

# Merkblatt

## Cannabis-Legalisierung und Arbeitsrecht

Nach längerem Hin und Her soll das Cannabisgesetz (CanG) nun in der Woche ab dem 19. Februar 2024 im Bundestag verabschiedet werden. Mit der Einigung der Ampelfraktionen gilt die Zustimmung als sicher. Der Bundesrat wird sich dann voraussichtlich am 22. März mit dem Gesetz befassen und könnte noch Einspruch einlegen. Da in jeder Landesregierung außer der bayerischen mindestens eine Ampel-Partei vertreten ist, gilt ein Einspruch aber als unwahrscheinlich und das Inkrafttreten des Gesetzes zum 01. April 2024 als ziemlich sicher.

Cannabis kann – genau wie Alkohol und andere Suchtmittel – die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. Die Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (DGUV Vorschrift 1) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gibt hier eindeutige Regelungen vor:

**Nach § 15 Abs. 2 dieser Vorschrift dürfen sich Beschäftigte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.**

Die DGUV hat sich dazu unter dem Titel NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung noch einmal klar positioniert.

LINHARDT darf nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 **Arbeitnehmer, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.**

Die **DGUV-Vorschrift unterscheidet somit nicht nach legal oder illegal**, sondern allein nach dem Risiko, das von Suchtmittelkonsum ausgeht. Aus diesem Grund gibt es zu diesem Zeitpunkt keine Regelungslücke im Arbeitsschutz.

## 1 Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum kontrollierten Umgang mit Cannabis (CanG)

- Ab dem 01. April 2024 soll Cannabis in Deutschland als Genussmittel frei zu kaufen und zu konsumieren sein.
- Cannabis wird dann aus dem Betäubungsmittelgesetz herausgenommen, wo es bisher als verbotene Substanz aufgeführt und mit entsprechenden Strafvorschriften belegt ist.
- Personen ab 18 Jahren ist künftig der Besitz von 25 Gramm erlaubt.
- Daneben wird der private Eigenanbau durch Erwachsene von bis zu drei Cannabispflanzen unter Einhaltung von Jugendschutzvorschriften erlaubt.
- Ermöglicht wird zudem der straffreie gemeinschaftliche, nichtgewerbliche Eigenanbau und die Weitergabe von Cannabis zu nichtmedizinischen Zwecken in behördlich genehmigten Anbauvereinigungen zum Eigenkonsum.
- Kekse und Süßigkeiten mit Cannabis-Extrakten werden weiterhin verboten bleiben.

## 2 Folgen für das Arbeitsverhältnis

- Der Arbeitnehmer darf sich durch den Konsum von Cannabis nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich oder andere Beschäftigte gefährdet (§ 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 i.V. m. § 15 ArbSchG).
- Wer unter Cannabis-Einfluss die Arbeit antritt, muss mit arbeitsrechtlichen Sanktionierungen rechnen, wenn während der Arbeitszeit Ausfallerscheinungen auftreten und die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten hierdurch beeinträchtigt werden.
- Eine Störung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten kann auch dann vorliegen, wenn infolge des Cannabis-Konsums Wesensveränderungen des Arbeitnehmers auftreten, die sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken.
- Der Ausspruch einer verhaltensbedingten oder personenbedingten Kündigung infolge des Cannabis-Konsums bei der Arbeit ist (analog zu Alkohol) davon abhängig, ob der Arbeitnehmer seinen Konsum steuern kann oder ob die Steuerungsfähigkeit durch den Drogenkonsum gemindert oder gar ausgeschlossen ist, (so u. a. LAG Köln, Urteil vom 18.6.2020 – 8 Sa 670/19).

---

## Hinweis

Konsumiert der Arbeitnehmer Cannabis aufgrund ärztlicher Anordnung, etwa im Rahmen einer Schmerztherapie, und hat dies Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, muss der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob bzw. unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiter eingesetzt werden kann. Hierbei sollte auch der Betriebsarzt eingebunden werden. Sofern eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz aufgrund des medizinisch verordneten Cannabis-Konsums nicht möglich ist, ist die Zuweisung einer neuen, zumutbaren Tätigkeit zu prüfen!

---

### 3 Betriebliches Cannabis-Verbot als klares Signal an die Belegschaft

- LINHARDT wird, in Abstimmung mit dem Betriebsrat, ein absolutes betriebliches Cannabis-Verbot aussprechen.

