Ein Medikament kann müde machen, die Reaktionszeit verlangsamen oder Schwindel auslösen. Das gilt für Schlaf- und Schmerzmittel genauso wie für manche Allergiepräparate – und kann auch bei ärztlich verordnetem Medizinalcannabis eine Rolle spielen. Im Job stellt sich dann eine praktische Frage: Was müssen Sie tun, damit Sie sicher arbeiten und Kollegen nicht gefährden, ohne Ihre Diagnose unnötig offenzulegen?



Die kurze Antwort: Sie müssen nicht automatisch jedes Medikament beim Arbeitgeber melden. Sie müssen aber ernst nehmen, wenn Ihre Fahrtüchtigkeit, Aufmerksamkeit oder sichere Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt ist. Dann gilt: Tätigkeit anpassen lassen, bei Risiko Hilfe holen und keine gefährlichen Aufgaben ausführen, solange Sie dazu nicht sicher in der Lage sind.

Was verlangt die Rücksichtnahmepflicht?

Die Rücksichtnahmepflicht ist Teil der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. § 241 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verpflichtet beide Seiten, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen der anderen Vertragspartei Rücksicht zu nehmen. Für Beschäftigte heißt das unter anderem: Sie dürfen durch Ihr Verhalten weder sich selbst noch andere unnötig gefährden und müssen den Betrieb vor vermeidbaren Schäden schützen.

Das ist keine Pflicht, immer gesund oder leistungsfähig zu sein. Niemand muss eine Erkrankung oder jede Behandlung offenlegen. Entscheidend ist, ob Sie Ihre konkrete Arbeit aktuell sicher erledigen können. Wer nach einer Medikamenteneinnahme deutlich benommen ist, sollte deshalb nicht einfach eine Maschine bedienen, ein Fahrzeug führen oder andere sicherheitskritische Aufgaben übernehmen.

Ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag

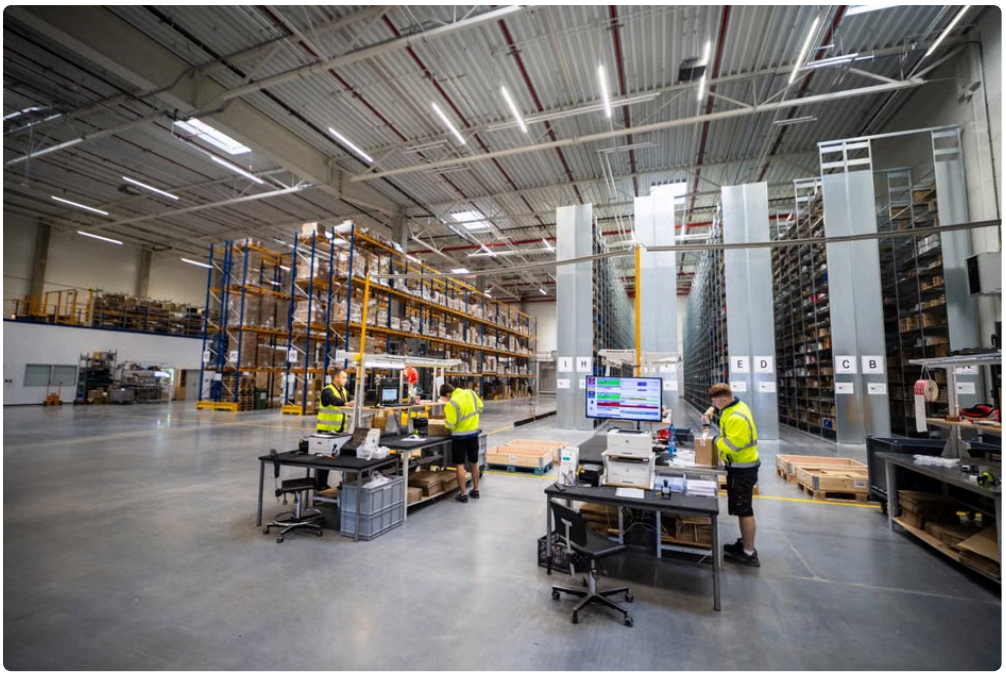
Sie nehmen abends ein neues Medikament ein und fühlen sich am nächsten Morgen noch schläfrig. Für eine Bürotätigkeit kann das bedeuten, dass Sie langsamer arbeiten oder eine Pause brauchen. Wenn Sie dagegen einen Gabelstapler fahren sollen, kann dieselbe Müdigkeit ein ernstes Sicherheitsrisiko sein. Die

Rücksichtnahmepflicht richtet sich also nicht allein nach dem Medikament, sondern auch nach dessen Wirkung und der Tätigkeit.

