

Das geplante Cannabisgesetz im Lichte des Arbeitsschutzes

Ende 2023 haben sich die Regierungsparteien auf die wohl abschließenden Details im Cannabisgesetz geeinigt. Diese Details haben Einfluss auf den Umfang des möglichen Konsums und demnach auf die denkbaren Auswirkungen im Rahmen des durch den Arbeitgeber zu regelnden Gefahrenpotentials. Betreffend Alkohol ist dieses Gefahrenpotential bereits seit langem bekannt. So sollen etwa 15 bis 25 Prozent der Arbeitsunfälle auf Alkoholkonsum zurückzuführen sein. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitnehmer mit einem Alkoholproblem einen Unfall verursacht, ist vergleichsweise vier Mal höher, so der bereits 2012 von der WO veröffentlichte Bericht „Alkohol and the workplace“. Während die Statistiken für Alkohol zumindest bekannt sind und für eine gewisse Sensibilisierung gesorgt haben, findet sich ein vergleichbares Problembewusstsein betreffend Cannabis noch nicht. Zwar soll Cannabis nicht als Suchtmittel, sondern als Genussmittel legalisiert werden, diese Grenze ist jedoch rein hypothetischer Natur und im Rahmen des Erwerbs nicht nachprüfbar. Zudem liegt es auf der Hand, dass der Einfluss von Cannabis zu den ebenselben Problemen führen kann, wie es bei Alkohol seit Jahren der Fall ist.

I. Kernregelungen des Gesetzes

Die aktuelle Fassung des Gesetzes¹ sieht nunmehr den Besitz von Cannabis für Erwachsene bis zu einer Gesamtmenge von 25 Gramm vor. Hierbei soll im privaten Anbau der Besitz von 50 Gramm sowie drei weiblicher blühender Pflanzen pro Erwachsenen erlaubt sein. Ordnungswidrig wird der Besitz im öffentlichen Raum ab einer Gesamtmenge von 60 Gramm. Die Überschreitung der Besitzmengen wird mit Bußgeldern bis zu 30.000 € Euro geahndet. Die Tatsache, dass Anbauvereinigungen oder Anbaoclubs bis zu 25 Gramm Cannabis pro Tag pro Person (bzw. 30 Gramm pro Monat für Personen unter 21 Jahren) an ihre Mitglieder abgeben dürfen, zeigt den recht großzügig bemessenen Umfang des erlaubten Konsums. Der Erwerb und Besitz durch Minderjährige bleibt weiterhin untersagt.

II. Das Gesetz in der Praxis

Schaut man sich nun den skizzierten relevanten Kerngehalt des Gesetzes an, so zeigt sich bereits hier, dass die Bürokratie zur Überwachung kaum handhabbar sein wird. Ob die Legalisierung insofern sinnvoll oder nicht ist, bleibt ein diskutiertes Thema mit Argumenten für beide Seiten, die jedoch nicht Gegenstand dieses Artikels sein soll. Die zur Überwachung erforderliche Bürokratie zeigt jedoch, dass eher mit einem über die Maße des Gesetzes zu drohenden Konsum zu rechnen ist und insbesondere diese Fälle arbeitsschutzrechtliche Bedeutung haben. Obgleich beispielsweise die täglichen Mindestmengen sich am täglichen Höchstkonsum orientieren, wird faktisch nicht überprüfbar sein, dass dieser dadurch überschritten wird, dass beispielsweise Mengen, die am Vortag nicht konsumiert wurden, sich anhäufen und zu irgendeinem Zeitpunkt die erlaubte Besitzmenge nicht nur überschreiten, sondern diese Menge gegebenenfalls in einem sehr kurzen Zeitraum konsumiert wird. Vor allem diese Peaks, die zwar nicht mehr unter den legalen Konsum fallen, jedoch faktisch problemlos möglich sind, bedürfen einer

¹ BT-Drs. [Aktenzeichen 208704 20/8704](#) v. 9.10.2023, s.a. Stellungnahme des Bundesrates vom 29.9.2023 BT-Drs. 367/23, Unterrichtung durch die Bundesregierung [Aktenzeichen BTDRS208763 BT-Drs 20/8763](#) v. 11.10.2023, 1. Lesung im Bundestag vom 18.10.2023, öffentliche Anhörung im Bundestag vom 6.11.2023 und überarbeiteter „BMG-Formulierungsvorschlag zum CanG vom 23.11.2023.

