

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in a bold, black, sans-serif font. The background of the slide is a dense field of green cannabis leaves, with a large, semi-transparent purple shape on the left side that serves as a backdrop for the text.

DENTONS

High um Five?

Arbeitsrecht im Rausch

Lunch & Learn

11. September 2024

Frank Lenzen
Rechtsanwalt | Partner
Frankfurt

Grow | Protect | Operate | Finance

Berührungspunkte mit dem Arbeitsrecht

Konsum während der Arbeit

Konsum außerhalb der Arbeit, aber Beeinträchtigung der Arbeitsleistung

Entgeltfortzahlung bei Suchterkrankung

Nutzung von Dienstwagen und Arbeitsmitteln

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebsvereinbarungen

Hintergrund

Cannabisgesetz – CanG

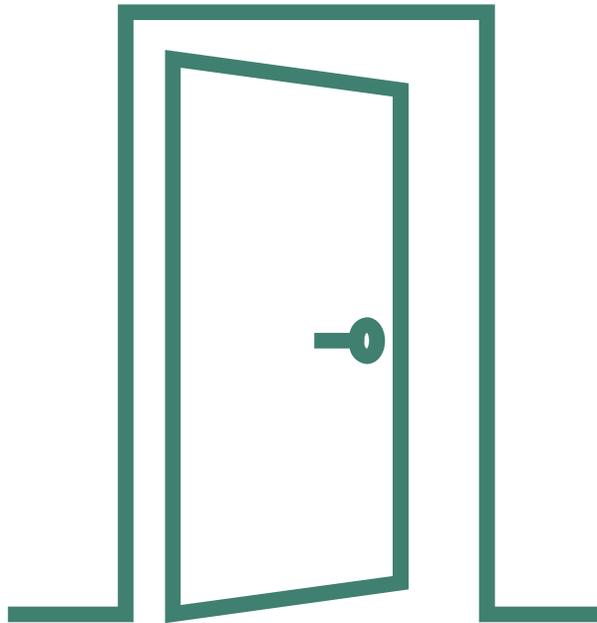


- Inkrafttreten des Gesetzes zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (Cannabisgesetz – CanG) am 1. April 2024.
 - Konsumcannabisgesetz – KCanG.
 - Medizinal-Cannabisgesetz – MedCanG.
- Regelungsinhalt: Teillegalisierung.

- Für den Konsum während der Arbeitszeit trifft das Gesetz keine ausdrücklichen Regelungen.
- Hier ist auf allgemeine Grundlagen zurückzugreifen.
- Rechtsprechung zum Alkoholkonsum dürfte auf den Cannabiskonsum übertragbar sein.

Grundsatz

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers endet am Werkstor.



Grenze: Die unbeeinträchtigte Erbringung der Arbeitsleistung.

Grundsatz

Verletzung der Nebenleistungspflicht

- Die Nebenleistungspflicht ist dann verletzt, wenn der Arbeitnehmer

1

während der Arbeitszeit

2

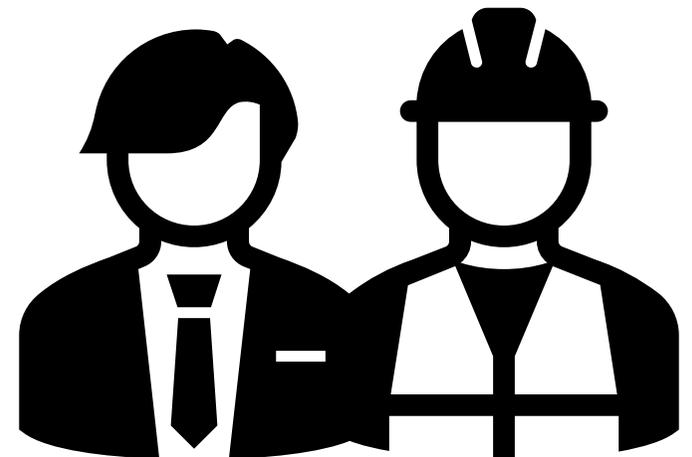
Ausfallerscheinungen erkennen lässt und

3

eine Beeinträchtigung seiner Hauptpflicht zur Arbeitsleistung zu besorgen ist.

