**Kiffen bei der Arbeit bleibt auch künftig verboten**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

**Am 23.02.2024 hat der Deutsche Bundestag der teilweisen Legalisierung von Cannabis zugestimmt, die mit Wirkung zum 01.04.2024 in Kraft getreten ist. Auch auf Unternehmen kommen damit neue Herausforderungen zu, wenn Mitarbeiter nunmehr während oder vor der Arbeit zur legalen Droge greifen.**

Die Auswirkungen der Gesetzesänderung für das Arbeitsrecht erläutert der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott vom Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte (VDAA).

**Ist Kiffen in der Mittagspause künftig erlaubt?**

Auch wenn der Konsum von Cannabis künftig legal sein mag, folgt daraus kein Freibrief für den Konsum bei der Arbeit: „Arbeitnehmer schulden ihre ‚ungetrübte‘ Arbeitsleistung: Ist das infolge von Cannabiskonsum nicht mehr gegeben, rechtfertigt das arbeitsrechtliche Maßnahmen – und zwar auch dann, wenn der Cannabiskonsum in einem Unternehmen nicht offiziell verboten ist“, so der Hamburger Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott.

Denn der Arbeitnehmer sei verpflichtet, seine Leistung frei von allen Einflüssen berauschender Mittel erbringen, so dass geringe Wesens- und Verhaltensänderungen schon eine Abmahnung begründen können: „Das ist bereits der Fall, wenn jemand eigentlich quirlig und agil ist, nach dem Cannabiskonsum aber plötzlich sehr ruhig und gedämpft im Büro aufritt“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht.

**Klare betriebliche Regelungen sinnvoll**

Unternehmen sollten die Legalisierung von Cannabis überdies zum Anlass nehmen, betriebliche Regelungen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. So sei es Arbeitgebern unbenommen, den Konsum von Cannabis auf dem Betriebsgelände komplett zu untersagen.

Eine solche eindeutige Regelung könne sinnvoll sein, zumal es in vielen Unternehmen bereits entsprechende Vorgaben zum Konsum von Alkohol gibt. Bei der Beurteilung ist die Einbeziehung des Betriebsarztes sinnvoll. Besteht zudem ein Betriebsrat, ist dieser in einigen Fällen ebenfalls zu beteiligen.

**Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Arbeitgeber trifft zudem eine Fürsorgepflicht. Steht ein Mitarbeiter im Betrieb erkennbar unter dem Einfluss von Drogen, muss der Vorgesetzte handeln und den Mitarbeiter die weitere Tätigkeit untersagen und den Arbeitnehmer nachhause schicken:

„Passiert in einem solchen Zustand ein Arbeitsunfall und wird ein Kollege verletzt oder verstirbt sogar, drohen auch strafrechtliche Konsequenzen“, warnt Arbeitsrechtler Fuhlrott. Über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen dürften Arbeitgeber und betroffener Mitarbeiter dann in der Folge ebenfalls sprechen: „Von der Einbehaltung der Vergütung über eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung sei alles denkbar – maßgeblich werden dabei wie häufig im Arbeitsrecht die Umstände des Einzelfalls sein“, schätzt Michael Fuhlrott.

**Freizeitkonsum ist Privatsache des Arbeitnehmers**

In der Freizeit ist der Arbeitnehmer hingegen aus rein arbeitsrechtlicher Sicht völlig frei, wie er sich verhält. Der Arbeitgeber darf den Beschäftigten hierbei keine Vorgaben machen. Eine Anordnung des Arbeitgebers, privat keine Drogen zu konsumieren, wäre nicht möglich.

„Das Direktionsrecht endet am Werkstor: Dieser Grundsatz gilt auch für den Konsum berauschender Mittel“, erklärt Arbeitsrechtler Fuhlrott. Das heißt: „Als Angestellter kann ich mir beim Verlassen des Werkstores ein Joint anzünden oder auch andere Drogen konsumieren. Wichtig ist nur, dass ich am Montagmorgen zu Arbeitsbeginn wieder fit bin und meine normale Leistung erbringe“.

Eine Ausnahme könne aber dann gelten, wenn der Arbeitnehmer in betrieblicher Kleidung oder Uniform unterwegs sei: Für diesen Fall könne der Arbeitgeber durchaus Vorgaben zum Verhalten vornehmen, da ein betrieblicher Bezug hergestellt werde: „Ein Unternehmen kann verbieten, dass in Dienstuniform eine Bierflasche in der Hand gehalten wird oder an einem Joint gezogen wird“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius

FUHLROTT Arbeitsrecht

Poststraße 37 | 20354 Hamburg | Tel.: 040 – 303 98 75-0

[fuhlrott@fuhlrott-arbeitsrecht.de](mailto:fuhlrott@fuhlrott-arbeitsrecht.de) [www.fuhlrott-arbeitsrecht.de](http://www.fuhlrott-arbeitsrecht.de)