Wer beruflich Menschen befördert, trägt Verantwortung – am Steuer, im Zug oder bei anderen sicherheitsrelevanten Aufgaben. Seit der Teillegalisierung von Cannabis im Jahr 2024 fragen sich viele Beschäftigte: Darf ich mit einer ärztlich verordneten Cannabistherapie arbeiten? Und zählt dabei ein bestimmter THC-Wert oder meine tatsächliche Leistungsfähigkeit?

Die kurze Antwort: Im Arbeitsalltag ist vor allem entscheidend, ob Sie Ihre Tätigkeit sicher ausüben können. Ein gesetzlicher THC-Grenzwert für pflege beruf medikamente den Straßenverkehr ist keine allgemeine Freigabe für den Dienst. Umgekehrt bedeutet eine ärztliche Verordnung nicht automatisch, dass Sie arbeitsunfähig oder ungeeignet sind. Entscheidend sind die konkrete Tätigkeit, die Wirkung des Medikaments und die Umstände des Einzelfalls.

Seit 2024: Was sich bei Medizinalcannabis geändert hat

Medizinalcannabis ist in Deutschland weiterhin ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel. Seit dem 1. April 2024 wird es nicht mehr über das Betäubungsmittelgesetz geregelt, sondern insbesondere über das Medizinal-Cannabisgesetz. Die Verschreibung bleibt an medizinische Voraussetzungen gebunden. Die Gesetzesänderung hat Cannabis als Medikament also nicht zu einem frei verfügbaren oder im Beruf folgenlosen Stoff gemacht.

Für Beschäftigte ist wichtig: Eine ärztliche Verordnung kann erklären, warum Cannabis im Körper nachweisbar ist. Sie beantwortet aber nicht automatisch die Frage, ob jemand gerade arbeitsfähig ist. Auch ein korrekt eingenommenes Medikament kann Nebenwirkungen haben – etwa Müdigkeit, Schwindel, verlangsamte Reaktionen oder Konzentrationsprobleme. Solche Wirkungen sind bei Tätigkeiten mit Fahrgästen besonders relevant.

Der Grenzwert gilt nicht als Arbeitsfreigabe

Im Straßenverkehr gilt seit August 2024 grundsätzlich ein THC-Grenzwert von 3,5 Nanogramm pro Milliliter Blutserum. Dieser Wert gehört zum Ordnungswidrigkeitenrecht im Straßenverkehr. Er ist keine allgemeine Grenze für den Arbeitsplatz und besagt nicht: „Unterhalb davon ist jede Fahrt sicher." Ebenso wenig ersetzt er die Prüfung, ob die Wirkung eines Medikaments die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigt.

Für ärztlich verordnetes Cannabis gelten im Straßenverkehr besondere Regeln, wenn das Arzneimittel bestimmungsgemäß eingenommen wird. Trotzdem dürfen Betroffene nicht fahren, wenn sie infolge des Medikaments nicht sicher fahren können. Bei einer konkreten Beeinträchtigung können außerdem Straftatbestände relevant werden. Dazu zählt **§ 316 StGB**: Strafbar kann sein, wer ein Fahrzeug führt, obwohl er infolge von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln nicht mehr in der Lage ist, sicher zu fahren. Auch § 315c StGB kann bei konkreter Gefährdung eine Rolle spielen.

Das sind Regeln für das Führen von Fahrzeugen im öffentlichen Verkehr. Im Betrieb gibt es keinen bundesweit einheitlichen THC-Grenzwert, der für alle Beschäftigten gilt. Die Frage, ob jemand arbeiten darf, richtet sich vielmehr nach der Tätigkeit, den betrieblichen Regeln und der tatsächlichen Fähigkeit, die Arbeit sicher auszuführen.

Frage Worauf es ankommt Gilt der Straßenverkehrs-Grenzwert auch im Betrieb? Nein. Er ist kein allgemeiner Arbeitsplatz-Grenzwert und keine automatische Arbeitsfreigabe. Reicht ein Rezept als Nachweis der Fahrtüchtigkeit? Nein. Die Verordnung erklärt die medizinische Anwendung, nicht die aktuelle

Leistungsfähigkeit. Was zählt bei der Arbeit? Ob die Beschäftigte oder der Beschäftigte die konkrete Aufgabe sicher ausführen kann.

Fahrtüchtigkeit entscheidend – aber nicht nur am Steuer

Die Formel „ **fahrtüchtigkeit entscheidend**“ trifft den Kern, greift im Personenverkehr aber etwas zu kurz. Auch wer gerade nicht selbst fährt, kann eine sicherheitsrelevante Aufgabe ausüben: etwa beim Rangieren, beim Einweisen, beim Bedienen technischer Anlagen oder bei der Betreuung von Fahrgästen in einer Gefahrensituation. Entscheidend ist deshalb die sichere Ausübung der konkreten Tätigkeit – nicht allein, ob jemand ein Fahrzeug bewegt.