Ein pauschales „Mit Medikamenten darf man nicht arbeiten“ wäre genauso falsch wie „Ein ärztliches Rezept macht jede Tätigkeit automatisch sicher“. Maßgeblich sind die tatsächlichen Auswirkungen auf Ihre Fähigkeiten – und die Folgen, die ein Fehler an Ihrem Arbeitsplatz haben könnte.

Medizinalcannabis seit 2024: Was hat sich geändert?

Seit dem 1. April 2024 wird Cannabis in Deutschland nicht mehr über das Betäubungsmittelgesetz geregelt. Medizinalcannabis bleibt aber ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel. Die Gesetzesänderung bedeutet daher nicht, dass Cannabis als Medikament am Arbeitsplatz grundsätzlich unproblematisch wäre oder dass jede Anwendung automatisch erlaubt ist. Sie ändert auch nichts daran, dass Beschäftigte sicher arbeiten müssen.



Für den Arbeitsalltag zählt vor allem die konkrete Wirkung. Medizinalcannabis kann beispielsweise Müdigkeit, Schwindel, eine veränderte Wahrnehmung oder eine langsamere Reaktion verursachen. Wie stark und wie lange solche Effekte auftreten, ist individuell verschieden und kann unter anderem von Präparat, Dosis, Einnahmezeitpunkt und persönlicher Reaktion abhängen. Auch andere Medikamente oder Alkohol können die Wirkung beeinflussen.

Die ärztliche Verordnung ist ein wichtiger Teil der Behandlung. Sie ist aber keine pauschale Bestätigung, dass Sie zu jedem Zeitpunkt jede berufliche Aufgabe ausführen können. Umgekehrt bedeutet eine Verordnung nicht automatisch, dass Sie Ihren Arbeitgeber über die Diagnose oder das Präparat informieren müssen.

Privatsphäre und Sicherheit: Was muss ich mitteilen?

Gesundheitsdaten sind besonders sensible persönliche Informationen. Im Normalfall müssen Beschäftigte ihrer Führungskraft nicht ungefragt mitteilen, welche Diagnose sie haben oder welches Medikament sie einnehmen. Für die sichere Arbeitsorganisation kann aber eine Information nötig sein, wenn eine konkrete Einschränkung die Tätigkeit betrifft.

Sie können das zunächst auf die Arbeitsfähigkeit begrenzen. Zum Beispiel: „Ich kann heute aus gesundheitlichen Gründen nicht sicher am Stapler arbeiten. Bitte teilen Sie mir vorübergehend eine andere Aufgabe zu.“ Damit benennen Sie die sicherheitsrelevante Einschränkung, ohne Ihre Diagnose offenzulegen. Ob und welche weiteren Angaben erforderlich sind, hängt von der Situation und den betrieblichen Anforderungen ab.

Wenn Sie sich akut beeinträchtigt fühlen, warten Sie nicht erst auf einen formellen Termin. Informieren Sie die zuständige Führungskraft oder die dafür vorgesehene Stelle und bitten Sie um eine sichere Lösung. Das kann eine andere Aufgabe, eine Pause, ein Ende der Schicht oder eine Abklärung durch den Betriebsarzt sein. Wer die Beeinträchtigung verschweigt und trotzdem eine gefährliche Tätigkeit ausführt, kann sich selbst und andere in Gefahr bringen.

Was Sie nicht tun sollten

- Eine Maschine, ein Fahrzeug oder ein anderes Arbeitsmittel bedienen, wenn Sie sich nicht sicher fühlen.
- Eine Wirkung verharmlosen, nur weil das Medikament ärztlich verordnet wurde.
- Die Dosis eigenmächtig verändern oder ein verordnetes Medikament abrupt absetzen, um eine Schicht zu schaffen.
- Kollegen mit der Sicherheitsfrage alleinlassen, wenn eine akute Gefahr erkennbar ist.