### 4 Anerkennung als Arbeitsunfall trotz Cannabis-Einfluss

- Kommt es zu einem Arbeitsunfall, so kann bei einem konkreten Verdachtsfall ein Cannabis-Test angeordnet werden. Der genaue Zeitpunkt des Konsums sowie die Menge lassen sich nach derzeitigem Stand nicht feststellen. In Härtefällen können aufwändigen Bluttests veranlasst werden. Wird Cannabis als Mitursache für einen Arbeitsunfall vermutet, so orientieren sich die Gutachter am THC-Wert im Blut. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich Cannabis nur sehr langsam abbaut, sodass der Konsum vom Vorabend am Folgetag noch sichtbare Werte anzeigt.
- Ob der Unfallversicherungsträger die Kosten für den Unfall übernimmt, ist eine Ermessensfrage. Entscheidend ist, ob der Arbeitsunfall in direktem Zusammenhang mit dem Cannabis-Konsum steht oder nicht. Im Streitfall entscheidet das Sozialgericht.

## 5 Cannabis im Straßenverkehr

- Jeder Teilnehmende am Straßenverkehr muss fahrtüchtig sein; die Straßenverkehrssicherheit muss jederzeit gewährleistet bleiben.
- Im Straßenverkehr existiert für Cannabis ein Grenzwert von 1 Nanogramm THC pro Milliliter Blut. Derzeit werden die Grenzwerte für THC im Blut durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr auf wissenschaftlicher Grundlage untersucht und ermittelt. Ergebnisse sollen laut Bundesgesundheitsministerium im Frühjahr 2024 vorliegen.

---

### Hinweis

Gerade bei dienstlich veranlassten Fahr- und Steuertätigkeiten sollte der Arbeitgeber aufgrund fehlender wissenschaftlich fundierter Grenzwerte keine unnötigen Risiken eingehen. Verstöße gegen ein absolutes betriebliches Cannabis-Verbot können bei Zuwiderhandlung arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

---

## 6 Sensibilisierung von Führungskräften

Der Konsum von Cannabis führt zu physischen und psychischen Wirkungen. Führungskräfte sollten sensibilisiert sein, die von außen erkennbaren körperlichen Reaktionen wahrzunehmen. Nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 darf LINHARDT Arbeitnehmer, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

### Physische Wirkungen

- trockener Mund und Durstgefühl
- erweiterte Pupillen und gerötete Augenbindehäute
- Herzfrequenzerhöhung (Pulsrasen), Blutdruckveränderungen, Muskelentspannung
- Bewegungsstörungen und Schwindel (besonders beim Aufstehen)
- leicht herabgesetzte Körpertemperatur, niedrigere Hauttemperatur (Kältegefühl)
- bei Überdosierung auch Kreislaufprobleme und Erbrechen

## Psychische Wirkungen

- verändertes Wachbewusstsein, höhere Empfindlichkeit gegenüber Licht und Musik
- Euphorie, Rede- und Lachdrang, Ruhelosigkeit
- Veränderung des Zeitempfindens, längere Reaktionszeiten
- eingeschränkte Merkfähigkeit, bruchstückhaftes Denken, Konzentrationsschwäche
- Möglich sind auch Zustände von Desorientiertheit, Verwirrtheit, Angst, Panik und Wahn, vor allem nach Überdosierung oder bei unerfahrenen Konsumierenden.

Nach dem Rauchen bzw. Inhalieren von Cannabis tritt die berauschende Wirkung nach wenigen Sekunden bis Minuten auf, erreicht nach etwa 20 bis 30 Minuten ihr Maximum, um dann innerhalb von zwei bis drei Stunden zu verschwinden.

## 7 Arbeitsschutzrechtliche Empfehlungen für die Praxis

Laut DGUV Vorschrift 1 muss LINHARDT dafür sorgen, dass Beschäftigte ihre Aufgaben ohne Gefahr für sich oder andere ausführen können. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden wir zukünftig neben Suchtmitteln wie Alkohol auch Cannabis berücksichtigen und geeignete Schutzmaßnahmen festlegen:

- Anpassung bestehender betrieblicher Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen
- Vorbildfunktion von Führungskräften
- „Null Toleranz“ bei Missbrauchsfällen
- Hilfestellung zur Therapieaufnahme und anschließende berufliche Wiedereingliederung nach erfolgreicher Therapie

Da anlasslos durchgeführte Cannabis-Tests bei den Beschäftigten aus rechtlichen Gründen regelmäßig nicht möglich sein werden, legt LINHARDT den Schwerpunkt auf Prävention.