

Kiffen in der Mittagspause? Kiffen am Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz? Kiffen bis kurz vor Arbeitsbeginn - was gilt ab 1. April 2024?

Was hat sich zum 1.1.2024 geändert?

Nach Verabschiedung des sogenannten Konsumcannabisgesetzes (KCanG) dürfen Volljährige bis zu 25 Gramm Cannabis zum Eigenkonsum besitzen, zudem sind bis zu drei Cannabispflanzen am Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort erlaubt.

Der Konsum von Cannabis bleibt weiterhin erlaubt – es sei denn in Gegenwart minderjähriger Personen, an Schulen, an Fußgängerzonen – dies stellt zukünftig eine Ordnungswidrigkeit dar. Weitere Aussagen zum Konsum am Arbeitsplatz trifft dieses neue Gesetz nicht.

Darf also ab jetzt während der Arbeit oder Ausbildung „ganz normal“ gekifft werden?

NEIN!

Warum nicht?

Zum einen kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts (vgl. § 106 GewO) den **Cannabiskonsum in Betrieb verbieten**. Von diesem Weisungsrecht haben bereits viele Arbeitgeber durch die Aussprache eines absoluten „Drogenverbots“ Gebrauch gemacht. Dies ist die klarste Vorgehensweise, Mustertext vgl. unten.

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil das Ordnungsverhalten im Betrieb betroffen ist. Es werden Betriebsvereinbarungen geschlossen.

Was ist, wenn Arbeitnehmer gegen ein Alkohol/Cannabisverbot verstoßen?

Je nach den Umständen des Einzelfalls riskieren sie dadurch zumindest eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung.

Und was ist, wenn es im Betrieb bisher nur ein ausdrückliches Alkoholverbot gibt?

Aus Klarstellungsgründen sollte das Verbot auf den Konsum von Cannabis ausgeweitet werden, vgl. Muster unten.

Und wenn es kein ausdrückliches Alkohol/ Drogenverbot im Betrieb gibt – kann dann gekifft werden? Zumindest in der Mittagspause?

Achtung: Auch ohne ausdrückliches Cannabisverbot ist es Auszubildenden und Arbeitnehmern nach den Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung **untersagt, sich durch Alkohol, Drogen oder andere berauschende Mittel in einen Zustand zu versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können**, vgl. § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1.

Welche Pflicht haben Arbeitgeber, wenn sie sehen, dass Beschäftigte erkennbar (schon geringe Wesens- oder Verhaltensänderungen genügen) unter Cannabiseinfluss stehen?

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dürfen sie sie sogar gem. § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 nicht arbeiten lassen! Denn es gilt, jegliche Gefährdung für den Betroffenen und seine Kollegen/Innen zu vermeiden.

Wenn in diesem Zustand ein Arbeitsunfall passiert, bei dem ein Mitarbeiter verletzt oder sogar stirbt, drohen dem Arbeitgeber sogar strafrechtliche Konsequenzen, wenn er trotz Kenntnis nicht gehandelt hat.

Und wie setze ich im Betrieb nun um, dass ich keinen Cannabis-Konsum dulde?

- ➔ Entweder hat der Arbeitgeber bereits eine eindeutige Regelung in den von ihm verwendeten Arbeitsverträgen- dann muss nichts zusätzliches Schriftliches unternommen werden:
 - Beispiel „**Verbot von Alkohol und anderen Drogen**“: **Während der Arbeitszeit besteht ein absolutes Verbot, Alkohol oder andere Drogen wie z.B. Cannabis zu konsumieren. Dies gilt sowohl auf dem Betriebsgelände, also auch in Fahrzeugen oder bei Einsätzen bei Kunden/ auf Baustellen/ etc.**
- ➔ Wenn im Arbeitsvertrag nur der Alkoholkonsum verboten ist, ist es am eindeutigsten, wenn der Arbeitgeber eine Zusatzregelung (vgl. Mustertext unten) formuliert und diese allen Mitarbeitern zur Kenntnis gibt. Aus Beweisgründen, dass diese von allen gelesen wurde, ist es am einfachsten, wenn die Mitarbeiter die Zusatzregelung kurz gegenzeichnen.
- ➔ Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, sollte eine Anpassung der Betriebsvereinbarung, die sich nur auf Alkohol bezieht, erfolgen.

Und was ist mit dem Konsum von Cannabis in der Freizeit?

Was Arbeitnehmer/Innen und Auszubildende privat machen, bleibt natürlich ihre Angelegenheit.

Achtung: Allerdings müssen diese darauf achten, dass der Drogen - oder Alkoholkonsum nicht so zeitnah vor Arbeitsbeginn stattfindet, **dass sich die einschränkenden Folgen noch auf die Arbeitsfähigkeit** auswirken. Ist das der Fall, liegt wieder ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor, s.o.

Musterformulierung, übertragen auf Firmenbogen

Alkoholverbot und Verbot des Konsums anderer Drogen wie z.B. Cannabis während der Arbeitszeit

Liebe Mitarbeiter/Innen,

wir haben Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht, die uns verpflichtet, vermeidbare Gefährdungen auszuschließen. Vor diesem Hintergrund sprechen wir im Rahmen unseres Weisungsrechts gem. § 106 GewO das Verbot aus, während der Arbeitszeit Alkohol zu konsumieren. Auch der Konsum von anderen Drogen, wie z.B. Cannabis, ist verboten. Dieses Verbot bezieht sich sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausenzeiten. Auch wenn Sie sich während der Arbeitszeit nicht auf dem Betriebsgelände sondern im Fahrzeug, auf der Baustelle oder bei Kunden aufhalten, gilt dieses Verbot. Wir weisen darauf hin, dass im Falle des Verstoßes arbeitsrechtliche Konsequenzen erfolgen müssen.

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber/in

Zur Kenntnis genommen:

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer/in