Bei Unsicherheit über Einnahmezeitpunkt, Nebenwirkungen oder Wechselwirkungen ist die behandelnde Ärztin, der behandelnde Arzt oder eine Apotheke die richtige Anlaufstelle. Bei einer akuten starken Beeinträchtigung geht Sicherheit vor: keine gefährliche 1a-stellenmarkt.de Tätigkeit fortsetzen und Unterstützung organisieren.

Betriebsarzt: ein sicherer Weg zwischen Gesundheit und Arbeit

Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin kann helfen, die gesundheitliche Situation mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abzugleichen. Sie können dort schildern, welche Wirkung Sie bemerken und welche Aufgaben Sie ausüben – zum Beispiel Schichtarbeit, Fahren, Arbeiten in Höhe oder das Bedienen einer Maschine. Eine genaue Diagnose oder die Weitergabe eines vollständigen Arztbriefs an den Arbeitgeber ist dafür nicht automatisch erforderlich.

Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Gesundheitsinformationen dürfen grundsätzlich nicht einfach an die Führungskraft weitergegeben werden. Für den Betrieb ist meist die arbeitsbezogene Einschätzung entscheidend: Ist eine Tätigkeit möglich, sind Einschränkungen nötig oder sollte vorübergehend eine andere Aufgabe übernommen werden? Welche Informationen im Einzelfall weitergegeben werden dürfen, richtet sich nach den geltenden Regeln und den Umständen; besprechen Sie mit dem Betriebsarzt ausdrücklich, was an den Arbeitgeber kommuniziert werden soll.

Ein Gespräch kann auch dann sinnvoll sein, wenn Sie noch nicht wissen, ob eine Nebenwirkung mit Ihrer Arbeit kollidiert. Das ist kein Eingeständnis von Fehlverhalten. Es ist ein Weg, frühzeitig eine sichere und möglichst vertrauliche Lösung zu finden. Wenn es keinen Betriebsarzt gibt, können Sie sich an Ihre behandelnde Praxis, den Betriebsrat oder die zuständige Arbeitsschutzstelle wenden.

DGUV Vorschrift 1: Sicherheit gilt auch bei Medikamenten

Die DGUV Vorschrift 1 enthält grundlegende Pflichten für Versicherte und Unternehmen. Nach § 15 müssen Beschäftigte die Maßnahmen zur Unfallverhütung unterstützen und sich so verhalten, dass sie sich selbst

und andere nicht gefährden. Die Vorschrift nennt auch Alkohol, Drogen und andere berauschende Mittel: Beschäftigte dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Diese Regel ist kein pauschales Verbot ärztlich verordneter Medikamente. Entscheidend bleibt, ob die konkrete Wirkung zu einer Gefährdung führen kann. Bei einer Tätigkeit mit hohem Risiko kann schon eine leichte Einschränkung relevant sein. Bei einer Aufgabe ohne besondere Gefahren kann dieselbe Einschränkung anders zu bewerten sein. Arbeitgeber müssen außerdem die Gefährdungen am Arbeitsplatz beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen organisieren.

Die Verantwortung ist also geteilt: Der Arbeitgeber muss Arbeitsschutz ermöglichen und Risiken beurteilen. Beschäftigte müssen die Sicherheitsregeln beachten, Einschränkungen ernst nehmen und bei einer erkennbaren Gefahr handeln. „Sicher arbeiten Pflicht“ heißt nicht, dass Sie allein für jedes Risiko verantwortlich sind. Es heißt aber, dass Sie eine bekannte Beeinträchtigung nicht ignorieren dürfen.

Situation Sinnvoller nächster Schritt Sie fühlen sich nach der Einnahme benommen und sollen eine Maschine bedienen. Maschine nicht bedienen, die zuständige Führungskraft informieren und eine sichere Alternative klären. Sie haben ein neues Medikament begonnen und kennen die Wirkung noch nicht. Mit der behandelnden Praxis oder Apotheke über Wirkung und mögliche Risiken sprechen; besonders vorsichtig bei sicherheitskritischen Aufgaben sein. Sie möchten wissen, ob eine Einschränkung mit Ihrer konkreten Tätigkeit vereinbar ist. Vertrauliche Beratung beim Betriebsarzt suchen und besprechen, welche arbeitsbezogene Information an den Arbeitgeber nötig ist. Sie bemerken, dass ein Kollege möglicherweise akut nicht sicher arbeiten kann. Die Gefahr nicht ignorieren: ruhig ansprechen und die zuständige Führungskraft oder die betriebliche Ansprechstelle informieren.

