

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

hö-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 18/2024 vom 3. April 2024

Legalisierung des Cannabiskonsums

- Zustimmung des Bundesrates und Inkrafttreten des Gesetzes
- Hinweise zu den Auswirkungen der Teillegalisierung des Cannabiskonsums auf Arbeitsverhältnisse

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 28. März 2024 ist das Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (Cannabisgesetz – CanG) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Es umfasst insbesondere das Gesetz zum Umgang mit dem Cannabiskonsum, das u. a. den teilweisen legalen Besitz und Konsum von Cannabis regelt.

Das Bundesministerium für Gesundheit unter nachfolgendem Link umfassende Hinweise zum Rechtsrahmen für den Anbau, Besitz und Konsum von Cannabis heraus, die auch Hinweise zum Jugendschutz enthalten:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/cannabis/faq-cannabisgesetz>

Die weitgehende Legalisierung von Cannabis betrifft auch das Arbeitsverhältnis. Aus diesem Grund ist die Kenntnis des Inhalts des Gesetzes und seine Auswirkungen auf die betriebliche Praxis von Bedeutung.

I. Inhalt des Gesetzes

Strafffreiheit von privatem Konsum und privatem Anbau

Die Cannabisdroge ist aus dem Betäubungsmittelgesetz herausgenommen worden, in dem sie bisher neben Heroin und anderen Drogen als verbotene Substanz gelistet und mit entsprechenden Strafvorschriften belegt war. Folgende Handlungen sind nunmehr erlaubt:

- Volljährigen Personen ist nach § 13 KCanG der Besitz von bis zu **25 Gramm Cannabis zum Eigenkonsum** erlaubt. Von Volumen und Gewicht ist dies in etwa vergleichbar mit zwei gehäuften Esslöffeln Blumenerde.

- Ebenso ist diesen Personen der Besitz von bis zu drei Cannabispflanzen an ihrem Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort erlaubt. In der privaten Wohnung dürfen von Konsumenten 50 Gramm getrocknetes Cannabis aufbewahrt werden.
- Maximal drei Cannabis-Pflanzen dürfen in der Wohnung angebaut werden. Geerntet werden darf nur zum Eigenkonsum und nicht zur Weitergabe an andere. Samen, Pflanzen und geerntetes Haschisch und Marihuana müssen gegen Diebstahl und vor dem Zugriff von Kindern geschützt werden.
- Der bisher straflose Cannabiskonsum wird an und im Umkreis von bestimmten Orten nach § 5 KCanG (z. B. in Gegenwart minderjähriger Personen, an Schulen, an Fußgängerzonen) als Ordnungswidrigkeit geahndet. In einer Schutzzone von 100 Metern um sog. Anbauvereinigungen sowie Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Kinderspielflächen und öffentlich zugängliche Sportstätten ist der Konsum von Cannabis verboten.
- Der Konsum am Arbeitsplatz ist gesetzlich – sofern es sich nicht um einen der in § 5 KCanG genannten Orte handelt - nach dem KCanG nicht mehr verboten. Arbeitgeber können aber weiterhin den Konsum von Cannabis unter Wahrung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats verbieten.

II. Betriebliches Cannabisverbot

Auch ohne ausdrückliches Cannabisverbot dürfen Beschäftigte nicht unter Drogeneinfluss arbeiten. Nach § 15 Abs. 2 [DGUV Vorschrift 1](#) ist es Beschäftigten untersagt, sich durch Alkohol, Drogen oder andere berauschende Mittel in einen Zustand zu versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Arbeitgeber dürfen Beschäftigte, die erkennbar unter Cannabiseinfluss stehen, gem. § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 (**Anlage 1**) nicht arbeiten lassen.

III. Arbeitsschutz und betriebliche Suchtprävention

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) tritt dafür ein, dass Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz gleichbehandelt wird. In beiden Fällen müsse ein Konsum, der zu Gefährdungen führen kann, ausgeschlossen sein (vgl. [Pressemitteilung vom 7. November 2023](#)).

