Eine Behandlung mit Medizinalcannabis kann Fragen im Berufsalltag auslösen: Muss ich meinem Arbeitgeber davon erzählen? Was ist, wenn ich Maschinen bediene oder beruflich fahre? Und wie kann ich verantwortungsvoll handeln, ohne meine Diagnose preiszugeben?

Die kurze Antwort: Sie müssen Ihrem Arbeitgeber in der Regel nicht ungefragt Ihre Diagnose oder sämtliche Einzelheiten Ihrer Behandlung mitteilen. Gleichzeitig dürfen Sie nicht arbeiten, wenn Sie dadurch sich selbst oder andere gefährden. Entscheidend ist, **Ihre Einsatzfähigkeit zu kommunizieren** und **nur sicherheitsrelevante Informationen zu teilen**. Wenn eine medizinische Einschätzung gebraucht wird, kann der Betriebsarzt ein guter erster Ansprechpartner sein.

Was seit 2024 gilt – und was nicht

Seit April 2024 wird Cannabis in Deutschland rechtlich anders behandelt als zuvor. Für medizinisches Cannabis gilt weiterhin: Es ist ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel, wenn es ärztlich verordnet und im Rahmen der Behandlung angewendet wird. Die Änderungen beim Umgang mit Cannabis für Erwachsene machen eine ärztliche Verordnung nicht bedeutungslos – und sie sagen für sich genommen auch nichts darüber aus, ob eine bestimmte Person arbeitsfähig ist.

Eine Verordnung ist allerdings keine automatische Freigabe für jede Tätigkeit. Wie andere Medikamente kann Medizinalcannabis die Aufmerksamkeit, Reaktionsgeschwindigkeit oder Koordination beeinflussen. Das hängt unter anderem von Dosis, Einnahmezeitpunkt, Darreichungsform, individueller Wirkung und Gewöhnung ab. Manche Menschen erleben Nebenwirkungen, andere kaum. Maßgeblich ist nicht allein die Diagnose oder das Medikament, sondern ob Sie Ihre konkrete Arbeit sicher ausführen können.



Auch die Gegenrichtung ist wichtig: Allein die Einnahme eines ärztlich verordneten Arzneimittels beweist nicht, dass jemand am Arbeitsplatz beeinträchtigt ist. Eine pauschale Gleichsetzung von Medizinalcannabis und Arbeitsunfähigkeit ist deshalb nicht sachgerecht.

Muss ich die Diagnose nennen?

Im normalen Arbeitsverhältnis müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber grundsätzlich nicht jede Diagnose mitteilen. Gesundheitsdaten sind besonders geschützte persönliche Informationen. Für die tägliche Zusammenarbeit kann es genügen, eine relevante Einschränkung oder eine vorübergehende Änderung der Einsatzfähigkeit anzusprechen – ohne die Erkrankung zu benennen.

Beispiel: Wenn Sie nach einer Dosis müde werden, könnten Sie mitteilen, dass Sie vorübergehend keine sicherheitskritische Tätigkeit übernehmen können. Sie müssen dafür nicht automatisch erklären, weshalb Sie das Medikament nehmen oder wie Ihre Diagnose lautet.

Es gibt jedoch Situationen, in denen der Arbeitgeber wissen muss, was für einen sicheren Arbeitseinsatz erforderlich ist. Das gilt insbesondere, wenn Sie eine konkrete Tätigkeit nicht gefahrlos ausführen können oder eine Anpassung brauchen. Dann kann eine rein allgemeine Aussage wie „Mir geht es nicht gut“ zu wenig sein. Teilen Sie so viel mit, dass eine sichere Entscheidung möglich ist – aber nicht mehr als nötig.

Was ist „nur sicherheitsrelevant“?