Grundsatz

- Es besteht eine Nebenleistungspflicht des Arbeitnehmers, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem er seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllen oder bei Erbringung seiner Arbeitsleistung sich oder andere gefährden kann.
- Es macht keinen Unterschied, ob die Fähigkeit zur (sicheren) Erbringung der Arbeitsleistung durch ein Verhalten während oder außerhalb der Arbeitszeit eingeschränkt wurde.
- So hat der Arbeitnehmer die Pflicht, seine Arbeitsfähigkeit auch nicht durch Alkoholgenuss in der Freizeit zu beeinträchtigen.
- Außerdem darf ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit durch seinen Konsum nicht das öffentliche Ansehen des Arbeitgebers schädigen (z.B. in Uniform konsumieren).



BAG, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 6 AZR 471/15

Kündigung eines LKW-Fahrers wegen Drogenkonsums

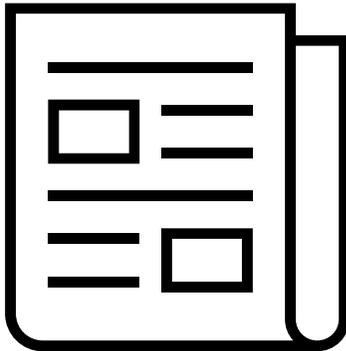
- *„Die Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Berufskraftfahrers auch dann rechtfertigen, wenn nicht feststeht, dass seine Fahrtüchtigkeit bei von ihm durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war.*

Der Pflichtenverstoß liegt bereits in der massiven Gefährdung der Fahrtüchtigkeit.“



LAG Baden-Württemberg, Beschluß vom 19.10.1993 - 11 Ta BV 9/93

Kündigung eines Zeitungszustellers wegen Konsums von Haschisch



- *„Der gesetzlich und gesellschaftlich (noch) missbilligte Genuss von Haschisch vermag „an sich“ eine außerordentliche Kündigung nicht zu rechtfertigen, selbst wenn der Grund für diese Missbilligung darin liegt, dass es dem Konsumenten von Haschisch nur um die Herbeiführung des Rauschzustandes selbst geht, während beim Genuss von Alkohol und Nikotin das Genussmoment im Vordergrund steht. Insbesondere die fehlende Auswirkung des Haschischkonsums auf das Arbeitsverhältnis verbietet die außerordentliche Kündigung.“*

Innerbetriebliche Regeln

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Klarheit gegenüber den Beschäftigten erfordern innerbetriebliche Regeln!

Außerdem: § 5 ArbStättV (neue Fassung):

§ 5

Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV

(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Rauche und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

(2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsräumen der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen nach Absatz 1 zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen.



Rauchen am Arbeitsplatz: Jetzt neben Zigaretten auch noch Joints?

- § 5 Abs. 1 ArbStättV enthält eine Erleichterung für ein betriebliches Rauchverbot (für Zigaretten und nun auch Cannabis).
- Durch die landesrechtlichen Nichtraucherchutzgesetze ist der Ermessensspielraum bei Zigaretten teilweise beseitigt worden.
- Arbeitnehmer haben deshalb unter den Voraussetzungen des § 618 Abs. 1 BGB iVm § 5 Abs. 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes.
- Die Grenze bildet § 5 Abs. 2 ArbStättV.
- Der Arbeitgeber muss keine zusätzlichen Raucherräume schaffen
- Ein absolutes Rauchverbot bezüglich Zigaretten dürfte unverhältnismäßig sein.

- LAG Düsseldorf, Beschluss vom 19.04.2016 - 14 TaBV 6/16:
„Haben die Betriebsparteien das Rauchen am Arbeitsplatz wirksam untersagt, stellt das Verbot, die Arbeitszeit zusätzlich zu den regelmäßigen Pausen (Frühstücks- und Mittagspause) zum Zwecke des Rauchens in den eingerichteten Raucherzonen zu unterbrechen, keinen Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer dar, der besonders zu rechtfertigen wäre.“

Rauchen am Arbeitsplatz: Jetzt neben Zigaretten auch noch Joints?

- Bezüglich des Rauchens von Joints gelten grundsätzlich dieselben Grundsätze.
- Arbeitgeber, die bezüglich Cannabis noch keine Regelungen erlassen haben, sollten dies schnellstmöglich nachholen.

→ Ein Rauchverbot (Zigaretten oder Cannabis) während der Arbeitszeit oder des Aufenthalts im Betrieb kann durch **Tarifvertrag**, **Betriebsvereinbarung** und **Arbeitsvertrag**, aber auch in Ausübung des **Direktionsrechts** eingeführt werden.

Mitbestimmung bei Rauchverboten

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG ist zu beachten.
- Mitbestimmungsrecht besteht bei Einführung des Rauchverbots und bei der konkreten Ausgestaltung und Durchführung.
- Falls die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht berücksichtigt werden, ist das Rauchverbot nicht wirksam.