arbeitsschutzrechtlichen Lösung. So muss die unterschiedliche Wirkweise von Alkohol und Cannabis beachtet werden. Während der Konsum von Alkohol zu einem akuten Rauschzustand führt und mit Zeitablauf unter recht guter Prognostizierbarkeit wieder abklingt und bei Alkoholkranken der Konsum von Alkohol sogar die ebenfalls gefährlichen Entzugserscheinungen abklingen lassen kann und sie vorübergehend in einen Zustand versetzt, unter dem sie sich in einem gefühlten Normalzustand befinden, ist der Langzeitkonsum von Cannabis hier anders zu bewerten. In der CaPRis-Studie² wird darauf hingewiesen, dass durch die lipophilen Eigenschaften der Cannabinoide diese über längere Zeiten im Fettgewebe verbleiben können und kognitive Leistungen bei Langzeitkonsum dauerhaft und nicht nur unter akutem Konsum abbauen können, obgleich sich diese bei längerer Cannabisabstinenz in der Regel wieder normalisieren. Dieser Unterschied zeigt jedoch, dass im Hinblick auf die angestrebte Gleichbehandlung mit Alkohol der Arbeitsschutz hier möglicherweise zu kurz kommen kann.

Zuletzt muss auch beachtet werden, dass lediglich die Tatsache, dass es sich beim Konsum von Cannabis um eine erlaubte Gefahrensituation handelt, nicht dazu führt, dass diese nicht bis hin zur Beseitigung der Gefahr am Arbeitsplatz zu regeln wäre.

III. Rechtliche Einordnung des vorgezeichneten Gefahrenspektrums

1. Die unfallversicherungsrechtliche Einordnung

Für Betriebe gilt es insoweit, Sorgfalt wahren zu lassen und die Tauglichkeit von Mitarbeitern vor allem in gefahrgeneigten Tätigkeiten mit hohem Haftungspotential zu gewährleisten. Zwar dürfen Versicherte nach § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können³ und Unternehmer dürfen nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Genau an dieser Stelle liegt jedoch das Problem. So ist stets zu fragen, ob dem Arbeitgeber die fehlende Tauglichkeit zur Arbeit hätte auffallen müssen. Bejaht man diese Frage, entfällt der Versicherungsschutz des Arbeitnehmers und der Arbeitgeber muss für diese Kosten aufkommen. Es ist insoweit die Aufgabe der direkten Vorgesetzten zu entscheiden, ob ein Mitarbeiter vom Arbeitsplatz entfernt werden muss. Das größte unfallversicherungsrechtliche Problem dürfte daher dem Fall zukommen, indem der Arbeitgeber hätte erkennen müssen, dass der Arbeitnehmer die zugeordnete Aufgabe aufgrund von Drogenkonsum nicht hätte erledigen können. Hierbei sei darauf hingewiesen, dass dieses Problem freilich kein neues ist, jedoch durch das Cannabislegalisierungsgesetz ein größeres Ausmaß erfahren dürfte.

2. Welchen Anforderungen muss eine Betriebsvereinbarung standhalten? Besteht die Möglichkeit eines allgemeinen Drogenverbots am Arbeitsplatz?

Sofern kollektivvertraglich keine Regelungen existieren, können sich zu schließende Betriebsvereinbarungen an den bisherigen Grundsätzen orientieren. Der Tarifvertrag für

²https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Drogen_und_Sucht/Berichte/Hoch_et_al_Cannabis_Potential_u_Risiko_SS.pdf

³ Beachte insoweit auch die korrelierende Norm des § ARBSCHG § 15 ARBSCHG § 15 Absatz 1 ArbschG.

Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AgvMoVe und der GdL (DispoTV) sieht beispielsweise in § 18 folgende zweckdienliche Regelung vor:

„Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb und außerhalb des Betriebes so zu verhalten, dass er seine Arbeit einwandfrei ausüben kann. Insbesondere darf er die Arbeit nicht antreten oder fortsetzen, wenn er infolge Einwirkung von berauschenden Mitteln (z. B. Alkohol und sonstige Drogen) oder von Medikamenten in seiner Arbeitsausübung beeinträchtigt ist. In begründeten Fällen (z. B. Alkoholgeruch, auffälliges Verhalten) kann der Arbeitgeber einen diesbezüglichen Test durchführen oder eine ärztliche Untersuchung anordnen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.“⁴

Eine auf ein Drogenverbot am Arbeitsplatz lautende Betriebsvereinbarung, mit der der Konsum während der Arbeitszeit und das Erscheinen zur Arbeit unter Drogeneinfluss umfasst ist, wäre insbesondere bei gefährlichen Tätigkeiten möglich, da es das Ordnungsverhalten der Belegschaft betrifft und diese Anordnung grundsätzlich vom Direktionsrecht des Arbeitnehmers nach § 106 S. 2 GewO gedeckt wäre.⁵ Das Landesarbeitsgericht Sachsen hatte in seinem Urteil vom 26.5.2000 unter dem Aktenzeichen 2 Sa 995/99 bereits entschieden, dass eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch den Alkoholgenuss in einer „erforderlichen Zeit“ vor Dienstantritt untersagen kann. Hiermit wird sichergestellt, dass der Arbeitnehmer seinen Dienst nicht alkoholisiert antritt. Das Verbot will somit nicht nur den „physischen Genuss von Alkohol während des Dienstes verhindern, sondern auch die sich aus einem davor oder während einer Unterbrechung ergebenden Wirkungen von Alkoholgenuss im Dienst unterbinden“. Die Grundsätze, die das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt hier für den Fall des Alkoholgenusses aufgezeigt hat, dürften für den Genuss von Cannabis vollumfänglich übertragbar sein.

Bei Arbeitsaufgaben im sogenannten sicherheitsrelevanten Bereich kann bereits der Genuss geringer Mengen von Drogen, welche die zur Erbringung der Arbeitsleistung erforderlichen Fähigkeiten einschränken können, ein pflichtwidriger Drogenmissbrauch liegen. Als sicherheitsrelevante Aufgaben gelten unter anderem das Führen von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen, Arbeiten in unmittelbarer Umgebung von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen oder an Maschinen mit ungeschützten, sich bewegenden Maschinenteilen, der Umgang mit Gefahrstoffen, Elektroarbeiten, Tätigkeiten in Leitwarten und Steuerständen, Störungsbeseitigungs- und Wartungsarbeiten, Arbeiten mit Absturzgefahr sowie der Umgang mit Waffen.

Bei besonderen gefährlichen Tätigkeiten können Betriebsvereinbarungen sogar regelmäßige verdachtsunabhängige Drogentests erfassen.⁶ Es sind demnach Fälle denkbar, in denen das Erfordernis der Sicherheit am Arbeitsplatz als derart überwiegend eingestuft wird, dass das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers aufgrund der besonderen Gefahrenlage am Arbeitsplatz derart stark zurücktritt, dass routinemäßige Testungen möglich werden. Die Umstände des Einzelfalles müssen hier jedoch konkret diese Situation zulassen und werden die Ausnahme und nicht die Regel darstellen. Der dieser Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg zugrundeliegende Fall betraf einen Van Carrier-Fahrer im Hamburger Hafen, sodass dort von einer erheblichen Gefahrenneigung ausgegangen werden konnte.

⁴ Tarifvertrag für Disponenten von Schienenverkehrsunternehmen des AgvMoVe und der GdL;

https://www.gdl.de/fileadmin/user_upload/www_gdl_de/pdf/service/tarifvertraege/2021-03-01_DispoTV.pdf

⁵ LAG Sachsen Urt. v. 26.5.2000, AZ: 2 Sa 995/99.

⁶ ArbG Hamburg Urt. v. 1.9.2006 – Az: 27 Ca 136/06.

Im Hinblick auf die Intensität des Eingriffs in die Rechte des Arbeitnehmers müssen daher die konkreten Umstände des Einzelfalls beachtet werden. Die wesentlichen relevanten Punkte ergeben sich insoweit aus dem Gefahrenpotential der Arbeit und dem sich hieraus ergebenden Sicherheitsbedürfnis am Arbeitsplatz auf der einen Seite und dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers auf der anderen. Hierbei wird gelten: Je größer die zu erwartende Gefahrenlage, desto eher wird der Arbeitnehmer einen Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht zu dulden haben.

