

Neues vom Gesetzgeber Cannabis im Betrieb?

Zum 1. April 2024 wurde Cannabis in Deutschland nach 95-jähriger Prohibition für den Freizeitkonsum weitgehend freigegeben. Es handelt sich um ein bereits jetzt weit verbreitetes Genussmittel, dessen Popularität durch die Legalisierung möglicherweise noch weiter ansteigen wird. Man darf zudem davon ausgehen, dass Konsumenten ihre Gewohnheiten nicht mehr im selben Maße geheim halten werden wie bisher. Wirken diese Verhaltensweisen – durch Drogenbesitz, -konsum oder -rausch – in die betriebliche Sphäre hinein, sollten Arbeitgeber reagieren.

Eine allgemeine Disziplinalgewalt über das Freizeitverhalten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber nicht. Arbeitnehmer müssen insbesondere keine Rechenschaft darüber ablegen, ob sie in ihrer Freizeit Rauschmittel konsumieren, solange der Konsum als reines Freizeitverhalten zu werten ist. Auf den Status einer Droge als legales oder illegales Rauschmittel kommt es bei dieser arbeitsrechtlichen Betrachtung nicht an. Die arbeitsrechtlichen Probleme im Zusammenhang mit der Legalisierung von Cannabis werden vor allem darin liegen, dass das Konsumverhalten nun weniger im Verborgenen stattfinden wird.

Arbeitsfähigkeit darf nicht beeinträchtigt sein

Ein Arbeitsvertragsverstoß liegt allerdings in der Regel dann vor, wenn der Arbeitnehmer sich während der Arbeitszeit in einen Zustand versetzt, in welchem er seine Arbeitsleistung nicht mehr mit derselben Qualität erbringen kann, wie im nüchternen Zustand.

Für sicherheitsrelevante Tätigkeiten ist anerkannt, dass bereits der Genuss geringer Mengen von Drogen einen Pflichtverstoß begründet, wenn die für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten (z.B. Fahrtüchtigkeit; Bedienung von Produktionsmaschinen) gefährdet werden.

Bei anderen Arbeitnehmern – etwa Sachbearbeitern im Büro – kann es durchaus schwierig sein, festzustellen, ob und inwieweit die Arbeitsleistung durch den Einfluss von Cannabis oder anderen Drogen

beeinträchtigt wird. Die Grenze zur Pflichtverletzung ist aber spätestens dann erreicht, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Ausfallerscheinungen zeigt, die eine Beeinträchtigung der Hauptpflicht besorgen lassen.

Konsum außerhalb der Arbeitszeit

Auch der Konsum von Cannabis außerhalb der Arbeitszeit kann ausnahmsweise eine Pflichtverletzung darstellen. Dies ist erstens dann der Fall, wenn der Konsum zu einem Rauschzustand führt, der zeitlich in die Arbeitszeit hinein fortwirkt. Zweitens kann außerbetrieblicher Drogenkonsum zu Konsequenzen führen, wenn ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht, da dies beispielsweise das öffentliche Ansehen des Arbeitgebers schädigen kann.

Sicherheit muss gewährleistet sein

Neben der Qualität der Arbeitsleistung ist auch die Gesundheit des Arbeitnehmers und der mit seiner Tätigkeit in Kontakt kommenden Personen gesetzlich geschützt. Aus § 15 Abs. 2 der DGUV Vorschrift 1 ergibt sich, dass Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung sich nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Absolutes Drogenverbot einführen

Zur Schaffung einer drogenfreien Arbeitsatmosphäre, aber auch mit Blick auf die Gesundheit der Belegschaft, kann der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, für den Betrieb ein absolutes Alkohol- und/oder Drogenverbot einzuführen.

In der Regel wird in solchen Verbotsvorschriften festgelegt, dass Arbeitnehmer bei Arbeitsantritt vollständig nüchtern sein und es während der Arbeit und in den Pausen auch bleiben müssen.

In Betrieben mit Betriebsrat hat der Arbeitgeber bei der Einführung eines Cannabisverbots dessen Mitbestimmungsrecht zu beachten. Ein solches folgt jedenfalls aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da die Regelung das Ordnungsverhalten im Sinne des betrieblichen Miteinanders betrifft. Daneben kann je nach Ausgestaltung der Regelung das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eingreifen.

Durchführung von Drogenkontrollen

Vor allem in Betrieben mit hoher Risikoneigung oder schwieriger Belegschaftsstruktur besteht zuweilen ein Interesse des Arbeitgebers daran, Drogenkontrollen bei den Arbeitnehmern durchzuführen. Aufgrund des damit verbundenen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bestehen hierfür aber hohe Hürden.

Hegen Vorgesetzte den begründeten Verdacht, dass Arbeitnehmer aufgrund von Drogenkonsum nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit in hinreichender Qualität oder ausreichend sicher auszuführen, dürfen sie diese grundsätzlich zur Teilnahme an einer Drogenkontrolle auffordern. Verweigert sich der Arbeitnehmer einem berechtigten Testverlangen des Arbeitgebers, so kann dies ein gewichtiges Indiz für einen Drogenmissbrauch des Arbeitnehmers darstellen. Der Arbeitnehmer sollte in diesem Fall vorübergehend von der Arbeit freigestellt und gegebenenfalls Adressat einer Abmahnung oder Kündigung werden. Arbeitsrechtliche Maßnahmen werden sich allerdings in der Regel nicht auf die Verweigerung des Tests selbst stützen, sondern auf den Konsum bzw. dessen Verdacht.

Verdachtsunabhängige Kontrollen sind unzulässig, wenn sie nicht zuvor mit dem Arbeitnehmer oder dem Betriebsrat vereinbart wurden. Dafür muss allerdings in jedem Fall ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegen. Von einem solchen wird man dann ausgehen können, wenn die von der zu testenden Personen ausgeübte Tätigkeit besonders risikoreich ist. In diesen Fällen kann auch darüber nachgedacht werden, Drogentests im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen durchführen zu lassen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de