Oft reicht es, die praktische Auswirkung zu beschreiben. Etwa:

- „Ich kann heute nicht sicher mit dem Gabelstapler fahren.“
- „Meine Reaktionsfähigkeit ist derzeit beeinträchtigt. Ich kann keine Tätigkeit an laufenden Maschinen übernehmen.“
- „Ich bin für die Büroarbeit einsatzfähig, brauche aber eine andere Aufgabe als das Fahren.“
- „Bitte klären Sie mit mir eine vorübergehende Anpassung meines Einsatzes.“

Diese Aussagen benennen die arbeitsbezogene Folge. Sie legen nicht automatisch Diagnose, Behandlungshistorie oder weitere private Details offen. Vermeiden Sie aber eine Beschönigung: Wenn Sie tatsächlich beeinträchtigt sind, sollten Sie das nicht als bloßes Unwohlsein darstellen, während Sie eine gefährliche Aufgabe übernehmen.

Rücksicht nehmen heißt auch: Risiken ansprechen

Beschäftigte haben eine Rücksichtnahme- und Mitwirkungspflicht. Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen sie nach ihren Möglichkeiten für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit anderer sorgen. Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet Versicherte ebenfalls dazu, sich so zu verhalten, dass Gefahren für 1a-stellenmarkt.de sich und andere vermieden werden, und Sicherheitsanweisungen zu beachten.

Das bedeutet nicht, dass Beschäftigte ihrem Arbeitgeber jede private Gesundheitsinformation offenlegen müssen. Es bedeutet aber: Wer merkt, dass eine Medikamentenwirkung eine sichere Ausführung der Arbeit beeinträchtigen kann, sollte das passende Sicherheitsproblem ansprechen und die gefährliche Tätigkeit nicht einfach fortsetzen.

Arbeitgeber müssen ihrerseits Gefährdungen beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen treffen. Dazu kann gehören, Aufgaben vorübergehend anders zu verteilen, eine Tätigkeit zu pausieren oder eine arbeitsmedizinische Einschätzung einzuholen. Es geht also nicht darum, vorsorglich alle Beschäftigten mit einer bestimmten Behandlung aus dem Betrieb auszuschließen. Es geht um die konkrete Tätigkeit und das konkrete Risiko.

Bei Gefahrstoffen, Maschinen und Fahrten besonders genau hinsehen

Je größer die möglichen Folgen eines Fehlers sind, desto wichtiger ist eine klare Einschätzung der Einsatzfähigkeit. Das betrifft zum Beispiel:

- Führen von Fahrzeugen, Gabelstaplern oder anderen Arbeitsmaschinen
- Arbeiten in der Höhe oder an ungeschützten Absturzkanten
- Bedienen von Anlagen, Werkzeugen oder Maschinen mit erheblichem Verletzungsrisiko
- Aufgaben, bei denen schnelle Reaktionen oder dauerhafte Konzentration nötig sind
- Tätigkeiten, bei denen ein Fehler Kolleginnen, Kollegen oder Dritte gefährden kann

Bei beruflichem Fahren gelten außerdem die Anforderungen des Straßenverkehrsrechts. Eine ärztliche Verordnung bedeutet nicht, dass man fahren darf, wenn man tatsächlich nicht fahrtüchtig ist. Wer sich beeinträchtigt fühlt, sollte nicht selbst fahren – auch nicht „nur eine kurze Strecke“ zur nächsten Einsatzstelle. Für die konkrete rechtliche Bewertung können außerdem Art der Einnahme, Verordnung und individuelle Fahrsicherheit eine Rolle spielen.

Betriebsarzt einschalten – ohne die Diagnose im Betrieb zu verbreiten

Wenn Sie unsicher sind, ob eine Behandlung mit einer bestimmten Tätigkeit vereinbar ist, können Sie den **Betriebsarzt einschalten**. Der Betriebsarzt kann die arbeitsmedizinischen Anforderungen mit Ihrer individuellen Situation abgleichen und mit Ihnen besprechen, welche Informationen der Arbeitgeber für einen sicheren Einsatz wirklich braucht.

Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Medizinische Einzelheiten dürfen sie grundsätzlich nicht einfach an den Arbeitgeber weitergeben. Für eine Weitergabe ist normalerweise eine Einwilligung erforderlich oder es muss eine gesetzliche Grundlage vorliegen. Besprechen Sie vor dem Termin ruhig, welche Informationen dokumentiert werden und was – falls nötig – an den Arbeitgeber zurückgemeldet wird.

In vielen Fällen braucht der Arbeitgeber keine Diagnose, sondern eine arbeitsbezogene Aussage, zum Beispiel:

- für bestimmte Aufgaben geeignet oder vorübergehend nicht geeignet,
- geeignet, wenn eine bestimmte Tätigkeit ausgeschlossen wird,
- eine zeitlich begrenzte Anpassung ist sinnvoll,
- eine erneute Beurteilung ist zu einem bestimmten Zeitpunkt erforderlich.

Der Betriebsarzt ist dabei keine private Interessenvertretung und entscheidet auch nicht allein über alle arbeitsrechtlichen Fragen. Er kann aber helfen, medizinische Aspekte vertraulich zu besprechen und daraus eine konkrete Empfehlung für den Arbeitsschutz abzuleiten.

So können Sie das Gespräch beginnen

Sie können beim Betriebsarzt zunächst eine begrenzte Frage stellen: „Ich nehme ein ärztlich verordnetes Medikament. Ich möchte klären, ob es Auswirkungen auf meine Tätigkeit mit Maschinen haben kann und welche Einschränkungen Sie dem Arbeitgeber gegebenenfalls mitteilen müssten.“

Wenn Sie möchten, fragen Sie vorab, ob Sie Unterlagen mitbringen sollen und welche Informationen für die Beurteilung relevant sind. Eine Sortendatenbank wie die **Releaf Sortendatenbank** kann dabei helfen, sich mit Bezeichnungen und Eigenschaften von Cannabisprodukten vertraut zu machen. Sie ersetzt aber keine ärztliche Einschätzung zur individuellen Wirkung oder zur Arbeitssicherheit.

Medizinische Informationen vertraulich vorbereiten

Für eine ärztliche Beratung kann es hilfreich sein, den eigenen Behandlungsverlauf geordnet darzustellen: Einnahmezeitpunkt, verordnete Menge, Veränderungen der Dosis, beobachtete Nebenwirkungen und die konkreten Anforderungen Ihrer Arbeit. Ein medizinischer Fragebogen bei Releaf kann eine Möglichkeit sein, Angaben zur eigenen Situation für eine medizinische Beratung zusammenzustellen. Nutzen Sie solche Angaben gegenüber einem behandelnden Gesundheitsdienstleister – nicht als Ersatz für eine arbeitsmedizinische Beurteilung oder als Nachweis, dass Sie eine bestimmte Tätigkeit sicher ausführen können.

Teilen Sie dem Arbeitgeber nicht vorsorglich medizinische Details, nur weil Sie meinen, damit auf der sicheren Seite zu sein. Klären Sie zuerst, welche arbeitsbezogene Information tatsächlich gebraucht wird. Wenn Sie aber eine relevante Einschränkung kennen, sprechen Sie diese rechtzeitig an.

Ein einfacher Plan für den Arbeitsalltag

1. **Wirkung beobachten:** Notieren Sie, ob Sie nach der Einnahme Müdigkeit, Benommenheit, Konzentrationsprobleme oder andere Einschränkungen bemerken.
2. **Tätigkeit prüfen:** Fragen Sie sich, ob Ihre Aufgabe schnelles Reagieren, präzise Bewegungen oder den Umgang mit Maschinen und Fahrzeugen erfordert.
3. **Bei Unsicherheit pausieren:** Übernehmen Sie keine sicherheitskritische Aufgabe, wenn Sie sich beeinträchtigt fühlen.
4. **Arbeitsbezogen informieren:** Sagen Sie, welche Tätigkeit Sie gerade nicht sicher ausführen können und ob Sie für andere Aufgaben einsatzfähig sind.
5. **Betriebsarzt oder behandelnde Ärztin einbeziehen:** Lassen Sie klären, ob die Einschränkung vorübergehend ist und welche Maßnahmen sinnvoll sind.
6. **Absprachen festhalten:** Bei längeren Einschränkungen kann eine schriftliche, sachliche Vereinbarung zu Aufgaben und Dauer Missverständnisse vermeiden.

