

Cannabislegalisierung: Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

Köln, 28. März 2024

Der Bundesrat hat am letzten Freitag das Gesetz zur Kontrolle des Umgangs mit Cannabis und zur Änderung anderer Regeln (Cannabisgesetz - GanG) genehmigt. Große Teile des Gesetzes können ab dem 1. April 2024 in Kraft treten, nachdem es veröffentlicht wurde. Der private, nicht-medizinische Gebrauch von Cannabis wird durch ein Gesetz über den Konsum von Cannabis (Konsumcannabisgesetz - KCanG) geregelt. Die Lockerung der Cannabisregulierung betrifft auch Arbeitsverhältnisse. Hier sind die wichtigsten Punkte:

Inhalt des KCanG

Erwachsenen wird erlaubt sein, bis zu 25 Gramm Cannabis für den Eigenkonsum zu besitzen und bis zu drei Cannabispflanzen zu Hause oder an ihrem üblichen Aufenthaltsort anzubauen (vgl. § 13 KCanG). Der Konsum von Cannabis wird künftig in bestimmten Bereichen (z. B. in Gegenwart Minderjähriger, in Schulen, in Fußgängerzonen) als Verstoß geahndet. Am Arbeitsplatz ist der Konsum nur an speziell genannten Orten verboten.

Verbot am Arbeitsplatz

Arbeitgeber können den Cannabiskonsum grundsätzlich untersagen. Da dies das Verhalten am Arbeitsplatz betrifft, hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. Verstöße können zu Abmahnungen oder sogar zur Kündigung führen. Auch das Erscheinen unter Cannabiseinfluss kann disziplinarische Maßnahmen rechtfertigen. Unter Einfluss von Cannabis konnten – in Abhängigkeit von Dauer und Menge – Angst- und Panikgefühle, Orientierungslosigkeit, Erinnerungslücken, depressive Verstimmung, Herzrasen, Übelkeit oder Schwindel und Halluzinationen beobachtet werden.

Arbeitsschutz und Suchtprävention

Auch ohne explizites Verbot dürfen Beschäftigte nicht unter Drogeneinfluss arbeiten, das

bedeutet: Arbeitgeber dürfen Personen, die unter Cannabiseinfluss stehen, nicht arbeiten lassen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) betont, dass Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz gleichbehandelt werden sollten.

Drogentest

Ohne Zustimmung des Mitarbeiters dürfen keine Drogentests durchgeführt werden. Selbst mit Zustimmung dürfen Tests nur durchgeführt werden, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, wie bei gefährlichen Arbeiten. Allerdings können Drogentests nicht immer auf missbräuchlichen Konsum schließen.

Kein Alkohol und Cannabis bei Arbeit und Bildung

Der Cannabiskonsum sollte arbeitsrechtlich ähnlich wie der Alkoholkonsum behandelt werden. Bestehende Regelungen zum Alkoholverbot sollten auf Cannabis ausgeweitet werden. Die DGUV bietet hierzu nützliche Ratschläge und Musterdokumente wie zum Beispiel die Vorlage einer Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Drogen an. In Bildungseinrichtungen führt Cannabis-Konsum zu Beeinträchtigungen des Lernens und zu unmittelbaren Gefährdungen in Schule und Ausbildung, zum Beispiel bei der Werkzeugnutzung und Maschinenbedienung. Besonders negative langfristige Folgen sind bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erwarten.

Unterstützung und weiterführende Literatur

Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt Unternehmen mit Beratung und Informationen zur betrieblichen Suchtprävention und zu Auswirkungen des Konsums von Betäubungsmitteln auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

DGUV: [Null Alkohol und Null Cannabis](#)

DGUV: [Grundsätze der Prävention](#)