



© guruXOX - stock.adobe.com

Legalisierung von Cannabis – wie gehen Einrichtungen mit den neuen Regelungen um?

Von Dr. Carmen Hergenröder

Zum 1. April 2024 sind die meisten Regelungen des Cannabisgesetzes in Kraft getreten. Damit stehen Einrichtungen vor einer neuen Aufgabe, was den Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft. Die Horrorgeschichte für Betroffene ist der beklagte Mitarbeiter oder Azubi, der zur Arbeit/Ausbildung kommt und Patienten bzw. Bewohner von Pflegeeinrichtungen ordnungsgemäß versorgen soll. Was besagen die neuen Vorgaben des Gesetzgebers und welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, dem Konsum von Cannabis vor bzw. während der Arbeit vorzubeugen?

Was genau gilt seit dem 1. April 2024?

Geregelt ist, dass der Besitz von bis zu 25 Gramm Cannabis gestattet ist. In den eigenen vier Wänden dürfen Personen bis zu 50 g Cannabis besitzen. Es darf sogar angebaut werden: Bis zu drei Cannabispflanzen dürfen in der eigenen Wohnung gezogen und für den Eigenverbrauch verwendet werden.

Wer keinen „grünen Daumen“ hat und Cannabispflanzen nicht selbst ziehen will, kann einer sog. Anbauvereinigung beitreten, in welcher Cannabispflanzen angebaut werden



Das Gesetz regelt weiterhin einen Minderjährigenschutz. Wer nicht volljährig ist, darf Cannabis weder besitzen noch konsumieren. Auch dürfen Erwachsene in Gegenwart von Minderjährigen kein Cannabis zu sich nehmen. Gleiches gilt in Sichtweite von Schulen und Kindertagesstätten. Auch in Fußgängerzonen darf in der Zeit von 7.00 bis 20.00 Uhr kein Cannabis konsumiert werden.

Das bedeutet zusammenfassend, dass erwachsene Beschäftigte Cannabis legal konsumieren und in dem geregelten Umfang anbauen und für sich verwerten dürfen. Damit besteht tatsächlich die Gefahr, dass Beschäftigte sorglos mit der berauschenden Wirkung von Cannabis umgehen und ihre korrekte Arbeitsleistung gefährdet werden kann. Der benebelte Beschäftigte wird kaum ordnungsgemäß seine Arbeit erbringen können. Somit besteht nicht nur die Gefahr von Minderleistungen, sondern auch reeller Gesundheitsgefahren für Patienten und Bewohner von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Ganz zu schweigen davon, dass sich Mitarbeiter, die regelmäßig Cannabis konsumieren, ihre Gesundheit ruinieren und von Cannabis abhängig werden und darüber hinaus sich und ihre Kollegen und Vorgesetzte gefährden können.

können. Hierbei handelt sich um eingetragene nichtwirtschaftliche Vereine oder Genossenschaften. Die Mitgliederzahl ist auf 500 Personen begrenzt, die volljährig sein müssen. Erlaubt ist die aktive Mitgliedschaft nur in einer einzigen Anbauvereinigung. Passiven Mitgliedern, die ausschließlich den Erwerb von Cannabis erzielen möchten, ist ein Beitritt nicht erlaubt. Die Abgabe an junge Erwachsene zwischen 18 und 21 Jahren ist begrenzt. Dieser Personenkreis darf maximal 30 Gramm Cannabis pro Monat mit auf 10 % reduzierten THC-Gehalt legal nutzen.

Cannabiskonsum vor und während der Arbeitszeit

Wichtiger Hinweis:

Der An- und Verkauf von Cannabis bleibt weiterhin verboten!

Unfallrisiko für Konsumenten und Dritte

Sind Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen betreffend den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ergreifen?

Dies ist generell zu bejahen. Der regelmäßige Konsum von Cannabis kann süchtig machen. Bestehende Probleme mit Sucht und Suchtmittelkonsum wirken sich nicht nur isoliert auf den privaten Bereich des betroffenen Mitarbeiters bzw. Auszubildenden aus. Vielmehr können sich für die Einrichtung bzw. den Ausbildungsbetrieb durchaus relevante Implikationen ergeben – unabhängig davon, ob der Suchtmittelkonsum außerhalb des Betriebs oder während der Anwesenheit im Betrieb stattfindet. Denn naturgemäß enden die Auswirkungen von Suchtmittelkonsum und -missbrauch nicht mit dem Betreten der Einrichtung.

