

Bleibt verboten: Kiffen bei der Arbeit

Am 23.02.2024 hat der Deutsche Bundestag der teilweisen Legalisierung von Cannabis zugestimmt, die mit Wirkung zum 01.04.2024 in Kraft getreten ist. Auch auf Unternehmen kommen damit neue Herausforderungen zu, wenn Mitarbeiter nunmehr während oder vor der Arbeit zur legalen Droge greifen.

Auch wenn der Konsum von Cannabis künftig legal sein mag, folgt daraus kein Freibrief für den Konsum bei der Arbeit: Arbeitnehmer schulden ihre „ungetrübte“ Arbeitsleistung. Ist das infolge von Cannabiskonsum nicht mehr gegeben, rechtfertigt das arbeitsrechtliche Maßnahmen – und zwar auch dann, wenn der Cannabiskonsum in einem Unternehmen nicht offiziell verboten ist.

Denn der Arbeitnehmer sei verpflichtet, seine Leistung frei von allen Einflüssen berauschender Mittel zu erbringen, sodass geringe Wesens- und Verhaltensänderungen schon eine Abmahnung begründen können: Das ist bereits der Fall, wenn jemand eigentlich quirlig und agil ist, nach dem Cannabiskonsum aber plötzlich sehr ruhig und gedämpft im Büro auftritt.

Klare betriebliche Regelungen sinnvoll

Unternehmen sollten die Legalisierung von Cannabis überdies zum Anlass nehmen, betriebliche Regelungen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. So sei es Arbeitgebern unbenommen, den Konsum von Cannabis auf dem Betriebsgelände komplett zu untersagen.

Eine solche eindeutige Regelung könne sinnvoll sein, zumal es in vielen Unternehmen bereits entsprechende Vorgaben zum Konsum von Alkohol gibt. Bei der Beurteilung ist die Einbeziehung des Betriebsarztes sinnvoll. Besteht zudem ein Betriebsrat, ist dieser in einigen Fällen ebenfalls zu beteiligen.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber trifft zudem eine Fürsorgepflicht. Steht ein Mitarbeiter im Betrieb erkennbar unter dem Einfluss von Drogen, muss der Vorgesetzte handeln und den Mitarbeiter die weitere Tätigkeit



untersagen und den Arbeitnehmer nach Hause schicken.

Passiert in einem solchen Zustand ein Arbeitsunfall und wird ein Kollege verletzt oder verstirbt sogar, drohen auch strafrechtliche Konsequenzen. Über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen dürften Arbeitgeber und betroffener Mitarbeiter dann in der Folge ebenfalls sprechen: Von der Einbehaltung der Vergütung über eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung sei alles denkbar – maßgeblich werden dabei wie häufig im Arbeitsrecht die Umstände des Einzelfalls sein.

Freizeitkonsum ist Privatsache des Arbeitnehmers

In der Freizeit ist der Arbeitnehmer hingegen aus rein arbeitsrechtlicher Sicht völlig frei, wie er sich verhält. Der Arbeitgeber darf den Beschäftigten hierbei keine Vorgaben machen. Eine Anordnung des Arbeitgebers, privat keine Drogen zu konsumieren, wäre nicht möglich.

Das Direktionsrecht endet am Werkstor: Dieser Grundsatz gilt auch für den Konsum berauschender Mittel. Das heißt: Als Angestellter kann ich

mir beim Verlassen des Werkstores ein Joint anzünden oder auch andere Drogen konsumieren. Wichtig ist nur, dass ich am Montagmorgen zu Arbeitsbeginn wieder fit bin und meine normale Leistung erbringe.

Eine Ausnahme kann aber dann gelten, wenn der Arbeitnehmer in betrieblicher Kleidung oder Uniform unterwegs sei: Für diesen Fall kann der Arbeitgeber durchaus Vorgaben zum Verhalten vornehmen, da ein betrieblicher Bezug hergestellt wird: Ein Unternehmen kann verbieten, dass in Dienstuniform eine Bierflasche in der Hand gehalten wird oder an einem Joint gezogen wird. ■

Rückfragen:

RA Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Fachanwalt für Arbeitsrecht
FUHLROTT Arbeitsrecht
Poststraße 37
20354 Hamburg
Tel.: 040 – 303 98 75-0
fuhlrott@fuhlrott-arbeitsrecht.de
www.fuhlrott-arbeitsrecht.de

Der Autor ist Mitglied des VDAA-Verbandes deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V.