Betriebliche Suchtprävention ist laut DGUV schon seit langem Thema der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Sie unterstützen Unternehmen und Einrichtungen mit Beratung und Informationen zu Auswirkungen des Konsums von Betäubungsmitteln und damit auch von Cannabis. Mit Blick auf die gesetzlichen Änderungen würden sie die bestehenden Aktivitäten ausbauen - auch im Zusammenspiel mit anderen Akteurinnen und Akteuren in der Prävention. Das Positionspapier der DGUV zum Thema Cannabis fügen wir diesen Rundschreiben bei (**Anlage 2**) und die DGUV Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt – Handlungsempfehlungen“ mit vielen praktischen Tipps und Eckpunkten zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen (**Anlage 3**).

IV. Durchführung von Drogentests

Drogentests (wie z. B. Urin- und Bluttest; Speichel- und Schweißtest) dürfen ohne Einwilligung der Arbeitnehmer nicht durchgeführt werden. Auch mit Einwilligung des Arbeitnehmers dürfen Drogentests im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen nur vorgenommen werden, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches kann dem Arbeitgeber bei gefahrgeneigten Tätigkeiten (z.B. Arbeit an Maschinen) grundsätzlich zugesprochen werden. Allerdings lässt sich aus einem Drogentest kein unmittelbarer Rückschluss auf ein missbräuchliches Konsumverhalten ziehen.

V. Generelle Mitbestimmungspflicht bei Erlass von betrieblichen Cannabisverbote

Die Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Cannabisverbots der Mitbestimmung unterliegt regelmäßig der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dies dürfte regelmäßig auch der Fall sein, wenn sich das Verbot nicht nur auf Arbeitszeiten erstreckt, bei denen die Ausübung der Tätigkeiten im berauschten Zustand mit Gefahren für den Beschäftigten selbst oder Dritte mit sich

bringen könnte oder das Verbot als solches weitergehende Ordnungsregel enthält (BAG vom 13. Februar 1990 - 1 ABR 11/89, juris). Ebenso könnte die Verhängung eines Cannabisverbotes mitbestimmungspflichtig sein, wenn die Verbotsregelung zusätzlich umfassende Regelungen zur Kontrolle der Einhaltung des Cannabisverbotes bzw. weitere Maßnahmen zur Drogensuchtprävention oder begleitenden therapeutische Maßnahmen Beschäftigten kollektiv vorgibt und infolgedessen nicht allein das Arbeitsverhalten der Beschäftigten betroffen ist.

Mitbestimmungsfrei könnte dagegen die Verhängung des betrieblichen Cannabisverbots sein, wenn es sich ausschließlich auf die Ausübung bestimmte Arbeitstätigkeiten bezieht, bei denen der Alkohol- und Drogenkonsum ohnehin bereits durch gesetzliche Vorgaben untersagt ist (z.B. nach dem ArbSchG i.V.m. § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1). Diese Rechtsauffassung könnte jedenfalls auf eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Mitbestimmungspflicht bei Einführung eines " sog. Handyverbotes" im Betrieb gestützt werden (vgl. hierzu BAG vom 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22, DB 2024, 402).