3. Wie geht ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer um, der offensichtlich akut unter einem Cannabisrausch leidet? Unter welchen Voraussetzungen kann dieser gekündigt werden?

Der Arbeitgeber kann sich beim Umgang mit Arbeitnehmern unter dem Einfluss von Cannabis dann an den vorgenannten Grundsätzen bedienen und sein Handeln entsprechend an diesen orientieren. Da die ärztliche Untersuchung immer auch einen Eingriff in Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG darstellt, ist eine Untersuchung ohne begründeten Verdacht, wie vorbeschrieben, nicht ohne weiteres möglich. Bei Anordnung einer ärztlichen Untersuchung, deren Ergebnis spätere weitreichende Folgen haben kann, sollten dringend genauestens die Umstände festgehalten werden, die die Anordnung der Untersuchung veranlassten. Die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung „ins Blaue hinein“ wird, wie oben gezeigt, in der Regel unwirksam sein und sich nur durch ein besonderes Gefahrenpotential mit zumindest gewissen Anhaltspunkten rechtfertigen lassen.

In individualarbeitsrechtlicher Hinsicht stellt sich sodann die Frage, wie sich der Arbeitgeber im Falle eines positiven Tests bzw. im Falle der Weigerung des Arbeitnehmers zur Durchführung des Tests verhalten kann.

Der alleinige Konsum von Drogen selbst während der Arbeitszeit begründet allein für sich betrachtet noch nicht eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Es besteht allerdings eine Nebenleistungspflicht des Arbeitnehmers, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem er seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllen oder bei Erbringung seiner Arbeitsleistung sich oder andere gefährden kann. Dabei macht es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts keinen Unterschied, ob die Fähigkeit zur sicheren Erbringung der Arbeitsleistung durch ein Verhalten während oder außerhalb der Arbeitszeit eingeschränkt wurde. So hat der Arbeitnehmer die Pflicht, seine Arbeitsfähigkeit auch nicht durch Alkoholgenuß in der Freizeit zu beeinträchtigen.⁷

Als Zwischenergebnis kann der Drogenkonsum daher eine Abmahnung, eine verhaltensbedingte ordentliche bzw., wie im vorbezeichneten Fall des BAG, sogar unter besonderen Umständen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Was hiervon begründet ist, richtet sich nach der Frage, inwieweit Unfallgefahren aufgrund des Konsums drohten, wie schwerwiegend der Verstoß war, ob mit einer Verhaltensänderung durch Abmahnung zu rechnen wäre oder ob durch das monierte Verhalten das Vertrauensverhältnis derart zerstört ist, dass ein Festhalten am Arbeitsvertrag seitens des Arbeitgebers nicht zuzumuten wäre.

Abgeraten werden muss in diesem Zusammenhang jedoch in der Regel von einer Verdachtskündigung wegen angeblicher akuter Drogenintoxikation, welche sich nur durch

⁷ BAG Urt. v. 20.10.2016, AZ: 6 AZR 471/15 Rn. 18; BAGE 79, 176 = NZA 1995, 517 (zu B III 3a); ErfK/Müller_Glöge, 16. Aufl., § 626 BGB Rn. 137; HWK/Sandmann, 7. Aufl., § 626 BGB Rn. 260, NZA 2016, 1527 Rn. 18.

