

PraxisWISSEN

Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz

- > **Rechtliche Rahmenbedingungen**
- > **Mitbestimmung des Betriebsrats**
- > **Abmahnung und Kündigung**
- > **Arbeitsschutz**

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Claudia Lindemann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-122
Fax 089 55118-118
E-Mail lindemann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 05/2024

Vorbemerkung

Ebenso wie der Konsum von Alkohol ist auch seit 01.04.2024 der Konsum von Cannabis unter bestimmten Voraussetzungen legal.

Insbesondere im Hinblick auf den Versicherungsschutz bei Unfällen im Betrieb steht daher für Arbeitgeber Handlungsbedarf.

Es stellt sich daher die Frage, ob und inwieweit Arbeitgeber berechtigt sind, einen Konsum zu untersagen oder einzuschränken. Zudem sind die Auswirkungen im Bereich Arbeitsschutz zu beleuchten.

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Seit 01.04.2024 ist über 18-Jährigen der Besitz von 50 Gramm getrocknetes Cannabis, im öffentlichen Raum bis zu 25 Gramm straffrei. Für Minderjährige bleibt der Besitz von Cannabis verboten. Der Konsum von Cannabis ist beschränkt gestattet. So gilt bspw. in Fußgängerzonen ein Konsumverbot in der Zeit von 7 bis 20 Uhr.

Für den Konsum während der Arbeitszeit trifft das Gesetz keine ausdrücklichen Regelungen.

Für Beschäftigte ergibt sich jedoch als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag das Verbot, sich nicht vorsätzlich in einen Zustand zu versetzen, in dem eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt ist. Dies bedeutet, dass nicht nur von einem Konsum berauschender Substanzen während der Arbeitszeit abzusehen ist, sondern auch in zeitlichem Zusammenhang zur Arbeitsaufnahme.

Auch wenn sich ein Verbot, sich vor und während der Arbeitszeit zu berauschen, bereits als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergibt, sollten Arbeitgeber klare Regelungen zum Umgang mit Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz treffen bzw. bisherige Regelungen zum Umgang mit Alkohol entsprechend zu ergänzen.

So kann ein Konsum von Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber vollständig untersagt werden. Hiervon können bei Bedarf Ausnahmen geregelt werden, so bspw. für den Konsum von Alkohol auf Betriebsfeiern. Der Konsum von Cannabis kann auch auf Betriebsfeiern weiterhin untersagt werden.

2. Mitbestimmung des Betriebsrats

Da Regelungen zum Umgang mit Alkohol und anderen berauschenden Substanzen das Ordnungsverhalten im Betrieb betreffen, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sofern im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, ist eine entsprechende Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung mit Zustimmung des Betriebsrats zu treffen.

3. Abmahnung und Kündigung

Zwar stellt eine Arbeitsaufnahme in berauschem Zustand bereits an sich einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, der ggf. mit einer Abmahnung geahndet werden könnte. Allerdings stellt sich in diesem Zusammenhang gerade hinsichtlich des Konsums von Alkohol die Frage, ab welcher Alkoholmenge tatsächlich von einem Rauschzustand ausgegangen werden kann. Vor diesem Hintergrund ist es für eine entsprechende Sanktionierung für den Arbeitgeber von besonderer Bedeutung, den Konsum von Alkohol klar zu regeln bzw. zu untersagen.

Achtung:

Wurde im Betrieb gegen ein klar geregeltes Alkohol-/ Cannabisverbot verstoßen und dieser Verstoß abgemahnt, hat ein erneuter Verstoß nicht zwangsläufig zur Folge, dass eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt wäre.

Steckt hinter dem (erneuten) Konsum ein nicht steuerbares Suchtverhalten, beurteilt sich die Frage der Wirksamkeit einer Kündigung nicht nach verhaltensbedingten, sondern nach personenbedingten Grundsätzen. Hiernach müsste einem Mitarbeiter* selbst bei erneutem Verstoß nach Ausspruch einer einschlägigen Abmahnung zunächst die Möglichkeit eingeräumt werden, entsprechende Therapiemaßnahmen zu ergreifen.

4. Arbeitsschutz

Relevant wird der Konsum berauschender Substanzen auch im Bereich des Arbeitsschutzes. Nach § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 dürfen sich in der gesetzlichen Unfallversicherung Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Zudem dürfen Unternehmer 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.

** Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.*

Verstoßen Unternehmer gegen diese Verpflichtung, droht der Verlust des Schutzes in der Unfallversicherung.

Durch die Legalisierung des Konsums von Cannabis ergeben sich jedoch in diesem Zusammenhang gegenüber der bisherigen Verpflichtung zur arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung nach § 12 ArbSchG keine gravierenden Änderungen. Entsprechende bislang erforderliche Unterweisungen zum Konsum berauschender Substanzen sind jedoch ggf. um den Konsum von Cannabis zu ergänzen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de