



# HEALTHY PEOPLE – HEALTHY BUSINESS

Nr. 26 | 2024



## ” Liebe Leserinnen und Leser,

Anfang April dieses Jahres wurde Cannabis (teil-)legalisiert. Nur wenige neue Gesetze haben solche Wellen geschlagen. Vor allem, weil die Thematik fast jeden irgendwo tangiert – sei es im Straßenverkehr, im Beruf, als Eltern oder einen der 4,5 Millionen Konsumenten.

Wenn ich versuche, das Thema mit der betriebsärztlichen Brille zu betrachten, dann fallen mir einige unserer Patienten ein, die trotz (oder wegen?) ihres hohen Konsums in jungen Jahren später eine Familie gegründet, beruflich Karriere und ihren Weg gemacht haben. Und gefühlt sind das mehr als diejenigen, die es nicht geschafft haben. Aus diesem Blickwinkel gab es also gute Argumente, Cannabis zu entkriminalisieren und aus dem illegalen Umfeld herauszuholen.

Dass die Legalisierung damit alle Probleme rund um Cannabis löst, erscheint mir aber ein ideologisch gefärbter Wunschtraum. So warnt nicht nur die Bundesärztekammer vor gravierenden gesundheitlichen Folgen für Jugendliche und Heranwachsende.



Auch die Verbände der Kinder- und Jugendärzte sowie Psychotherapeuten sehen in Cannabis alles andere als eine „harmlose Substanz“.

Und wenn nach Auffassung des Gesetzgebers die Legalisierung eine Wunderwaffe gegen Nebenwirkungen, Bandenkriege und Beschaffungskriminalität sein soll, müsste man dann nicht konsequenterweise auch Kokain, Heroin und Crystal Meth legalisieren?

Dass eine Legalisierung Drogen nicht harmloser macht, sehen wir am Beispiel Alkohol. So sind die knapp 17 Millionen Menschen in Deutschland, die ihre Gesundheit mit Alkohol ruinieren, echt „ein Brett“. Fast jeder Vierte trinkt zu viel. Und alle 8 Minuten stirbt in Deutschland ein Mensch an den direkten Alkoholfolgen. Alkohol tötet also – völlig legal – alle 8 Minuten einen der Kollegen im Büro, den Sportskamerad im Verein oder die gesellige Nachbarin von nebenan.

Sei's drum: Das Cannabisgesetz ist in Kraft, sicherlich mit ganz vielen Fragen bei der Umsetzung. Einige vakante Punkte wurden seit April nachgezogen, zum Beispiel der Grenzwert für den Straßenverkehr. Warum allerdings in Deutschland im Straßenverkehr mehr konsumiert werden darf als im Cannabis-erfahrenen Holland, erschließt sich mir noch nicht ganz ...

Nach wie vor offen – und für Betriebsärzte wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit echt problematisch – sind die fehlenden Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz. So wird auf die schwammige Vorschrift im § 15 der DGUV Vorschrift 1 verwiesen, wonach Beschäftigte „sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln ... in einen Zustand versetzen (dürfen), durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“

Dieser „Zustand“ ist aber weder definiert oder beschrieben, noch mit Grenzwerten versehen, an denen man sich orientieren könnte. Die Berufsgenossenschaften haben sich hier zwischenzeitlich eindeutig positioniert: Null Alkohol – Null Drogen. Und auch wir empfehlen hier eine klare Positionierung des Betriebs: Ein eindeutiges Verbot von Alkohol- und Drogen am Arbeitsplatz. Sei es über eine Betriebsvereinbarung oder ein Verbot im Rahmen des Weisungsrechts.

Denn aus den Erfahrungen mit Alkohol wissen wir, wie komplex die Situationen in der Praxis sein können: Sind die 0,2 Promille wirklich der Rest von gestern Abend (und in den nächsten zwei Stunden abgebaut) oder kommen die vom ersten Schluck Mariacron heute Morgen ... aus der Flasche, die im Spülkasten der Toilette, im Werkzeugtrolley oder hinter den Buchhaltungsordnern versteckt ist? Und dieser Kollege hat bis zum Nachmittag dann 2,0 Promille ...