Anerkanntermaßen führen Suchtmittelgebrauch/-missbrauch sowie deren Folgen einerseits zu einem erhöhten Unfallrisiko für den Konsumenten und Dritte, anderer-

seits oft auch zu erhöhten Fehlzeiten und verringerter Arbeitsleistung.

Bereits aus der Arbeitgebern obliegenden **Fürsorgepflicht** gegenüber ihren Beschäftigten ist eine entsprechende Verpflichtung abzuleiten. Der Konsum von Cannabis kann nach Einschätzung der Experten u. a. zu verlängerten Reaktionszeiten, Gleichgültigkeit bei Gefahren, einer erhöhten Risikobereitschaft und einem beeinträchtigten Kurzzeitgedächtnis führen. Damit gefährden Beschäftigte sowie Auszubildende nicht nur sich selbst, sondern auch Dritte. Somit besteht bereits aus Fürsorgegesichtspunkten eine Handlungspflicht des Arbeitgebers bzw. Ausbilders.

Arbeitgeber im Gesundheitswesen haben jedoch auch eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Patienten bzw. Bewohnern von Pflegeeinrichtungen. So erscheint es undenkbar, dass Mitarbeiter Patienten risikolos versorgen, wenn sie in der Mittagspause mal schnell einen Joint rauchen bzw. „bekifft“ zur Arbeit kommen.

Hinweis:

Die Problematik kann im Einzelfall allerdings darin bestehen, den Cannabis-Konsum nachzuweisen. Ein Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen (BAG, Urteil vom 12. 08. 1999 – 2 AZR 55/99).

Zudem regelt die **Gesetzliche Unfallversicherung** in § 15 Abs. 2 DGUV, dass sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleichzeitig dürfen Unternehmer Personen, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigen.

Die Deutsche Unfallversicherung hat bereits unter dem Schlagwort „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei

Kampagne gegen Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz



© dhotkni - stock.adobe.com



Auch wenn es selbstverständlich sein sollte: Der „Joint in der Mittagspause“ muss ausdrücklich verboten werden

© guruXOX - stock.adobe.com

Arbeit und Bildung“ eine Kampagne gestartet und setzt insbesondere auf Prävention. Hierzu wörtlich:

„Betriebliche Suchtprävention ist 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 (geplanten) gesetzlichen Änderungen werden sie die bestehenden Aktivitäten ausbauen – auch im Zusammenspiel mit anderen Akteurinnen und Akteuren in der betrieblichen und schulischen Prävention.“

Arbeitgeber werden darüber hinaus bereits deshalb Maßnahmen betreffend den Arbeits- und Gesundheitsschutz ergreifen, weil sie eine **zivilrechtliche Haftung** betroffener Patienten bzw. Bewohner von Pflegeeinrichtungen vermeiden wollen.

Beispiel:

Eine solche käme in Betracht, wenn „bekifft“ Pflegekräfte mit Wissen des Arbeitgebers Patienten versorgen und diese durch unsachgemäße Pflege einen Gesundheitsschaden erleiden.

Welche Maßnahmen sind seitens der Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetriebe möglich?

Arbeitgeber wie Ausbildungsbetriebe sind gut beraten, so schnell wie möglich vertragliche bzw. betriebliche Regelungen zum Konsum von Cannabis aufzustellen.

Denkbar ist, in **Arbeits- bzw. Arbeitsverträgen** eine Regelung aufzunehmen, dass der Konsum von Cannabis während bzw. vor Antritt der Arbeit bzw. Ausbildung verboten ist.

Legaler Konsum kein Freibrief

Der legale Konsum von Cannabis wie oben beschrieben ist definitiv kein Freibrief, während der Arbeit bzw. Ausbildung Cannabis zu konsumieren. Mitarbeiter wie Auszubildende schulden dem Arbeitgeber ihre ungestörte Arbeitsleistung, die durch den Konsum von Cannabis beeinträchtigt sein kann. Aus diesem Gesichtspunkt heraus rechtfertigt sich nicht nur ein Konsumverbot während der Arbeit bzw. Ausbildung, sondern auch vor deren Antritt. Gerade im Gesundheits- und Pflegewesen erscheint ein absolutes Alkohol- und Drogenverbot verhältnismäßig und damit zulässig.