Das BAG hat in dieser Entscheidung im Hinblick auf ein vom Arbeitgeber angeordnetes Nutzungsverbot von Mobiltelefonen und Smartphones im Betrieb entschieden, dass durch die Regelung überwiegend das Arbeitsverhalten betroffen ist und damit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG bestehen dürfte. Das BAG lehnte die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Handynutzung während der Arbeitszeit mit der Begründung ab, dass hierdurch allein eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sichergestellt werden solle. In den Fällen, in den sowohl das Arbeits- als auch das Ordnungsverhalten betroffen sei, komme es für die Einordnung der Mitbestimmungspflicht der Maßnahme auf den objektiven Regelungszweck an. Hierbei solle es unerheblich sein, ob es zu einer konkreten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung komme. An seiner früheren Rechtsprechung zum "Verbot des Radiohörens" während der Arbeitszeit, die nach früherer Rechtsprechung ein Mitbestimmungsrecht ausgelöst hatte (vgl. hierzu BAG vom 14. Januar 1986 - 1 ABR 75/83, NZA 1986, 435), hält das BAG ausdrücklich nicht mehr fest (vgl. hierzu BAG vom 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22 Rdz. 20, DB 2024, 402). Allerdings betraf das "Handyverbot" in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Ausgangssituation lediglich einige Arbeitsplätze in der Produktion sowie den Bereichen Versand und Wareneingang. Inwieweit diese Grundsätze auch für ein generelles Cannabisverbot auf dem Betriebs- bzw. Werksgelände zu übertragen sind, ist somit noch nicht entschieden.

Unabhängig von dieser Ausgangslage wird es ohnehin häufig zweckmäßig und sinnvoll sein, gemeinsam mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung eine Regelung zu einem Cannabisverbot zu treffen, da dies zum einen zu einer höheren Akzeptanz und Transparenz des Verbots bei der Belegschaft führen kann. Zum anderen ist wegen der nicht ganz eindeutigen Rechtslage auch nicht auszuschließen, dass ansonsten einzelne Betriebsräte versuchen werden, gemäß § 100 Abs. 1 ArbGG eine Einigungsstelle gerichtlich einsetzen zu lassen, falls Arbeitgeber sie bei der Einführung eines betrieblichen Cannabisverbots nicht beteiligen.

VI. Disziplinarische Rechtsfolgen bei Verstößen gegen ein betriebliches Cannabisverbot

Verstoßen Beschäftigte gegen das betriebliche Cannabisverbot, riskieren sie eine Abmahnung oder Kündigung. Erscheinen Beschäftigte unter Cannabiseinfluss zur Arbeit und können Ihre Arbeitsleistungen infolgedessen nicht oder nicht ordnungsgemäß erbringen, kann dies auch ohne betriebliches Cannabisverbot eine Abmahnung oder Kündigung rechtfertigen. Sofern Arbeitgeber lediglich bloße Verstöße gegen ein betriebliches Cannabisverbot ahnden wollen, müssen sie neben dem Cannabiskonsum als solches auch den Zugang des Cannabisverbotes beim Beschäftigten nachweisen können.

VII. Auswirkung der Teillegalisierung des Cannabiskonsums auf die Nutzung von Kraftfahrzeugen einschließlich von Dienstfahrzeugen

Das Führen und Fahren eines Fahrzeugs unter Cannabis-Einfluss stellt derzeit "noch" eine Ordnungswidrigkeit nach § 24 a StVG und ggf. eine Straftat nach § 316 StGB dar. Allerdings hat der Bundesverkehrsminister im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens öffentlich verlautbaren lassen, nach einer Teillegalisierung des Cannabiskonsums Regeln und Grenzwerte für Kraftfahrzeugführer

zu schaffen, in denen ähnlich wie bei der Promille-Grenze beim Alkohol zukünftig auch Cannabis-Grenzen für Fahrzeugfahrer festgelegt würden.

Das Bundesverkehrsministerium beabsichtigt, für die Nutzung von Fahrzeugen im Straßenverkehr Grenzwerte festzulegen. In tatsächlicher Hinsicht dürfte dies auch schwierig sein, da nach Angaben der Deutschen Verkehrswacht (DVV) - anders als beim Alkoholkonsum - der Cannabis-Wirkstoff THC sich einerseits nicht linear im Körper abbaut und andererseits keine gesicherte Dosis-Wirkungsbeziehungen oder Konzentrations-Wirkungs-Beziehungen existieren, wie dies bei Alkoholkonsum der Fall ist. Cannabiskonsum beeinträchtigt aber die Konzentrationsfähigkeit und psychomotorische Leistungsfähigkeit. Dieser Gesichtspunkt wird möglicherweise auch bei der Abwicklung von Unfallschäden mit Fahrzeugen zu Lasten des Fahrzeugführers - unabhängig von der Teillegalisierung des Cannabiskonsums – bei der Frage des Mitverschuldens des Fahrzeugführers von Bedeutung sein. Cannabiskonsumern müssen deshalb damit rechnen, dass Versicherungen und Berufsgenossenschaften bei belegbaren cannabisbedingten Ausfallerscheinungen keine bzw. allenfalls eingeschränkte Versicherungsleistungen erbringen werden.