Ein Beispiel: Eine Busfahrerin nimmt ihr verordnetes Medikament abends ein und bemerkt am nächsten Morgen keine Nebenwirkungen. Ein anderer Beschäftigter nimmt es kurz vor Schichtbeginn ein und fühlt sich deutlich schläfrig. Beide Fälle lassen sich nicht allein anhand der Verordnung oder eines Laborwerts gleich beurteilen. Relevant sind unter anderem Dosis, Einnahmezeitpunkt, individuelle Reaktion, weitere Medikamente, Schlaf und die konkrete Aufgabe.

Wenn die Wirkung spürbar ist

Wer merkt, dass Reaktion, Orientierung, Aufmerksamkeit oder Gleichgewicht beeinträchtigt sind, sollte keine sicherheitsrelevante Tätigkeit aufnehmen. Das gilt auch dann, wenn das Medikament ärztlich verordnet wurde und kein festgelegter Arbeitsplatz-Grenzwert überschritten ist. Im Personenverkehr kann ein kurzer Moment der Unaufmerksamkeit weitreichende Folgen haben.

Andersherum lässt sich aus einer Diagnose oder einer Cannabistherapie allein nicht schließen, dass jemand ungeeignet ist. Manche Menschen sind mit einer stabil eingestellten Behandlung leistungsfähig. Eine pauschale Benachteiligung allein wegen der Diagnose ist daher nicht die sachgerechte Antwort. Es geht um die konkrete Fähigkeit und eine sichere Organisation der Arbeit.

Was ein sicherheitsrelevanter Beruf verändert

Bei einem **sicherheitsrelevanten Beruf** wiegt die Pflicht, Gefahren für andere zu vermeiden, besonders schwer. Dazu gehören je nach Betrieb etwa Bus- und Taxifahrten, Zugbetrieb, Fahrdienstleistungen oder Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte unmittelbar für die Sicherheit von Fahrgästen verantwortlich sind. Welche Aufgaben genau als sicherheitsrelevant gelten, hängt vom Arbeitsplatz und den betrieblichen Abläufen ab.



Arbeitgeber müssen den Arbeitsschutz organisieren und geeignete Maßnahmen treffen. Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet Beschäftigte zugleich, die Arbeitsschutzmaßnahmen zu unterstützen und sich so zu verhalten, dass sie sich und andere nicht gefährden. § 7 DGUV Vorschrift 1 betrifft die Übertragung von Aufgaben: Der Unternehmer muss berücksichtigen, ob Beschäftigte in der Lage sind, die jeweiligen Sicherheitsanforderungen einzuhalten. Das ist keine Erlaubnis zu beliebigen Kontrollen, sondern eine Pflicht, Arbeit sicher zu organisieren.

Für Beschäftigte bedeutet das: Wer sich akut beeinträchtigt fühlt, sollte nicht einfach losfahren oder eine sicherheitskritische Aufgabe übernehmen. Für den Arbeitgeber bedeutet es: Er sollte konkrete Risiken beurteilen und verhältnismäßig handeln – etwa durch eine andere Tätigkeit, eine vorübergehende Herausnahme aus dem Fahrdienst oder eine medizinische Klärung. Eine pauschale Vermutung, jede Person mit Cannabisverordnung sei dienstuntauglich, ersetzt diese Beurteilung nicht.

Privatsphäre und Rücksichtnahmepflicht: beides gilt

Eine Diagnose und die verordnete Behandlung gehören grundsätzlich zur Privatsphäre. Beschäftigte müssen nicht ungefragt dem gesamten Team oder der Führungskraft ihre Krankengeschichte offenlegen. Gesundheitsdaten sind besonders geschützt. Der Arbeitgeber darf nicht ohne sachlichen Grund alle medizinischen Einzelheiten verlangen.

Gleichzeitig besteht eine Rücksichtnahmepflicht: Beschäftigte dürfen nicht wissentlich eine Gefahr schaffen, wenn sie wegen einer akuten Medikamentenwirkung nicht sicher arbeiten können. Daraus folgt nicht automatisch eine Pflicht, jede verordnete Behandlung offenzulegen. Wenn die Arbeitsfähigkeit konkret beeinträchtigt ist oder eine relevante Gefahr entstehen kann, sollten Beschäftigte aber rechtzeitig eine Lösung ermöglichen.

Oft genügt es, zunächst die funktionale Einschränkung mitzuteilen, zum Beispiel: „Ich bin heute nicht sicher fahrfähig und brauche eine andere Aufgabe.“ Ob und welche medizinischen Informationen nötig sind, sollte möglichst mit dem Betriebsarzt oder einer anderen dafür zuständigen Stelle geklärt werden – nicht im Kollegenkreis.

Der Betriebsarzt als sicherer Weg

Der Betriebsarzt kann einschätzen, ob gesundheitliche Einschränkungen mit einer konkreten Tätigkeit vereinbar sind, und Beschäftigte zu möglichen Auswirkungen einer Behandlung beraten. Ärztinnen und Ärzte unterliegen der Schweigepflicht. In der Regel erhält der Arbeitgeber keine Diagnose und keine vollständige Krankengeschichte, sondern – soweit für den Arbeitsschutz erforderlich – eine arbeitsbezogene Einschätzung, etwa ob eine Tätigkeit möglich ist oder Einschränkungen zu beachten sind.

