

# Arbeitgeberverband Flensburg-Schleswig-Eckernförde Cannabis am Arbeitsplatz – das müssen Arbeitgeber wissen

17.07.2024, 00:00 Uhr

Beitrag hören:

00:48



Was müssen Arbeitgeber seit der Legalisierung von Cannabis beachten? Der Text liefert wichtige Fragen und Antworten. Foto: Africa Studio - stock.adobe.com

Am 1. April trat das sogenannte Cannabis-Gesetz in Kraft. Doch was bedeutet das eigentlich für Arbeitgeber? Darf nun in den Raucherecken während der Arbeitszeit „gekifft“ werden? Wie geht man mit Beschäftigten um, die „high“ zur Arbeit kommen? Und in welchen Fällen drohen dem Arbeitgeber sogar rechtliche Konsequenzen? Die Verunsicherung ist groß. Dr. Christian Jaekel, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Flensburg-Schleswig-Eckernförde, gibt Antworten auf die zentralen Fragen.

**ANZEIGE //** Muss ein Arbeitgeber hinnehmen, wenn seine Arbeitnehmer bei ihm Cannabis konsumieren?

Nein. Auch wenn Cannabis zum Teil legalisiert wurde, dürfen Arbeitgeber den Konsum auf dem Betriebsgelände und während der Arbeitszeit untersagen. Denn per Gesetz gilt Cannabis noch immer als Rauschmittel. „Die Regelung von derartigen Verboten kann auch durch den Arbeitsvertrag sowie – wenn es einen Betriebsrat bzw. eine Tarifbindung gibt – durch eine Betriebsvereinbarung bzw. einen Tarifvertrag erfolgen“, weiß Dr. Jaekel. Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, müssen diesen vor der Einführung eines solchen Verbots beteiligen (§ 87 BetrVG).

Besonders ratsam sind absolute Cannabisverbote, die also auch die Arbeitsaufnahme im berauschten Zustand untersagen, insbesondere bei Tätigkeiten, die mit erhöhten Sicherheitsanforderungen verbunden sind. „Außerdem gibt es für bestimmte sicherheitsrelevante Bereiche – wie zum Beispiel Busfahrer, Straßenbahnfahrer und Piloten – spezialgesetzliche Verbote, nach denen jedes Tätigwerden unter dem Einfluss berauschender Substanzen verboten ist“, ergänzt der Arbeitgeberverbandchef. Der Konsum von Cannabis ist auch in Gegenwart von Minderjährigen gesetzlich verboten sowie in Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen und in deren Sichtweite.

Gilt das Cannabisverbot für jeden Arbeitnehmer?

Jeder Arbeitnehmer unterliegt den Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), die in § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 ein Rauschmittelverbot enthalten. Dieses verpflichtet jeden Arbeitnehmer dazu, sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln – also auch Cannabis - in einen Zustand zu versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden kann.

Muss ein Cannabisverbot explizit im Arbeitsvertrag ergänzt werden?

Nein. Dies ist zwar ratsam, aber auch ohne ausdrückliche Regelung eines Cannabisverbotes ergibt sich ein solches bereits aus den ungeschriebenen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Denn jeder Arbeitnehmer ist durch eine solche Nebenpflicht arbeitsvertraglich verpflichtet, sich nicht durch den Genuss von Rauschmitteln vor und während der Arbeitszeit in einen Zustand zu versetzen, der eine ordnungsgemäße Erfüllung seiner Arbeitsleistung nicht mehr zulässt.

Wer nach dem Konsum von Cannabis sprichwörtlich nicht ganz auf der Höhe ist, kann und sollte vom Arbeitsplatz verwiesen werden. Foto: freshidea - stock.adobe.com



Was muss ein Arbeitgeber tun, wenn er feststellt oder vermutet, dass einer seiner Mitarbeiter berauscht ist und dadurch sich oder andere gefährden könnte?

Dann greift das absolute Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1. Der Vorgesetzte darf einen Arbeitnehmer, der erkennbar nicht in der Lage ist, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigen. Das ist enorm wichtig, warnt Dr. Christian Jaekel: „Beschäftigt der Arbeitgeber einen erkennbar berauschten Arbeitnehmer und kommt es infolgedessen zu einer Verletzung oder zu einem Schaden, so drohen dem

Arbeitgeber eine Haftung auf Schadenersatz und auch strafrechtliche Konsequenzen. Zudem kann der Versicherungsschutz seitens der Berufsgenossenschaft entfallen.“ Bestehen also Zweifel an der Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters, sollte der Arbeitgeber diesen keinesfalls weiterarbeiten lassen, um Risiken zu vermeiden.

Wie sollte ein Arbeitgeber vorgehen, wenn er vermutet, dass ein Mitarbeiter berauscht ist?

Zunächst einmal sollte dem Mitarbeiter eine Kontrolle durch einen Schnelltest angeboten werden. Hieran muss der Mitarbeiter jedoch nicht teilnehmen, wenn er nicht möchte, es sei denn im Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ist eine verpflichtende Teilnahme an derartigen Tests geregelt. Das Verweigern eines solchen Tests kann verdächtig wirken, warnt Dr. Christian Jaekel: „Verweigert ein Mitarbeiter die Teilnahme an einem Drogentest, kann dies als Indiz für das Vorliegen eines Rauschmittelkonsums gewertet werden. Allein eine solche Weigerung wird jedoch zur Beweisführung vor dem Arbeitsgericht nicht ausreichen. Vielmehr bedarf es hierfür weiterer Indizien, wie ein auffälliger körperlicher und geistiger Zustand des Mitarbeiters, der mit Zeugenaussagen etc. genau dokumentiert werden sollte.“

Kann der Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz bzw. das Berauschtsein zur Kündigung führen?

Das kommt immer auf den Einzelfall an. Ist zum Beispiel ein kaufmännischer Angestellter nur einmalig leicht berauscht, ohne dass eine Gefahr für sich oder andere entsteht, mag eine Abmahnung ausreichend sein. Wenn dagegen ein stark berauschter Busfahrer dutzende Fahrgäste und andere Verkehrsteilnehmer gefährdet oder gar schädigt, kommt eine fristlose Kündigung in Betracht.

„Eine personenbedingte Kündigung wegen dauerhaft fehlender Eignung für die arbeitsvertragliche Tätigkeit steht im Raum, wenn zum Beispiel ein Berufskraftfahrer aufgrund von Cannabiskonsum in seiner Freizeit bei der Fahrt mit seinem Privat-Pkw den Führerschein verliert und mit einer Wiedererteilung in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist“, erklärt der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Flensburg-Schleswig-Eckernförde.

„Für den Fall, dass ein Mitarbeiter jedoch suchtkrank ist, wäre eine verhaltensbedingte Kündigung unwirksam, da in einem solchen Fall keine Pflichtverletzung vorliegt. Hier kommt aber eine personenbedingte Kündigung in Betracht, die auf der dauerhaft fehlenden Eignung des Mitarbeiters fußt. Die Hürden für eine solche Kündigung sind jedoch recht hoch, da ggf. erst eine Entziehungskur abgewartet werden muss und erst bei Rückfällen eine Kündigung ausgesprochen werden kann“, weiß Dr. Jaekel.