Und Cannabis darf aktuell ja nicht nur mitgeführt, sondern ohne ein klares betriebliches Verbot auch legal konsumiert werden. Während der Arbeitszeit, in der Mittagspause. Da bleibt es am Ende ganz praktisch den jeweiligen direkten Vorgesetzten überlassen, zu beurteilen, ob beim Kollegen ein Zustand nach § 15 vorliegt. Schwierig.

Als kleine Hilfestellung im „Cannabis-Dschungel“ mag dabei dieser Newsletter dienen. Wir haben mit Hilfe der Suchthilfe Aachen Symptome, Dosierungen, Terminologie und Hintergründe zusammengetragen und im Stil der „Sendung mit der Maus“ aufbereitet. Ganz konkret für die Vorgesetzten vor Ort, aber auch für alle Player im betrieblichen Gesundheitsschutz.



Viel Spaß beim Lesen, herzlichst  
Ihr **Michael Suchodoll**

# Cannabis

## Womit haben wir es zu tun?

*Cannabis* (lat) gehört zu der botanischen Gattung der Hanfgewächse. Hanf ist eigentlich eine Nutzpflanze, aus der man Papier, Seile oder Stoff herstellen kann. Cannabissamen sind auch z.B. im Vogelfutter oder im Müsli zu finden.

Als Sorte „*Cannabis sativa*“ mit dem Wirkstoff THC (Tetrahydrocannabinol) wird die Pflanze zu einer psychoaktiven – also das Gehirn beeinflussenden – Substanz und führt beim Konsum zu einem Rausch. THC ist die stärkste Wirksubstanz, aber nur eine von mindestens 60 Cannabinoiden im Cannabis.



## Wieviel THC ist im Cannabis? Wie „stark“ sind die einzelnen Produkte?

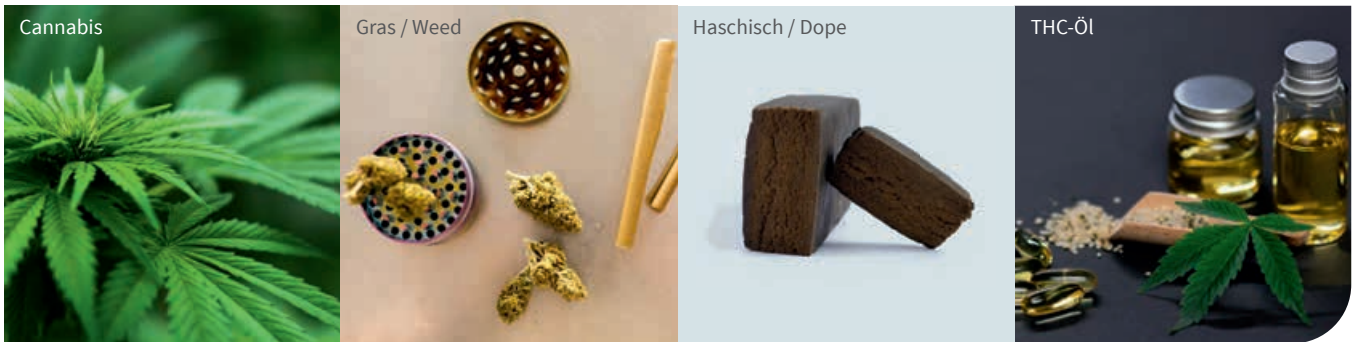
Der Wirkstoffgehalt von Cannabis vom Schwarzmarkt ist in den letzten Jahren in der Tendenz um ein Vielfaches gestiegen. Der mittlere THC-Gehalt liegt bei 18 Prozent. Allerdings variiert der Wirkstoffgehalt je nach Sorte, Anbaugebiet, -methode und Verarbeitung zu den verschiedenen Produkten. Gerade in illegalen Produkten werden neben THC weitere künstlich hergestellte Cannabinoide und Streckmittel festgestellt, sodass Wirkung, Intensität und Risiken schwer bis gar nicht einschätzbar sind.