Was Sie sagen können – und was nicht nötig ist

Situation Mögliche Aussage Was Sie nicht automatisch nennen müssen Vorübergehend nicht fahrtüchtig „Ich kann heute nicht sicher dienstlich fahren. Können wir eine andere Aufgabe vereinbaren?“ Diagnose, vollständige Krankengeschichte oder private Behandlungsdetails Unsicherheit bei Maschinenarbeit „Ich möchte vor dem Einsatz an der Maschine arbeitsmedizinisch klären lassen, ob eine Einschränkung nötig ist.“ Details, die für die Einschätzung der konkreten Tätigkeit nicht erforderlich sind Längerfristige Anpassung erforderlich „Ich brauche vorübergehend eine Anpassung meiner Aufgaben. Die arbeitsmedizinische Empfehlung kann ich vertraulich klären lassen.“ Die Diagnose gegenüber dem gesamten Team

Wenn der Arbeitgeber nachfragt

Bleiben Sie ruhig und unterscheiden Sie zwischen der Frage nach Ihrer Einsatzfähigkeit und der Frage nach Ihrer Diagnose. Sie können etwa antworten: „Ich möchte meine Diagnose nicht offenlegen. Ich teile Ihnen aber mit, wenn ich eine Aufgabe nicht sicher ausführen kann. Für eine medizinische Einschätzung würde ich gern den Betriebsarzt einbeziehen.“

Wenn konkrete Sicherheitsbedenken bestehen, sollte die Kommunikation nicht bei einer allgemeinen Absage stehen bleiben. Beschreiben Sie, welche Tätigkeit betroffen ist, ob eine Alternative möglich ist und wann die

Situation erneut beurteilt werden kann. So kann der Arbeitgeber seine Arbeitsschutzpflichten erfüllen, ohne dass Ihre Diagnose automatisch im Team bekannt wird.

Bei Konflikten über eine Anpassung, eine Eignungsbeurteilung oder den Umgang mit Gesundheitsdaten können Sie sich an den Betriebsrat, die Personalvertretung oder eine fachkundige Beratungsstelle wenden. Bei weitreichenden arbeitsrechtlichen Folgen kann eine individuelle rechtliche Beratung sinnvoll sein.



Das Wichtigste auf einen Blick

- Medizinalcannabis ist seit 2024 nicht automatisch ein Beleg für Arbeitsunfähigkeit – eine Verordnung ist aber auch keine pauschale Freigabe für jede Tätigkeit.
- Sie müssen Ihre Diagnose normalerweise nicht ungefragt offenlegen.
- Sie müssen eine relevante Einschränkung der Einsatzfähigkeit ansprechen, wenn sonst ein Sicherheitsrisiko entstehen kann.
- Teilen Sie möglichst nur sicherheitsrelevante Informationen und beschreiben Sie die betroffene Aufgabe.
- Ein Betriebsarzt kann vertraulich prüfen, ob und welche arbeitsbezogenen Einschränkungen sinnvoll sind.
- Bei Maschinen, Fahrzeugen und anderen gefährlichen Tätigkeiten gilt: Bei spürbarer Beeinträchtigung nicht einfach weitermachen.

So schützen Sie Ihren Arbeitgeber und Ihre Kolleginnen und Kollegen, ohne Ihre Privatsphäre unnötig aufzugeben: Sie kommunizieren klar, ob Sie einsatzfähig sind, benennen konkrete Sicherheitsgrenzen und lassen medizinische Details dort, wo sie hingehören – im vertraulichen Gespräch mit medizinischem Fachpersonal.