Welche Tätigkeiten sind besonders kritisch?

Besonders aufmerksam sollten Sie sein, wenn ein Fehler unmittelbar zu schweren Verletzungen führen kann. Dazu gehören beispielsweise:

- das Führen von Fahrzeugen oder Flurförderzeugen,
- das Bedienen gefährlicher Maschinen und Anlagen,
- Arbeiten in der Höhe oder an ungesicherten Absturzkanten,
- Aufgaben, bei denen Sie andere Personen unmittelbar schützen oder versorgen,
- Arbeiten, die schnelle Reaktionen und anhaltende Konzentration erfordern.

Die Liste ist nicht abschließend. Auch eine scheinbar gewöhnliche Tätigkeit kann sicherheitsrelevant sein, wenn die Folgen eines Fehlers gravierend wären. Fragen Sie sich nicht nur: „Kann ich irgendwie arbeiten?“, sondern auch: „Kann ich diese konkrete Aufgabe gerade so zuverlässig und sicher ausführen, wie sie es verlangt?“

Medikament und Arbeitsfähigkeit einschätzen

Wenn Sie ein neues Präparat erhalten oder eine Dosis verändert wurde, klären Sie möglichst vor einer sicherheitskritischen Schicht, welche Wirkungen zu erwarten sind. Fragen Sie die behandelnde Fachperson konkret nach Müdigkeit, Reaktionsfähigkeit, Konzentration und möglichen Wechselwirkungen. Lesen Sie auch die Packungsbeilage – sie ersetzt keine persönliche medizinische Beratung, kann aber Hinweise zu bekannten Nebenwirkungen geben.

Wer sich über Medizinalcannabis informiert, kann ergänzend die Releaf Sortendatenbank nutzen. Sie kann einen Überblick über Sorteninformationen geben, ist aber keine verlässliche Vorhersage, wie ein bestimmtes Präparat bei Ihnen wirkt oder ob Sie damit arbeitsfähig sind. Auch ein medizinischer Fragebogen bei Releaf kann der Orientierung dienen; er ersetzt weder die ärztliche Beurteilung noch die Einschätzung der konkreten Arbeitsaufgabe.

Halten Sie für ein Gespräch fest, wann Sie das Medikament einnehmen, welche Wirkung Sie bemerken und bei welchen Aufgaben Probleme auftreten. Solche konkreten Beobachtungen helfen Ärztinnen und Ärzten sowie dem Betriebsarzt mehr als eine allgemeine Aussage wie „Das Medikament macht mich müde“.

Ein praktischer Ablauf bei Unsicherheit

1. **Wirkung prüfen:** Fühlen Sie sich schläfrig, benommen, schwindelig oder deutlich weniger aufmerksam?
2. **Aufgabe bewerten:** Geht es um Büroarbeit oder um eine Tätigkeit, bei der ein Fehler Sie oder andere gefährden kann?
3. **Risiko begrenzen:** Wenn Sie nicht sicher sind, die gefährliche Aufgabe nicht ausführen.
4. **Hilfe holen:** Informieren Sie die zuständige Person und klären Sie eine Alternative. Bei wiederkehrenden Fragen vereinbaren Sie einen Termin mit der behandelnden Praxis oder dem Betriebsarzt.
5. **Nur nötige Informationen teilen:** Beschreiben Sie die arbeitsbezogene Einschränkung. Eine Diagnose müssen Sie nicht automatisch offenlegen.

Fazit: Rücksicht heißt handeln, nicht alles offenlegen

Die Rücksichtnahmepflicht verlangt nicht, dass Sie jedes Medikament beim Arbeitgeber melden. Sie verlangt aber, dass Sie erkennbare Einschränkungen ernst nehmen und Kollegen nicht gefährden. Bei einer möglichen Beeinträchtigung gilt: keine riskante Tätigkeit fortsetzen, die zuständige Stelle informieren und bei Risiko Hilfe holen.

Medizinalcannabis ist seit 2024 weiterhin ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel. Die Verordnung schützt Ihre Privatsphäre, hebt die Sicherheitsanforderungen im Job aber nicht auf. Ein vertrauliches Gespräch mit dem Betriebsarzt kann helfen, eine Lösung zu finden, die beides berücksichtigt: Ihre medizinische Privatsphäre und sicheres Arbeiten.