## Wie nimmt man Cannabis zu sich?

Konsumiert werden die getrockneten Blüten und Pflanzenteile des Cannabis – auch Marihuana, umgangssprachlich „Gras“ oder „Weed“ genannt – oder das gepresste Harz der Pflanze – bekannt als Haschisch oder „Dope“. Beide Produkte werden meist geraucht: gemischt mit Tabak in einem Joint; ohne Tabak „blunt“ in einer Purpfeife oder in einer Wasserpfeife, der sogenannten „Bong“. Marihuana und Haschisch können aber auch in Lebensmittel oder Getränke wie Tee gemischt und gegessen/getrunken werden. Die wohl bekanntesten essbaren Produkte sind sogenannte „Spacecakes“, also Kekse oder Brownies, in denen Cannabis mitgebacken wird. Seltener wird das konzentrierte Extrakt des Cannabisharzes als Haschischöl konsumiert.

## Wie schnell wirkt Cannabis?

Geraucht setzt die Wirkung meist unmittelbar ein, da der Wirkstoff sehr schnell über die Atemwege aufgenommen wird und die Blut-Hirn-Schranke überwindet. Nach ungefähr 15 Minuten erreicht die Wirkung ihr Maximum, klingt nach 30 bis 60 Minuten langsam ab und ist nach 2 bis 3 Stunden weitestgehend beendet. Gegessen oder getrunken wird das THC langsamer aufgenommen. Die Wirkung hierbei ist eher unvorhersehbarer, da sie verzögert und dann plötzlich einsetzt.



## Wie wirkt Cannabis?

Die Wirkung von Cannabis hängt von verschiedenen Faktoren ab: von der Konsumart (geraucht, gegessen), der aufgenommenen Wirkstoffmenge, der Konsumsituation, aber auch der Grundstimmung und der psychischen Stabilität der Konsumenten.

 Als angenehme Wirkungen werden u.a. beschrieben:

- heitere, euphorische Stimmung
- gesteigertes Kommunikationsbedürfnis
- Phantasieanregung, neuartige Ideen und Gedankensprünge
- Entspannung, Gefühl von Leichtigkeit
- Verbesserung des Wohlbefindens
- Schmerzlinderung
- Appetitsteigerung.

 Zu den Wirkungen, die als unangenehm erlebt werden, zählen:

- Herzrasen, Schwindel, Übelkeit
- uferloses Durcheinander im Kopf
- Gedächtnislücken bis hin zum „Filmriss“
- niedergedrückte Stimmung
- lähmende Trägheit
- psychomotorische Erregung oder Unruhe
- Angst, Panikreaktionen und
- Verwirrtheit mit Verfolgungsphantasien bis hin zu paranoiden Wahnvorstellungen.

 Bestimmte Folgen des Konsums sind kritisch für die Teilnahme am Straßenverkehr sowie am Arbeitsplatz zu bewerten. Hierzu gehören:

- Einschränkungen der Konzentration und Aufmerksamkeit
- Verlängerung von Reaktions- und Entscheidungszeit
- Auswirkungen auf das Sehvermögen
- Störung der Bewegungskoordination



## Inwiefern wird Cannabis in der Medizin eingesetzt?

Seit März 2017 können Ärzte „Medizinalcannabis“ in Form von getrockneten Blüten und Extrakten oder Arzneimitteln mit den Wirkstoffen Dronabinol oder Nabilon verschreiben. Der Einsatz von Cannabis als Medizin hat sich beispielsweise in der Schmerztherapie und bei bestimmten chronischen Erkrankungen als hilfreiche Möglichkeit erwiesen. Medizinalcannabis ist nur in Apotheken und auf Rezept erhältlich. Die Kosten für die Behandlung werden unter bestimmten Voraussetzungen durch die gesetzlichen Krankenkassen übernommen.

