeiten, die **Aufmerksamkeit** auf eine Aufgabe zu richten oder Anweisungen zu befolgen
- ★ Verändertes **Verhalten**: Unangemessene Stimmungsschwankungen, z.B. übermäßige Euphorie, unkontrolliertes Lachen oder ungewöhnliche Gereiztheit
- ★ Ein deutlicher **Cannabisgeruch**, der von der Person ausgeht

Das Auftreten dieser Symptome muss nicht zwangsläufig auf einen Cannabiskonsum zurückzuführen sein. Andere Faktoren wie Müdigkeit, Stress oder die Einnahme von Medikamenten können ähnliche Anzeichen hervorrufen.

Die Situation sollte **dokumentiert** und das **vorwurfsfreie** Gespräch mit dem / der betroffenen Mitarbeitenden gesucht werden, um die Situation zu klären.

Wichtig: Ein Drogentest ist nur mit Einverständnis der Betroffenen durchführbar!



Betriebliche Maßnahmen

Um **Sicherheit und Produktivität** im Unternehmen zu fördern, ist es unerlässlich, klare Richtlinien und Verfahren im Umgang mit Rauschmitteln (wie z.B. Cannabis) zu entwickeln. Diese Maßnahmen sollten sowohl **präventive als auch reaktive Elemente** umfassen:

Präventive Maßnahmen:

- ★ **Betriebliche Richtlinien:** Führen Sie klare Richtlinien ein, die den Konsum während der Arbeitszeit und in betrieblichen Einrichtungen untersagen sowie Konsequenzen bei Verstößen definieren. Ergänzen Sie *Dienstanweisungen*, die den Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz konkret regeln und ein Verbot von Alkohol und illegalen Drogen auf Cannabis ausweiten.
- ★ **Schulungen und Sensibilisierung:** Die Durchführung regelmäßiger *Schulungen für Führungskräfte* und Mitarbeitende über die Auswirkungen von Cannabis auf die Leistungsfähigkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zu empfehlen.
- ★ **Gefährdungsbeurteilung:** Bewerten Sie die potenziellen Gefahren durch Cannabiskonsum in bestimmten Arbeitsbereichen und legen Sie Schutzmaßnahmen fest. Passen Sie die *Gefährdungsbeurteilung an*, um die spezifischen Risiken durch Cannabiskonsum zu berücksichtigen.

Downloadlink zum Handbuch für die Praxis:
Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe
von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS)



Betriebliche Maßnahmen

Reaktive Maßnahmen:

- ★ **Verdachtsfälle:** Festlegung eines klaren Verfahrens für den Umgang mit Verdachtsfällen, Dokumentation und Gespräche mit betroffenen Mitarbeitenden
- ★ Definition und Durchsetzung des Konzepts der „**Punktnüchternheit**“ am Arbeitsplatz, insbesondere für sicherheitsrelevante Bereiche
- ★ **Folgemaßnahmen:** Festlegung von Konsequenzen bei Verstößen gegen die betrieblichen Richtlinien und Angebot von Unterstützung und Rehabilitationsmaßnahmen
- ★ Einführung von **Stufenplangesprächen** bei Verstößen gegen die Vorschriften

Weitere Maßnahmen:

- ★ **Dienst- und Betriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen, Hausordnungen, Vertragszusätze:** Anpassung oder Ergänzung, um den Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz zu regeln
- ★ **Betriebliche Tätigkeiten:** Regelung des Konsums von Cannabis auf Dienstreisen, in Kundenterminen etc.
- ★ **Dienstkleidung:** Regelung des Konsums von Cannabis in der Öffentlichkeit auch in der Freizeit, wenn Rückschlüsse auf Unternehmen möglich sind (z.B. beim Tragen von Dienstkleidung)

Strukturelle Maßnahmen

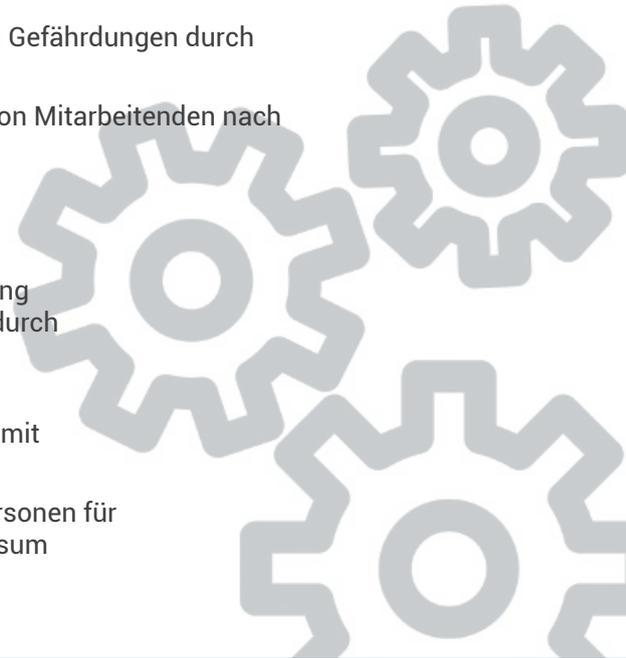
Ein umfassendes **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** sowie ein offenes Klima, in dem es möglich ist, wertfrei über Belastungen zu sprechen, sind hilfreich, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und Suchtgefahren zu reduzieren.

Gesetzlich vorgeschriebene Elemente des BGM sind für Unternehmen:

- ★ **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Bewertung und Minimierung von Gefährdungen durch Cannabiskonsum, besonders in sicherheitskritischen Bereichen
- ★ **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Unterstützung von Mitarbeitenden nach längerer Arbeitsunfähigkeit bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz

Freiwillig aber sehr wirksam sind folgende weitere Strukturen:

- ★ **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):** Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, auch durch Informationsangebote zum Thema Suchtmittelkonsum
- ★ **Ansprechperson psychische Belastung (BAP):** Unterstützung von Mitarbeitenden bei psychischen Belastungen, im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum eine hochwirksame Prävention
- ★ **Betriebliche Suchtkrankenhilfe (BSKH):** Ausgebildete Ansprechpersonen für Mitarbeitende mit Suchterkrankungen bzw. problematischem Konsum





Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V.

Die **LSSH** ist ein Dachverband für viele Organisationen in den Arbeitsfeldern Suchtprävention, -beratung, -behandlung und -selbsthilfe. Sie versteht sich als Schnittstelle, fachlicher Knotenpunkt und Förderin der Suchthilfe in Schleswig-Holstein. Im Bereich der **Betrieblichen Suchtarbeit** können wir Sie in vielen Punkten unterstützen:

- ★ **Führungskräfte-, Mitarbeiter-, Betriebsratschulungen**
- ★ **Ausbildung der Betrieblichen Suchtkrankenhelfer*innen** (gemeinsam mit dem **BKE**)
- ★ Unterstützung bei der Erstellung einer **Betriebsvereinbarung Sucht**
- ★ Unterstützung bei **Gesundheitstagen**
- ★ und **vieles mehr**



lssh.de



suchtfreiarbeiten.de



suchtberatung-sh.de



Wir sind organisiert im **Fachverbund Betriebliche SuchtArbeit** und arbeiten eng mit den **Handwerkerfonds Suchtkrankheit e.V.** zusammen, die bei akuten Fällen vor Ort unterstützen und Betroffene gegebenenfalls ins Hilfesystem begleiten können.

Cannabis am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für Personalverantwortliche zum neuen Cannabisgesetz



herausgegeben von der Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V.

