

Cannabislegalisierung am Arbeitsplatz

In einer Welt, in der der Konsum von Cannabis in vielen Ländern legalisiert ist, stellen sich sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in Deutschland wichtige Fragen zum Umgang mit dieser Thematik im Arbeitsumfeld:

**Welche Auswirkungen hat der Konsum von Cannabis auf das Arbeitsverhältnis?
Ist eine Kündigung gerechtfertigt oder bedarf es zuvor einer Abmahnung?**

Wir möchten sowohl Arbeitnehmer, die Cannabis konsumieren, als auch Arbeitgeber, die mit Herausforderungen im Zusammenhang mit Cannabis am Arbeitsplatz konfrontiert sind, über die rechtlichen und arbeitsrechtlichen Aspekte informieren. Mit der Legalisierung von Cannabis ergeben sich neue Fragen nach Richtwerten, Nachweisen und rechtlich sicheren Sanktionen. Die gesetzliche Unfallversicherung hat hierzu eine klare Haltung.

Regelungsbefugnis des Arbeitgebers:

Arbeitgeber haben grundsätzlich das Recht, die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb festzulegen, einschließlich des Konsums von legalen Substanzen wie Alkohol und Cannabis.

In den meisten Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen ist der Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit bereits untersagt. Es ist zu erwarten, dass der Konsum von Cannabis, selbst wenn er legal ist, am Arbeitsplatz verboten wird.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen beim Cannabis-Konsum am Arbeitsplatz:

Arbeitnehmer, die gegen betriebliche Regelungen verstoßen, indem sie beispielsweise unter Drogeneinfluss zur Arbeit erscheinen, setzen sich erheblichen arbeitsrechtlichen Risiken aus. Dies kann von Abmahnungen bis hin zu verhaltensbedingten Kündigungen reichen, insbesondere wenn die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährdet ist.

Gemäß der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung):

Tragen Versicherte die Pflicht zur Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch die Vermeidung des Konsums von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln, die die eigene oder die Sicherheit anderer gefährden könnten.

Gefährdung der Sicherheit bei Cannabis-Konsum am Arbeitsplatz:

Besonders in Berufsfeldern, in denen schwere Maschinen bedient werden oder in gefährdeten Umgebungen gearbeitet wird, stellt der Konsum von Cannabis eine ernsthafte Gefahr dar. Arbeitgeber sind daher oft rechtlich dazu verpflichtet, strenge Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit aller Mitarbeiter zu gewährleisten.

Kündungsrisiko beim Cannabis-Konsum am Arbeitsplatz:

Die Kündigung eines Mitarbeiters, der unter Cannabis-Einfluss steht, hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die Art der Tätigkeit, die Häufigkeit und Schwere des Verstoßes sowie die bisherige Betriebszugehörigkeit und das Verhalten des Arbeitnehmers. Generell gilt: Je gefährlicher das Verhalten für den Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist eine Kündigung.



Cannabislegalisierung am Arbeitsplatz

Es ist wichtig zu betonen, dass der legale Status von Cannabis nicht bedeutet, dass der Konsum am Arbeitsplatz ohne Konsequenzen bleibt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten sich der potenziellen rechtlichen Risiken und Auswirkungen bewusst sein.

Wir empfehlen daher Ihren Arbeitnehmern, folgende Information mit an die Hand zu geben:

Im Zusammenhang mit der Legalisierung von Cannabis möchten wir Sie darauf hinweisen, dass der Konsum von berauschenden Mitteln wie Cannabis, Alkohol und anderen am Arbeitsplatz nicht gestattet ist. Gemäß unserer Unternehmensrichtlinien ist es Arbeitnehmern untersagt, sich während der Arbeit in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies schließt den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln (einschließlich Medikamenten) ein. Bitte beachten Sie, dass auch bei Konsum vor oder nach der Arbeit Sie nur nüchtern ihre berufliche Tätigkeit aufnehmen dürfen.

Sollten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in einem Zustand sein, der es ihnen unmöglich macht, ihre Aufgaben sorgfältig zu erfüllen oder die Sicherheit des Betriebes zu gefährden, behalten wir uns das Recht vor, sie vom Dienst auszuschließen. Bei Bedarf werden sie unverzüglich dem Betriebsarzt vorgestellt. Wir bitten Sie, diese Richtlinien zu respektieren und dazu beizutragen, dass unser Arbeitsumfeld sicher und produktiv bleibt.

An wen können sich Arbeitsgebende wenden?

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung unterstützen Sie in allen Fragen der betrieblichen Suchtprävention.

Hier finden Sie zusammengefasste Infos der DGUV:
<https://bit.ly/3PBO14x>



Info

Wir sind für Sie da und beraten Sie gern zu diesen Themen.
Melden Sie sich bei uns unter:

 JASAA GmbH
Pestalozzistraße 40
07318 Saalfeld

 info@jasaa.de
 03671 52735-21
 www.jasaa.de