## Wie lange ist THC nachweisbar?

Im Gegensatz zu beispielsweise Alkohol dauert der Abbau von THC deutlich länger als die Wirkung anhält. Denn THC besitzt eine hohe Fettlöslichkeit und lagert sich dementsprechend leicht in fettstoffreichem Gewebe an.

Es gibt grobe Richtwerte, an denen man sich orientieren kann. Im Einzelfall kann die Dauer der Nachweisbarkeit jedoch deutlich davon abweichen: Im Blut ist Cannabis bis zu 7 Tagen nachweisbar. Im Urin sind Cannabinoide und ihre Abbauprodukte durchschnittlich etwa 30 Tage nachweisbar, bei einem regelmäßigen Konsum deutlich länger.

Da die Nachweisbarkeit nicht nur vom letzten Konsum und den dabei konsumierten Mengen, sondern entscheidend auch von den Konsumgewohnheiten abhängt, ist es notwendig, bei einer Einschätzung z.B. für den Straßenverkehr und/oder die Arbeitsfähigkeit zwischen gelegentlichem und regelmäßigem Konsum zu unterscheiden.

## Wer ist ein „gelegentlicher“ Konsument?

Gelegentliche Konsumenten sind diejenigen, bei denen isolierte Konsumsituationen vorliegen und die nach dem Konsum wieder eine Pause einlegen. In diesem Fall kann man davon ausgehen, dass der akute THC-Wert vor einem erneuten Konsum wieder „auf null“ gesunken ist. Eine isolierte Konsumeinheit liegt vor, wenn zwischen dem Konsum eine Zeit von mehreren Tagen liegt und bei einem Konsumereignis nur moderate Einzelkonsummengen aufgenommen werden. Als moderater Einzelkonsum wird eine Konsummenge von max. 25 mg THC, entsprechend 0,25 g Cannabis mit einem Wirkstoffgehalt von 10 Prozent verstanden. Problematisch ist jedoch, dass man gerade auf dem illegalen Markt den THC-Gehalt des gekauften Cannabis überhaupt nicht weiß und dieser deutlich höher liegen kann.

## Was bedeutet „regelmäßiger“ Konsum?

Regelmäßiger Konsum liegt vor, wenn an mehreren Tagen in der Woche ohne ausreichend lange Konsumpausen, jedoch auch noch nicht täglich, Cannabis eingenommen wird.

3,5  
ng/ml



## Was bedeutet das nun für den Straßenverkehr?

Im Zuge der Teil-Legalisierung wurde in Deutschland der Grenzwert von THC im Straßenverkehr von bisher 1,0 auf 3,5 Nanogramm pro Milliliter Blutserum angehoben. Ab diesem Wert ist nach aktuellem Stand der Wissenschaft und Einschätzung einer Expertenkommission eine verkehrssicherheitsrelevante Wirkung beim Führen eines Kraftfahrzeuges „nicht fernliegend, aber deutlich unterhalb der Schwelle, ab der ein allgemeines Unfallrisiko beginnt“. Der Grenzwert sei – konservativ berechnet – vergleichbar mit einer Blutalkoholkonzentration von 0,2 Promille bei dem Konsum von Alkohol.

Personen unter 21 Jahren beziehungsweise in der Probezeit dürfen nicht unter der Wirkung von Cannabis fahren (Nachweisgrenzwert: 1,0 ng/ml).

Bei einem Konsum von Cannabis darf gleichzeitig generell kein Alkohol getrunken werden.