Die Schweigepflicht ist kein Hindernis für den Arbeitsschutz. Sie ermöglicht vielmehr, medizinische Fragen vertraulich zu besprechen und dem Betrieb nur die Information zu geben, die er für eine sichere Einsatzplanung benötigt. Welche Angaben im konkreten Fall weitergegeben werden dürfen, hängt von der Situation und der erforderlichen Einwilligung beziehungsweise einer gesetzlichen Grundlage ab. Bei akuter Gefahr können besondere Pflichten greifen; das ist jedoch kein Freibrief für routinemäßige Offenlegung medizinischer Details.

So können Sie das Gespräch vorbereiten

1. **Beschreiben Sie die Tätigkeit:** Fahren Sie selbst, bedienen Sie Anlagen oder betreuen Sie Fahrgäste in Gefahrensituationen?
2. **Notieren Sie relevante Beobachtungen:** Wann nehmen Sie das Medikament ein, und welche Wirkung oder Nebenwirkungen bemerken Sie?
3. **Fragen Sie nach Einsatzmöglichkeiten:** Gibt es vorübergehend eine Aufgabe ohne Fahr- oder Sicherheitsverantwortung?
4. **Klären Sie die Vertraulichkeit:** Fragen Sie, welche Information der Arbeitgeber erhält und welche medizinischen Angaben beim Betriebsarzt bleiben.

Was Releaf-Informationen leisten – und was nicht

Die **Releaf Sortendatenbank** kann dabei helfen, Informationen zu verschiedenen Cannabisprodukten und Sorten zu sammeln. Sie kann jedoch weder die individuelle Wirkung zuverlässig vorhersagen noch beurteilen, ob eine Person für eine konkrete Schicht oder Fahrt arbeitsfähig ist. Produktangaben ersetzen keine ärztliche Beratung und keine Einschätzung durch den Betriebsarzt.

Auch ein **medizinischer Fragebogen bei Releaf** kann als Vorbereitung dienen, um Beschwerden und Fragen zur Behandlung zu strukturieren. Er ist aber keine betriebsärztliche Eignungsbeurteilung, keine Fahrerlaubnis und keine rechtliche Freigabe für einen sicherheitsrelevanten Einsatz. Bei einer beruflichen Fahrtätigkeit sollten Sie medizinische Fragen mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt und arbeitsbezogene Fragen mit dem Betriebsarzt klären.

Ein praktikabler Maßstab für die nächste Schicht

Vor einer sicherheitsrelevanten Schicht hilft eine nüchterne Selbstprüfung. Sie ersetzt keine medizinische Beurteilung, kann aber zeigen, wann Sie nicht einfach loslegen sollten:

- Fühle ich mich wach, orientiert und aufmerksam?
- Kann ich schnell und angemessen auf unerwartete Situationen reagieren?
- Habe ich seit der letzten Schicht eine neue Dosis, ein anderes Präparat oder zusätzliche Medikamente eingenommen?
- Habe ich Nebenwirkungen, die Fahrgäste oder Kolleginnen und Kollegen gefährden könnten?
- Weiß ich, wen ich im Betrieb ansprechen kann, wenn ich heute nicht sicher einsetzbar bin?

Wenn Sie unsicher sind oder eine Beeinträchtigung spüren, ist eine Klärung vor dem Einsatz besser als eine riskante Fahrt. Melden Sie die Einschränkung sachlich und fragen Sie nach einer sicheren Alternative. Bei wiederkehrenden Fragen sollte die Einsatzfähigkeit gemeinsam mit der behandelnden Praxis, dem Betriebsarzt und – soweit passend – dem Betriebsrat geklärt werden.

Fazit: Kein Laborwert ersetzt die konkrete Prüfung

Der THC-Grenzwert im Straßenverkehr ist nicht der Maßstab für jede berufliche Situation. Eine ärztliche Verordnung bedeutet ebenfalls nicht automatisch, dass eine Fahrt sicher ist oder dass ein Einsatz ausgeschlossen wäre. Im Personenverkehr zählen die konkrete Tätigkeit, die tatsächliche Wirkung und die Pflicht, Fahrgäste und andere Beschäftigte nicht zu gefährden.

Wer verordnetes Medizinalcannabis nutzt, muss nicht pauschal die eigene Diagnose offenlegen. Bei einer spürbaren Beeinträchtigung darf eine sicherheitsrelevante Aufgabe aber nicht einfach übernommen werden. Der Betriebsarzt bietet einen vertraulichen Weg, medizinische Fragen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abzugleichen. So stehen Privatsphäre und Sicherheit nicht gegeneinander, sondern lassen sich möglichst sachgerecht zusammenbringen.

Hinweis: Dieser Beitrag bietet allgemeine Informationen und ersetzt keine individuelle medizinische oder rechtliche Beratung. Im Straßenverkehr können neben dem THC-Wert weitere Umstände entscheidend sein; bei konkreten Zweifeln sollten Sie ärztlichen und gegebenenfalls rechtlichen Rat einholen.