Formulierungsbeispiele:

1. Der Konsum von Cannabis während der Arbeit/Ausbildung bzw. vor deren Antritt ist untersagt. Mitarbeiter wie Auszubildende dürfen sich durch den Konsum von Cannabis nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst sowie Dritte gefährden können. Im Rahmen der Fürsorgepflicht können Mitarbeiter/Auszubildende, die unter Drogeneinfluss stehen, von ihrem Arbeits-/Ausbildungsplatz verwiesen werden.

Denkbar ist auch eine Kombination mit einem Alkohol- sowie allgemeinem Drogenverbot. Eine entsprechende Klausel könnte wie folgt lauten:

2. Der Konsum von Alkohol und Drogen, zu denen auch Cannabis gehört, während der Arbeit/Ausbildung bzw. vor deren Antritt ist untersagt. Mitarbeiter wie Auszubildende dürfen



Keine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Gesundheits- und Krankenpfleger

sich durch den Konsum von Alkohol und Drogen nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst sowie Dritte gefährden können. Im Rahmen der Fürsorgepflicht können Mitarbeiter/Auszubildende, die unter Alkohol- bzw. Drogeneinfluss stehen, von ihrem Arbeits-/Ausbildungsplatz verwiesen werden.

Sofern (Ausbildungs-)Betriebe über einen Betriebs- bzw. Personalrat verfügen, kann mit diesem auch eine **Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung** abgeschlossen werden. Ein Alkohol- bzw. Drogenverbot unterfällt der zwingenden Mitbestimmung dieser Organe. In dieser kann ebenfalls ein Verbot des Konsums von Cannabis während der Arbeit/Ausbildung bzw. vor deren Antritt ausgesprochen werden – und zwar auch für die Zeit vor Dienstbeginn (LAG Sachsen, Urteil vom 26.05.2000 – 2 Sa 995/99).

Hinweis:

Bestehende vertragliche bzw. betriebliche Vereinbarungen für ein Verbot von Alkohol und Drogen im Betrieb sollten überarbeitet und ggf. im Hinblick auf den Konsum von Cannabis ergänzt werden.

Damit ist der „Joint“ in der Mittagspause ebenso verboten wie Kiffen auf dem Weg zum Arbeits-/Ausbildungsbetrieb bzw. während der Arbeit/Ausbildung. Sofern Beschäftigte/Auszubildende einen Dienstwagen etc. steuern müssen, gilt die Null-Toleranz-Regel. Anders sieht es aus, wenn volljährige Mitarbeiter/Auszubildende am Freitag nach Arbeits-/Ausbildungsende einen Joint rauchen. Hier besteht keine Einflussmöglichkeit des Arbeitgebers/Ausbildungsbetriebs, sofern diese am Montag wieder „nüchtern“ und arbeits- bzw. ausbildungsfähig sind.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bzw. Ausbilders bei einem Verstoß gegen vertragliche bzw. betriebliche Regelungen

Arbeitgeber wie Ausbildende sind für die Sicherheit in der Einrichtung verantwortlich. Dies ergibt sich wie gesehen aus der Fürsorgepflicht Mitarbeitern wie Patienten gegenüber sowie auch aus den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften.

Kommen Beschäftigte bzw. Auszubildende „bekifft“ zur Arbeit/Ausbildung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen den **Zutritt zum Arbeits-/Ausbildungsplatz** zu

verweigern bzw. bereits Anwesende vom Arbeitsplatz zu entfernen, sofern diese unter Einfluss von Alkohol oder sonstigen Drogen, insbesondere auch Cannabis, am Arbeits-/Ausbildungsplatz erschienen sind. Eine Versorgung von Patienten bzw. Bewohnern von Pflegeeinrichtungen kommt in diesem Fall nicht infrage. Je nach Grad der Bewusstseinsstörung ist – auf Kosten des Beschäftigten bzw. Auszubildenden – für dessen sicheren Heimweg zu sorgen. Dies kann durch Vorgesetzte, Kollegen bzw. ein Taxi geschehen. Bei starkem Alkohol- oder Drogenkonsum kann ein Transport mit dem Krankenwagen oder bei renitenten Mitarbeitern durch die Polizei ebenfalls geboten sein.