**Übrigens:** Der Grenzwert in den Niederlanden liegt bei 3 ng/ml, in Belgien bei 1 ng/ml.

## Wieviel Cannabis kann konsumiert werden, um unter den Grenzwert von 3,5 ng/ml zu kommen?

Die Deutsche Gesellschaft für Verkehrsmedizin (DGVM) und die Deutsche Gesellschaft für Verkehrspsychologie (DGVP) haben Empfehlungen zur Wartezeit nach dem Konsum von Cannabis vor einer Verkehrsteilnahme veröffentlicht. Hier heißt es:

Gelegenheitskonsumenten sollten nach dem Konsum 12 Stunden warten, bis sie sich wieder ans Steuer setzen. Dann kann davon ausgegangen werden, dass der Grenzwert 3,5 ng THC/ml im Blutserum unterschritten wird. Grundlage hier ist jedoch, dass der THC-Gehalt bei 10 Prozent Wirkstoffgehalt liegt. Wenn der Wirkstoffgehalt nicht bekannt ist – wovon eher auszugehen ist – wesentlich höher ist und/oder eine größere Menge Cannabis konsumiert wurde, sollte die Wartezeit bis zur Verkehrsteilnahme mindestens 24 Stunden betragen.

Wird Cannabis oral aufgenommen (z.B. mit Gebäck), sind die Zeiträume von Wirkung und Nachweis deutlich länger. Dann sollte sogar länger als 24 Stunden bis zu einem Fahrtantritt gewartet werden.

Bei regelmäßigem Konsum – an mehreren Tagen in der Woche ohne längere Pausen – wird THC im Gewebe gespeichert. Durch eine langsame Rückverteilung ins Blut kann es daher Tage dauern, bis es zu einer Unterschreitung des Grenzwertes kommt. Die Experten von DGVM und DGVP weisen darauf hin, dass bei täglichem oder mehrfach täglichem Hochkonsum eine Verkehrsteilnahme ausgeschlossen ist. Nach einer mehrwöchigen Abstinenz wird der Grenzwert unterschritten und eine Teilnahme am Straßenverkehr erst dann wieder empfohlen.



## Wie testet die Polizei, ob Cannabis konsumiert wurde?

Geht die Polizei von einem Cannabiskonsum aus, wird zunächst das sogenannte Leistungsbild geprüft: Sind die Augen glasig und gerötet? Sind die Pupillen erweitert und verengen sich auch nicht, wenn sie in eine Lichtquelle (z.B. Taschenlampe) schauen? Liegen konkrete Ausfallerscheinungen vor, wie Schlangenlinienfahren, verwaschene Sprache oder Benommenheit? Wurde ein Unfall verursacht?

Ergibt sich hier ein Verdachtsmoment wird ein Schnelltest über Speichel, Schweiß oder Urin vor Ort als Vortest durchgeführt. Hieraus ergeben sich weitere Hinweise für einen möglichen akuten Konsum. Fällt der Vortest positiv aus, wird ein Bluttest auf der Wache von einem Arzt durchgeführt und im Labor ausgewertet.



## Welche Regelungen gelten am Arbeitsplatz?

Auch wenn Cannabis grundsätzlich nicht mehr verboten ist, regelt die DGUV Vorschrift 1 bereits jetzt, dass einerseits „Versicherte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können“ (§ 15 Abs. 2). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Konsum während der Arbeitszeit oder in der Freizeit stattgefunden hat, wenn die Reste noch einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben. Beschäftigte, die in ihrer Freizeit jedoch maßvoll Cannabis konsumieren, können vermutlich unter bestimmten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen noch in der Lage sein, die ihnen obliegenden Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen (vgl. Gelegenheitskonsumenten im Straßenverkehr).

Andererseits dürfen Unternehmer Beschäftigte, „die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen“ (§ 7 Abs. 2). Beschäftigte haben demnach eine Sorgfalts-, Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Beide Regelungen gelten also auch, wenn dies durch Cannabiskonsum verursacht wird.

Da Suchtmittelkonsum als Gefährdungs- und Belastungsfaktor eingestuft wird, müssen neben Suchtmitteln wie Alkohol nun auch Cannabis berücksichtigt und geeignete Maßnahmen angepasst werden. Eine besondere Stellung erhält hier eine „Betriebsvereinbarung Sucht“ mit einem integrierten Stufenplan.