Eine unabhängige Expertengruppe hat im Auftrag des Bundesverkehrsministeriums hierfür am 28. März 2024 inzwischen Grenzwerte vorgeschlagen (3,5 ng/ml THC):

<https://bmdv.bund.de/SharedDocs/DE/Pressemitteilungen/2024/018-expertengruppe-thc-grenzwert-im-strassenverkehr.html>

<https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/cannabis-thc-grenzwert-strassenverkehr-fahrtuechtigkeit-bmdv-wissing/%0A%0A>

Es bleibt abzuwarten, ob die vorgeschlagenen Grenzwerte demnächst in eine gesetzliche Regelung aufgenommen werden.

Im Hinblick auf die Nutzung von Dienstfahrzeugen und Fahrzeugen auf den Betriebsgeländen sowie allgemein im Hinblick auf Dienstfahrten kann es gleichwohl sinnvoll sein, die Beschäftigten ausdrücklich auf die oben beschriebene Risikolage bei Nutzung von Fahrzeugen hinzuweisen. In den KFZ-Überlassungsverträgen von Dienstfahrzeugen sollte zumindest der Hinweis enthalten sein, dass das Fahrzeug nur in einem fahrtüchtigem Zustand geführt werden darf.

VIII. Ergänzung bestehender Betriebsvereinbarungen und Belegschaftsbrief

Nach der Teillegalisierung des Cannabiskonsums sollten Unternehmen ihre bestehenden Betriebsvereinbarungen, die ein Alkohol- bzw. Drogenverbot enthalten, hinsichtlich des Verbots eines Cannabiskonsums ggf. aktualisieren bzw. ergänzen.

Muster für Betriebsvereinbarungen über ein Cannabisverbot (**Anlage 4**), ein kombiniertes Alkohol- und Drogen-/Cannabisverbot (**Anlage 5**) sowie zur Suchtprävention im Betrieb fügen wir diesem Rundschreiben bei (**Anlage 6**). Betriebsratslose Betriebe können ein Cannabisverbot in Form von Arbeitsanweisungen aussprechen oder in einer Richtlinie ihren Beschäftigten bekannt geben oder zukünftig als Regelung in ihre Arbeitsverträge aufnehmen. Im Streitfällen müssten Arbeitgeber allerdings auch den Zugang der Anweisung bzw. Richtlinien bei Beschäftigten nachweisen können.

Unternehmen können ihre Belegschaften auch über die aktuelle Rechtslage und ihre Auswirkungen sowie auf ein ggf. im Betrieb bestehendes Cannabisverbot informieren. Zu diesem Zweck stellen wir Ihnen anliegend ein abstraktes Muster für ein Belegschaftsschreiben zur Verfügung (**Anlage 7**). Das Muster muss naturgemäß an die rechtlich und tatsächlich bestehenden Bedingungen im jeweiligen Betrieb angepasst werden.

Anliegend übersenden wir Hinweise zum Umgang mit Beschäftigten, die im Betrieb Cannabis konsumieren wollen bzw. sich in einen cannabisbedingten Rauschzustand gesetzt haben (**Anlage 8**).

Das Cannabisgesetz fügen wir diesem Rundschreiben ebenfalls bei (**Anlage 9**).

Mit freundlichen Grüßen

Hötker
Hölterhoff

Anlagen