



## Was Arbeitgeber in Bezug auf die Legalisierung von Cannabis wissen sollten

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

im Frühjahr 2024 wurde das Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (kurz CanG) verabschiedet. Es erlaubt in einem bestimmten Rahmen den Besitz, Anbau und Konsum von Cannabis für Privatpersonen und Anbauvereinigungen. Der folgende Beitrag soll über die neue Situation am Arbeitsplatz informieren und Gestaltungsmöglichkeiten und -pflichten der Arbeitgeber diesbezüglich aufzeigen.

### I. Cannabiskonsum vor, während und nach der Arbeit

Ein allgemeines gesetzliches Verbot des Cannabiskonsums bei der Arbeit gibt es nicht. Allenfalls für bestimmte Berufsgruppen fällt der Konsum unter bereits bestehende Verbote, etwa in der Personen- oder Güterbeförderung oder der Personenfürsorge. Allerdings trifft alle Arbeitnehmer<sup>1</sup> die generelle Nebenpflicht, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr möglich ist oder in dem sie selbst oder andere gefährdet werden können. Jenseits dieser Grenzen ist der Cannabiskonsum auch vor der Arbeitsaufnahme sowie in den Pausen erlaubt – sogar auf dem Betriebsgelände selbst.

Arbeitgeber können jedoch durch etwaige Anordnungen ein betriebliches Cannabisverbot erlassen. Dies empfiehlt sich etwa wegen § 55 Abs. 1

ArbStättV, wonach ein Arbeitgeber nicht rauchende Beschäftigte nun auch vor den Gesundheitsgefahren durch Rauch und Dämpfe von Cannabisprodukten schützen muss. Häufig bestehen bereits Regelungen in Bezug auf Alkohol und Drogen, etwa in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Jene sollten dahingehend geprüft werden, ob sie auch den Konsum von Cannabis erfassen. Bei Neuerlass oder Überarbeitung sind gegebenenfalls Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG zu beachten.

Außerhalb der Arbeitszeit und des Betriebes ist ein arbeitgeberseitiges Verbot hingegen grundsätzlich nicht möglich, anders ist dies eventuell nur, wenn Rückschlüsse auf den Arbeitgeber möglich sind und das Verhalten des Arbeitnehmers ein negatives Licht auf ihn wirft.

### II. Rechtliche Lage bei Verstößen

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen obige Regelungen, sollte er umgehend freigestellt werden, denn nach § 7 Abs. 2 DGUVV1 dürfen Unternehmer Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Tun sie es doch, riskieren sie den Verlust des Schutzes der gesetzlichen Unfallversicherung. Zudem sollte der Arbeitnehmer schriftlich abgemahnt werden, wobei das Verhalten explizit als Verletzung vertraglicher Pflichten bezeichnet und im Wiederholungsfall eine Kündigung angedroht werden sollte. Nur so besteht für eine zukünftige (verhaltens- oder personenbedingte) Kündigung eine

<sup>1</sup> Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird gleichermaßen für alle Geschlechtsformen (m/w/d/i) verwendet. Dies dient lediglich der Vereinfachung sowie der besseren Lesbarkeit, stellt aber keinesfalls eine geschlechtsbezogene Diskriminierung dar.



solide Basis.

### III. Praxisprobleme

In der Praxis stellt Cannabiskonsum den Arbeitgeber trotz der rechtlich eindeutigen Lage vor große Schwierigkeiten.

Problematisch ist zunächst die Erkennbarkeit etwaigen Cannabiskonsums bzw. einer damit einhergehenden fehlenden Arbeitstauglichkeit. Auch wenn es gewisse Symptome gibt, die Cannabiskonsum zugeschrieben werden (z.B. erhöhte Lichtempfindlichkeit, Beeinträchtigung des Kurzzeitgedächtnisses, Gleichgültigkeit gegenüber Gefahren), fehlt es noch weitgehend an einer allgemeingültigen Auflistung spezifischer Anzeichen oder Ausfallerscheinungen. Auch zuverlässige Aussagen zu Dosis und Wirkung, Grenzwerten und Abbauwerten sucht man bisweilen vergebens. Vor diesem Hintergrund sind absolute Cannabisverbote sehr zu empfehlen, da dann immerhin nur der Konsum an sich im Raum steht, nicht aber dessen Ausmaß. Da es Mitarbeitern in leitenden Positionen obliegt, etwaigen Cannabiskonsum zu identifizieren, sollten sie für das Thema sensibilisiert und so gut wie möglich mit Informationen versorgt werden.

Bestehen Verdachtsmomente für einen Cannabiskonsum, sollte der Arbeitnehmer in einem persönlichen Gespräch darauf angesprochen werden. Problematisch ist jedoch auch der Nachweis des Konsums, sollte der Arbeitnehmer jenen bestreiten. In Frage kommen grundsätzlich Drogentests (Urin und Blut) und ärztliche Eignungsuntersuchungen, zu denen der Arbeitnehmer

jedoch aufgrund ihrer Grundrechtsrelevanz nur ganz ausnahmsweise verpflichtet werden kann.

### IV. Zusätzliche empfohlene Maßnahmen

Grundsätzlich sollten alle Arbeitnehmer für das Thema „Cannabiskonsum“ und seine Auswirkungen geschult und sensibilisiert werden, etwa auch im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies dient dem Arbeitsschutz, der Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen und dem Unfallversicherungsschutz. Auch hierüber sollte Buch geführt werden.

Eine im Unternehmen bestehende Gefährdungsbeurteilung sollte im Hinblick auf Cannabis aktualisiert werden.

### V. Fazit

Die Legalisierung von Cannabis hat für Arbeitgeber in vielen Bereichen eine erhebliche Unsicherheit und neuen Regelungsbedarf mit sich gebracht.

Unser Arbeitsrechtsteam berät Sie gerne zu diesem Thema und steht für sämtliche Rückfragen zur Verfügung.

### Ihr Arbeitsrechtsteam



Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 43

arbeitsrecht@tiefenbacher.de  
www.tiefenbacher.de



**Tiefenbacher**  
RECHTSANWÄLTE | STEUERBERATER



## Arbeitsrecht

Mai 2024



**Dr. Gero Schneider M.C.L.**  
Rechtsanwalt / Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Steuerrecht  
Leiter Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
schneider@tiefenbacher.de



**Stefanie Engemann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 80  
engemann@tiefenbacher.de



**Niklas C. Gradinaroff**  
Rechtsanwalt

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
gradinaroff@tiefenbacher.de



**J. Michael Auerbach**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 19  
auerbach@tiefenbacher.de



**Larissa Rauffmann**  
Rechtsanwältin

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
rauffmann@tiefenbacher.de