## Darf der Arbeitgeber einen Drogentest veranlassen?

Grundsätzlich ist ein Drogentest – ähnlich wie bei einem Alkoholtest – ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter also nicht zu solchen Tests zwingen. Im Verdachtsfall braucht es daher immer die Einwilligung des Beschäftigten. Wird ein Drogentests oder eine ärztliche Untersuchung eingefordert, sollten die konkreten Verdachtsmomente festgehalten werden, die zu dieser Konsequenz geführt haben. Sofern die betroffene Person erkennbar nicht in der Lage ist, ihre Tätigkeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuüben, muss der Arbeitgeber die weitere Tätigkeit untersagen, unabhängig davon, ob ein Drogentest vorliegt oder nicht.

Bei besonderen gefährlichen Tätigkeiten können Arbeitsverträge oder Betriebs- sowie Dienstvereinbarungen regelmäßige verdachtsunabhängige Drogentests umfassen.



## Was ist, wenn Beschäftigte die Einwilligung zum Drogentest verweigern?

Lehnen Beschäftigte einen Test ab, muss sich der Arbeitgeber entscheiden, ob er den Betroffenen nach Hause schickt und für den sicheren Heimweg sorgt oder ihn trotz Verdacht weiterarbeiten lässt.

Entscheidet der Arbeitgeber sich für das nach Hause schicken, könnten Beschäftigte später geltend machen, nicht berauscht gewesen zu sein, ggfs. einbehaltenen Lohn einfordern oder gegen eine mögliche Abmahnung oder Kündigung vorgehen. Ein Gericht muss dann klären, ob solche Maßnahmen des Arbeitgebers gerechtfertigt waren.

Lässt der Arbeitgeber einen erkennbar berauschten Beschäftigten weiterarbeiten, haftet der Arbeitgeber für mögliche Folgeschäden.

## Woran könnten Arbeitgeber erkennen, ob ihre Beschäftigten Cannabis konsumieren?

Da Cannabis Menschen auf verschiedene Arten beeinflussen kann, können sich die Anzeichen und Symptome bei unterschiedlichen Konsumenten stark unterscheiden. Einige der folgenden Merkmale können aber auch ganz andere Hintergründe haben, weshalb diese Auflistung keine allgemeingültige Checkliste sein kann:

- gerötete, blutunterlaufene Augen
- geweitete Pupillen, die sich auch beim Blick ins Licht nicht schließen
- Mundtrockenheit/„Pappmaul“ (in Folge dessen wird evtl. viel getrunken)
- Schwindel; Koordinationsprobleme; trittunsicher und tollpatschig wirken
- verwaschene Sprache
- plötzlich auftretende Müdigkeit
- verlangsamtes Zeitempfinden; verlangsamte Reaktionen
- sehr entspannt und gelassen wirken
- Konzentrationsstörungen; Erinnerungsprobleme/Vergesslichkeit; Unterhaltung oder Gedanken nicht folgen können
- übermäßiges Kichern; „kindisches“, unangemessenes Verhalten/grundloses Lachen; euphorisches Verhalten
- Appetitsteigerung
- Herzrasen; gesteigerter Puls; Schwitzen
- Unruhezustände; Angst bis hin zu Panikattacken
- Wahnvorstellungen; Halluzinationen
- süßlicher, einzigartiger Cannabisgeruch in Haaren und Kleidung, auf der Haut, im Atem oder im Raum
- Utensilien zum Konsum von Cannabis, wie z.B. Cannabistütchen, große Tabakblättchen zum Drehen von Joints, Wasserpfeife/Bong
- Veränderungen im Verhalten oder im Kontakt, wie z.B. Energie- und Motivationslosigkeit, Interessenslosigkeit, Gleichgültigkeit, Leistungsabfall, ausweichendes Verhalten, Rückzug.