Nach dem Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“ hat der Beschäftigte/Auszubildende für die Zeit des suchtmittelbedingten Arbeits- oder Ausbildungsausfalls keinen Vergütungsanspruch. Ohne Vorliegen einer Suchterkrankung ist ein suchtmittelbedingter Arbeits- bzw. Ausbildungsausfall selbst verschuldet. Auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall scheidet in diesem Fall aus. Etwas anderes kann gelten, wenn der Suchtmittelkonsum das Stadium einer Krankheit erreicht hat. Eine Suchterkrankung ist nach der Rechtsprechung regelmäßig unverschuldet und wird grds. gleich behandelt wie andere Erkrankungen.

Suchtmittelbedingter Arbeitsausfall

Wegen eines Verstoßes des Arbeitnehmers oder Auszubildenden gegen ein Konsumverbot bzgl. Cannabis während der Arbeits-/Ausbildungszeit im Betrieb kommt eine **Abmahnung** bzw. im Wiederholungsfall eine **Kündigung** in Betracht, die regelmäßig als ordentliche Kündigung auszusprechen ist.

Verzichtbar ist eine Abmahnung in solchen Fällen suchtmittelbedingter Pflichtverletzungen nur ausnahmsweise in besonders schwerwiegenden Fällen – z. B. dann, wenn es sich um erhebliche Pflichtverletzungen handelt.

Beispiel:

Eine Pflegefachkraft kommt unbemerkt bekifft zur Arbeit und verursacht eine schwere Gesundheitsverletzung eines Patienten.

Eine **krankheitsbedingte Kündigung** kommt bei Vorliegen einer Suchterkrankung in Betracht.

Beispiele aus der Rechtsprechung:

1. Nach einer Entscheidung des VG Köln, Urteil vom 24.04.2012 – 7 K 7253/10, kann der Verdacht des straffrechtlichen Verhaltens ausreichen, um ein Ruhen der ärztlichen Approbation nach § 6 Abs. 1 Bundesärzteordnung (BÄO) anzuordnen. Im Entscheidungsfall hatte die Staatsanwaltschaft einem niedergelassenen Arzt vorgeworfen, in mehreren Fällen gegen das Betäubungsmittelgesetz verstoßen zu haben. Der Arzt versorgte hauptsächlich Suchtpatienten im Rahmen einer Substitutionstherapie (Take-Home-Vergabe) mit Betäubungsmitteln. Ihm wurde vorgeworfen, in mehreren Fällen den Patienten, darunter auch Minderjährigen, vordosierte Substitutionsmittel (vor allem Methadon und L-Polamidon) zum Eigengebrauch überlassen zu haben. Zudem soll er sich die Behandlungen auf privatärztlichem Wege als Selbstzahlung vergütet lassen haben. Die Bezirksregierung ordnete daraufhin das Ruhen seiner ärztlichen Approbation an. Die Klage des Arztes hiergegen blieb erfolglos.

In diesem Fall kommt u.U. eine Kündigung des Arztes in Betracht.

2. Auch das LAG Chemnitz hatte sich mit Urteil vom 26.05.2000 – 2 Sa 995/99 – mit der Problematik Kündigung und Suchtmittelkonsum zu befassen.

Im Entscheidungsfall hat ein Rettungshelfer, der einen Rettungs- und Krankentransportwagen zu führen hatte, um 6.30 Uhr seinen Dienst angetreten, obwohl bei einer kurze Zeit vorher durchgeführten Polizeikontrolle eine Blutalkoholkonzentration von 0,5 Promille festgestellt worden war. Auch in diesem Fall sah das Gericht die Kündigung als rechtmäßig an.

3. Zur alten Rechtslage vor Inkrafttreten des Cannabisgesetzes hat das VG Arnberg mit Urteil vom 03.06.2013 – 7 K 1597/12 – entschieden, dass dem Absolventen einer Krankenpflegeschule zu Recht keine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Gesundheits- und Krankenpfleger erteilt wurde, da dieser regelmäßig Cannabis konsumiert hatte. ///

Dr. Carmen Silvia Hergenröder

Neben ihrer Tätigkeit als selbstständige Rechtsanwältin arbeitet Frau Dr. Hergenröder u.a. als Herausgeberin und Autorin juristischer und Praktikerliteratur (z. B. „Das neue Berufsbildungsrecht“ des FORUM VERLAGS HERKERT). Zudem führt sie seit Jahren v.a. Seminare zum Arbeits- und Berufsbildungsrecht sowie Betriebsverfassungsrecht durch.