unspezifische Anhaltspunkte äußert. Aufgrund der Tatsache, dass bei Verdachtskündigungen die Gefahr besteht, dass Arbeitnehmer zu Unrecht (wirksam) gekündigt werden können, sind die Voraussetzungen einer rechtmäßigen Verdachtskündigung im Rahmen der sozialen Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG relativ hoch. Neben der oft vergessenen oder unzureichend durchgeführten Anhörung des Arbeitnehmers und der ebenso oft fehlenden Zustimmung des Betriebsrats bereiten die Voraussetzungen des hinreichenden Verdachts und der Verhältnismäßigkeit der Verdachtskündigung regelmäßig erhebliche Schwierigkeiten. Denn auch im Rahmen von § 1 Abs. 2 KSchG müsse die Interessenabwägung zu dem Ergebnis führen, dass das Verhalten, dessen der Arbeitnehmer dringend verdächtig ist, bei dessen tatsächlichen Vorliegen sogar eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte. Die Verdachtskündigung beruht nämlich auf der Erwägung, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unter dem dringenden Verdacht auf ein Verhalten des Arbeitnehmers, welches den Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde, nicht zugemutet werden kann. Besteht dagegen der Verdacht auf das Vorliegen eines solchen Grundes nicht, weil selbst erwiesenes Fehlverhalten des Arbeitnehmers die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen könnte, überwiegt bei der Güterabwägung im Rahmen von Art. 12 Abs. 1 GG das Interesse des Arbeitnehmers am Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses. In einem solchen Fall nimmt die Rechtsordnung das im Fall einer Verdachtskündigung besonders hohe Risiko, einen „Unschuldigen“ zu treffen, nicht in Kauf.⁸ Gerade in Unternehmen ohne eigene HR-Abteilung sind Verdachtskündigungen aufgrund der vorbeschriebenen Komplexität oft nicht ausreichend vorbereitet, weshalb deren besonderen Voraussetzungen nicht vorliegen und letztlich eine unwirksame Kündigung im Raum steht, die Gegenstand eines Kündigungsrechtsstreits werden kann, welcher der Arbeitgeber im schlimmsten Fall verlieren wird, obgleich er die Möglichkeit einer rechtmäßigen Kündigung gehabt hätte. Es ist daher stets die Aufklärung des Sachverhalts durch ärztlichen Test anzuraten. Auf die Verdachtskündigung sollte daher nur zurückgegriffen werden, wenn tatsächlich der begründete Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer unter Drogeneinfluss steht und in der Folge einen rechtmäßig angeordneten Drogentest verweigerte. Bei Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls sollte auch hier zunächst an die Abmahnung gedacht werden.

4. Wie geht man mit einem süchtigen Arbeitnehmer um? Welche weniger einschneidenden Maßnahmen als die Kündigung kann der Arbeitgeber wählen?

Unter III. 3. absichtlich offen gelassen wurde die Frage der Einordnung des Drogenkonsums im Rahmen eines Suchtverhaltens. In diesem Fall richten sich die Voraussetzungen einer Kündigung nach den Grundsätzen der krankheitsbedingten Kündigung. Im Hinblick auf den Krankheitsverlauf muss sich im Rahmen der Negativprognose abzeichnen, dass eine erhebliche Wahrscheinlichkeit von Arbeitsausfällen in der Zukunft besteht, der Arbeitsausfall zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen führt und eine Interessenabwägung eine unzumutbare Belastung für den Arbeitgeber durch die betrieblichen Beeinträchtigungen ergibt.⁹ Um als Arbeitgeber die Voraussetzungen der korrekten Form der Kündigung erfüllen zu können, ist daher die Kenntnis notwendig, ob es sich um den geplanten Genusskonsum oder bereits um eine Sucht handelt.

⁸ BAG Urt. V. 31.1.2019, AZ: 2 AZR 426/18; NZA 2016, 287 = AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 74 Rn. 22.

⁹ BAG Urt. V. 20.10.2021, AZ: 2 AZR 125/21.

In Zeiten des Fachkräftemangels und den relativ hohen Hürden einer krankheitsbedingten Kündigung sei an dieser Stelle abschließend auch auf die Möglichkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach Suchtentzug hingewiesen, welches sich letztlich für beide Arbeitsvertragsparteien als sachdienliche Lösung darstellen kann. Ob dies sinnvoll ist wird von der Krankheitsgeschichte, der persönlichen Einstellung des Arbeitnehmers und den faktischen Optionen der Wiedereingliederung abhängen.

IV. Zusammenfassung

Im Ergebnis deutet sich aufgrund der konkreten Regelungslage des Gesetzes am Horizont bereits eine deutliche Steigerung der Relevanz der vorbezeichneten rechtlichen Fragen an. Insofern darf auch die sich hierzu ansammelnde Rechtsprechung zu diversen Einzelfragen mit Spannung erwartet werden, obgleich zu einem Großteil der Fragen die bewährten rechtlichen Lösungen zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz auch hinsichtlich Cannabis Pate stehen dürften.

Arbeitsschutz in Recht und Praxis, Heft 2, Seite 34 – 37.