## Ab wann bin ich nach einem Cannabiskonsum wieder arbeitsfähig?

Derzeit liegen – anders als im Straßenverkehr – noch keine Grenzwerte oder Empfehlungen für einen zeitlichen Mindestabstand zwischen Konsum und Dienstbeginn vor, ab dem eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gänzlich ausgeschlossen werden kann. Empfohlen wird generell das Konzept der „Punktnüchternheit am Arbeitsplatz“ – also 0,0 Promille Alkohol, Cannabis oder andere psychoaktive Substanzen. Arbeitgeber dürfen den Konsum von Cannabis und anderen Drogen während der Arbeitszeit und z.B. im sicherheitsrelevanten Bereich wie beim Bedienen von Maschinen oder beim Führen von Fahrzeugen sowie das Erscheinen zur Arbeit unter Drogeneinfluss untersagen. Dies sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Die Herausforderung bei Cannabis jedoch ist, dass ein messbarer THC-Gehalt im Körper nicht zwangsläufig mit Ausfallerscheinungen und somit mit „Arbeiten unter Drogeneinfluss“ gleichzusetzen ist.



### Cannabiskonsum und Versicherungsschutz

Wenn der akute oder zurückliegende Cannabiskonsum rechtlich wesentliche Ursache für einen Unfall am Arbeitsplatz war, gilt der Unfall nicht als Arbeitsunfall. Der Versicherungsschutz entfällt und es bestehen keine Ansprüche auf Leistungen seitens der gesetzlichen Unfallversicherung. Ebenso entfällt der Versicherungsschutz im Straßenverkehr, wenn der Grenzwert von 3,5 ng/ml Blutserum überschritten wurde.

Ein haftungsrechtliches Risiko für den Arbeitgeber besteht, wenn hätte erkannt werden müssen, dass der Beschäftigte die zugeordnete Aufgabe aufgrund von Cannabiskonsum nicht ohne Gefahr hätte erledigen können. Um dies zu erkennen, reicht dem Gesetzgeber „der Beweis des ersten Anscheins“ und die „allgemeine Lebenserfahrung“. Führt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu einem Arbeitsunfall, kann der zuständige Unfallversicherungsträger einen Regressanspruch geltend machen.

## An wen können sich suchtfährdete oder Cannabisabhängige Beschäftigte wenden, wenn sie ihren Konsum verändern möchten?

Gerne können sich betroffene Beschäftigte an die Ärzte und Psychologinnen bei uns in der Praxis wenden.

In jeder Kommune gibt es darüber hinaus Suchthilfeeinrichtungen, die Beratungs- und Behandlungsangebote bereithalten und beispielsweise in ambulante oder stationäre RehaMaßnahmen vermitteln. Auch Selbsthilfegruppen können hilfreiche Ansprechpartner sein.

Niedrigschwellig sind Online-Beratungsangebote wie:

- ▶ „Digisucht“, [www.suchtberatung.digital](http://www.suchtberatung.digital) für Betroffene und Angehörige oder
- ▶ das Ausstiegsprogramm „Quit the shit“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung [www.quittheshit.net](http://www.quittheshit.net)


---

## Fazit

Obwohl das Gesetz zur Teillegalisierung bereits im April in Kraft getreten ist, gibt es viele offene Fragen und Herausforderungen – auch und gerade im Kontext der Arbeitswelt.

Damit Führungskräfte möglichst sicher agieren und im Verdachtsfall schnell reagieren können, sollten sie zum Thema Cannabis sowie zum Umgang mit auffälligen Beschäftigten sensibilisiert und geschult werden. Sie sollten wissen, wie sie Auffälligkeiten, die im Zusammenhang mit einem Suchtmittelkonsum stehen können, ansprechen.

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen – bisher insbesondere zum Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz – haben sich bewährt und bieten einen Leitfaden zum Umgang mit auffälligen Beschäftigten. Ein darin integrierter Stufenplan bietet die Grundlage einer zielführenden Intervention und bietet allen Beteiligten Orientierung und Handlungssicherheit.



Wenn Sie weitere Fragen haben oder sonstige Beratung und Unterstützung wünschen, melden Sie sich gerne:

**Tel. 02408 – 713 416 0**

**[info@arbeitsmedizin-aachen.de](mailto:info@arbeitsmedizin-aachen.de)**