

# Sicherheit geht vor – kein Cannabis am Arbeitsplatz



## Checkliste für Arbeitgebende

Diese Checkliste soll Arbeitgebende und ihre Führungskräfte bei der betrieblichen Suchtprävention unterstützen. Anhand der Fragen können Themen und Maßnahmen für die Suchtprävention im eigenen Betrieb abgeleitet werden. Die Checkliste beansprucht keine Vollständigkeit, sie gibt Anregungen, welche Maßnahmen Arbeitgebende ergreifen können. Auch wenn Arbeitgebende und Führungskräfte nur einzelne Punkte berücksichtigen, können sie bereits dazu beitragen, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

### 1.) Klare Regeln festlegen

#### Betriebliche Regelung zur Suchtprävention:

Gibt es eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder eine andere betriebliche Regelung zum Umgang mit Suchtmitteln oder auffälligen Beschäftigten am Arbeitsplatz?

Ja                      Nein



*Um klare Regeln in Bezug auf den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz und den Umgang mit auffälligen Beschäftigten festzuhalten, sind Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu empfehlen.*

#### Aktualisierung der Regelungen:

Wurden bestehende betriebliche Regelungen hinsichtlich Cannabiskonsum geprüft und aktualisiert?

Ja                      Nein

Wurde bei einem Verbot des Konsums und Mitführens von Cannabis am Arbeitsplatz diese Regelung schriftlich festgelegt?

Ja                      Nein



*Das Arbeitsschutzrecht verbietet den Konsum nicht generell. Es verbietet lediglich, sich mit Rauschmitteln in einen Zustand zu versetzen, der zu einer Selbst- und Fremdgefährdung führt. Daher empfiehlt es sich, gesonderte betriebliche Regelungen festzulegen, die den Konsum von Cannabis bei der Arbeit und auch in einer erforderlichen Zeit vor Dienstantritt untersagen.*

#### Konsequenzen

Werden Beschäftigte regelmäßig über die innerbetrieblichen Regelungen und das Vorgehen bei Verstößen informiert?

Ja                      Nein

### 2.) Information und Aufklärung

#### Bekanntheit der Risiken:

Sind die gesundheitlichen Risiken von Cannabiskonsum sowie die Auswirkungen auf die Arbeit bei den Führungskräften und Beschäftigten bekannt?

Ja                      Nein

#### Kommunikation im Betrieb:

Gibt es innerbetriebliche Maßnahmen wie z. B. Kampagnen, Gesundheitstage, Vorträge oder Poster zur Suchtprävention?

Ja                      Nein

### 3.) Unterstützungsangebote

#### Beratungsstellen:

Sind den Beschäftigten und Führungskräften Anlaufstellen oder anonyme Unterstützungsangebote, wie z. B. lokale Suchtberatungsstellen oder ein Employee Assistance Program (EAP) bekannt?

Ja                      Nein

#### Innerbetriebliche Ansprechperson für Suchtfragen:

Gibt es eine innerbetriebliche Vertrauensperson für Suchtfragen, welche sowohl den Führungskräften als auch den Beschäftigten beratend zur Seite steht?

Ja                      Nein

#### Verfügbarkeit:

Sind vorhandene Unterstützungsangebote zur Suchtprävention für alle im Betrieb zugänglich bzw. verfügbar?

Ja                      Nein

# Sicherheit geht vor – kein Cannabis am Arbeitsplatz



## Checkliste für Arbeitgebende

### 4.) Qualifizierung

#### Schulung für Führungskräfte:

Gibt es Schulungsangebote für Führungskräfte, um verhaltensbedingte Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf Interventionsmaßnahmen einleiten zu können?

Ja

Nein



*Schulungen für Führungskräfte können einen verbindlichen Charakter annehmen, wenn diese in einer Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung verpflichtend aufgenommen werden.*

#### Schulung für Beschäftigte:

Werden Beschäftigte über die Gefahren von Cannabis und andere Rauschmittel aufgeklärt z. B. in Form von Schulung/Vortrag?

Ja

Nein

Können Beschäftigte sich als innerbetriebliche Ansprechperson für Suchtfragen qualifizieren lassen?

Ja

Nein

### 5.) Gefährdungen erkennen und gegensteuern

#### Gefährdungsbeurteilung vor dem Hintergrund der Cannabislegalisierung:

Werden die Gefahrenpotenziale von Cannabis im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt? Werden vorhandene Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit geprüft und bei Bedarf ergänzende Präventionsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt?

Ja

Nein



*Bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin als Präventionsmaßnahme für den Arbeitsbereich auch ein Cannabisverbot aussprechen.*

#### Gefährdungsbeurteilung als ein Element der wirksamen Suchtprävention:

Werden in der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt, wie z.B. hohe Arbeitsintensität oder geringer Handlungsspielraum?

Werden passende Maßnahmen ergriffen, um die Gefährdung durch psychische Belastung zu vermeiden oder zu verringern?

Ja

Nein



*Werden im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen abgeleitet und umgesetzt, um die Arbeit menschengerecht zu gestalten, sollten diese auch keine suchtbegünstigenden Faktoren enthalten. Wirksame Suchtprävention beginnt mit dem Ermitteln und Beurteilen von Arbeitsbedingungen!*

### 6.) Führungsverhalten

#### Vorbildfunktion:

Sprechen Führungskräfte auffällige Beschäftigte konsequent an?

Ja

Nein



*Im Unternehmen sollte eine Null-Toleranz-Politik gegenüber berausenden Mitteln wie z.B. Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz gelten, um ein sicheres Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.*

 **Mehr zu Prävention von Cannabis bei der Arbeit:**



[www.dguv.de/cannabis](http://www.dguv.de/cannabis)