§ 87 Abs. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

[...]

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften [...].

Betriebliche Verbote

- Mögliche Inhalte einer Betriebsvereinbarung:
 - Ausnahmsloses Verbot von Cannabiskonsum während betrieblicher Tätigkeiten bzw. mit Auswirkungen auf die Tätigkeiten, auch auf Betriebsfeiern.
 - Verbot des Mitführens und der Weitergabe von Cannabis am Arbeitsplatz.
 - Kennzeichnung des Geltungsbereichs der Betriebsvereinbarung.
 - Ausnahme von dem Verbot für den Fall des medizinisch indizierten Konsums, der keine Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit bedingt.
 - Maßnahmen bei begründetem Verdacht.
 - Null-Toleranz-Regelung für die private Nutzung von Dienstwagen.
 - Allgemeine Regelungen zur Suchtprävention.

Beispiel Auszug Betriebsvereinbarung

- 1) *An allen Standorten der Gesellschaft sowie im Home-Office ist während der Arbeitszeit generell der Konsum von Alkohol und Drogen verboten. Ausnahmen bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Betriebsleitung (z. B. Betriebsfeiern).*
- 2) *Mitarbeiter dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (siehe § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1).*
- 3) *Mitarbeiter, welche erkennbar unter Alkohol-, Medikamenten- oder Drogeneinfluss stehen, dürfen unter Berücksichtigung der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften sowie der Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (§§ 3, 7, 15 ArbSchG) nicht mit Arbeit beschäftigt werden (§ 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1) und müssen umgehend das Betriebsgelände verlassen. Es ist auf Kosten des jeweiligen Mitarbeiters dessen sicherer Heimtransport zu veranlassen (z. B. Abholung durch Angehörige, Taxi, Transport).*



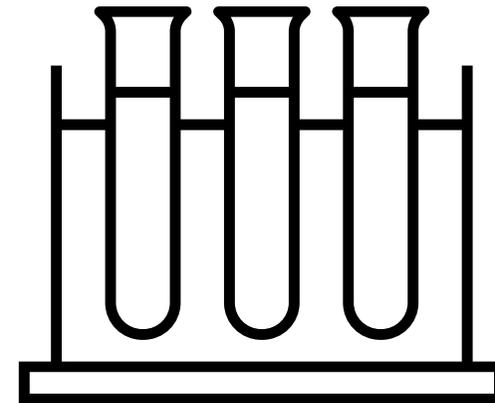
Drogen- oder Alkoholtest

Zur Klärung der Arbeitsfähigkeit:

- Grds. nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig, da Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 1 Abs. 1 bzw. Art. 2 Abs. 2 GG).
 - Verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrollen zur Überprüfung der aktuellen Arbeitsfähigkeit können zulässig sein, mindestens in gefahrgeneigten Bereichen (Straßenverkehr).
- Urin-, Speichel-, Schweiß und Atemalkoholtests als weniger einschränkendes Mittel anstelle einer Blutuntersuchung.

Zur Klärung, ob der Beschäftigte alkohol- oder drogenabhängig ist:

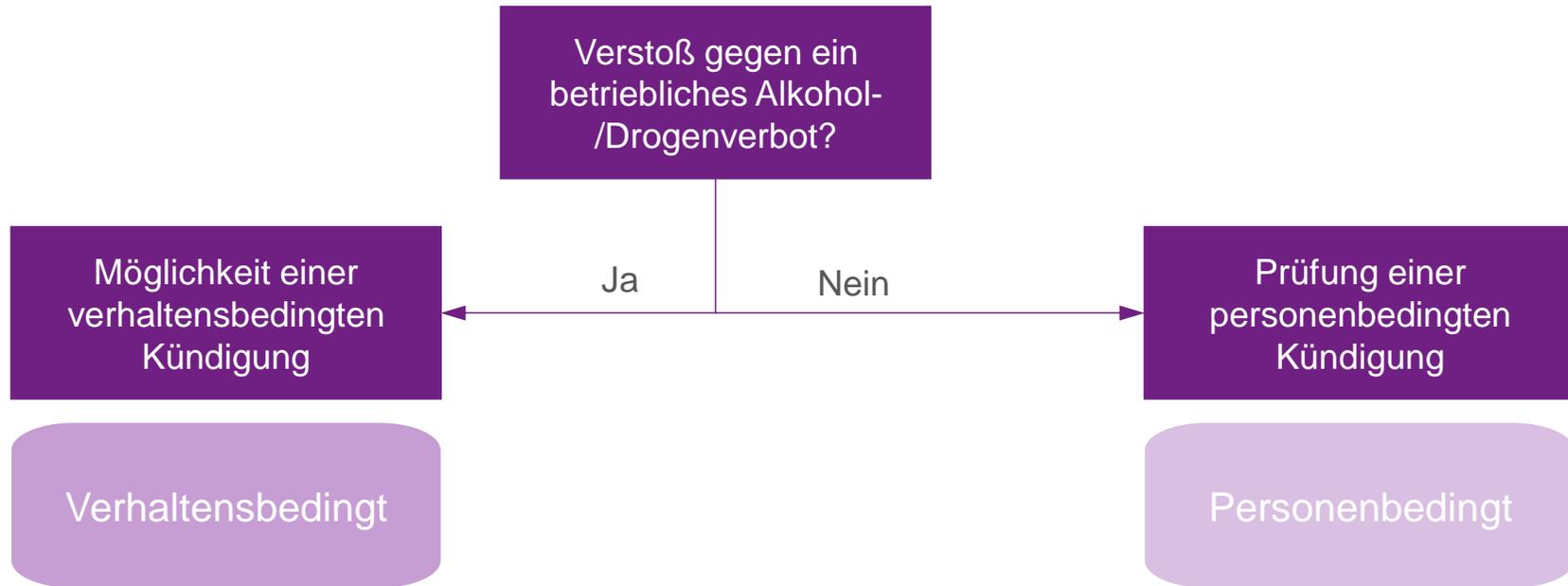
- Durchführung routinemäßiger Blutuntersuchungen, mit denen vorbeugend festgestellt werden soll, ob im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer alkohol- oder drogenabhängig sind unzulässig (BAG, Urteil vom 12.08.1999 - 2 AZR 55/99).



Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

- Differenzierung zwischen Kündigung wegen der Alkohol- bzw. Drogensucht im Sinne einer behandlungsbedürftigen Krankheit und dem Verstoß gegen ein betriebliches Alkohol- und Drogenverbot.
- Verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigung möglich.
- Abgrenzung: Kann der Arbeitnehmer seinen Konsum steuern oder ist er suchtmittelabhängig?
- Grundsätze sind für den Alkoholkonsum entwickelt, dürften aber auch auf den Konsum anderer berauschbarer Mittel übertragbar sein.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers



1. Kündigungsgrund „an sich“
2. Interessenabwägung
 - Abmahnung (nur ausnahmsweise entbehrlich)
 - Sonstige Umstände der Interessenabwägung

1. Negative (Gesundheits-) Prognose
(Hier kommt es entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer bereit ist, eine Entziehungskur bzw. Therapie durchzuführen)
2. Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
3. Interessenabwägung

→ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17. Juni 2019 – 3 Sa 32/19

Achtung: Unfallverhütungsvorschriften

§ 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 - Grundsätze
der Prävention

*„Der Unternehmer darf Versicherte, die
erkennbar nicht in der Lage sind, eine
Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere
auszuführen, mit dieser Arbeit nicht
beschäftigen.“*



Gefahr Unfallversicherungsschutz zu verlieren!

Kein Wegeunfall bei Cannabis-Konsum

SG Duisburg, Urteil vom 25. Mai 2023 – S 36 U 366/22

Sachverhalt:

- Ein Arbeitnehmer war auf dem Weg zur Arbeit als er von der Fahrbahn nach links abkam und auf der Gegenfahrbahn mit einem anderen Pkw kollidierte.
- Eine Untersuchung eine Blutprobe ergab, dass der Arbeitnehmer Cannabisprodukte und Amphetamin konsumiert hatte.

Entscheidung:

- Der Kläger (Arbeitnehmer) hatte keinen Anspruch gegen die Beklagte (Versicherung) auf Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall gem. § 8 Abs. 1 SGB VII, da sich der Unfall nicht infolge der versicherten Tätigkeit des Klägers ereignet hat.
- Nach der Rspr. des Bundessozialgerichts ist der ursächliche Zusammenhang zwischen der versicherten Verrichtung zur Zeit des Unfalls und dem Unfallereignis, mithin die Unfallkausalität, ausgeschlossen, wenn der Versicherte unter dem Einfluss von Drogen oder anderen die Fahrtüchtigkeit im Straßenverkehr beeinträchtigenden Substanzen stand und deren Wirkung nach den Umständen die allein wesentliche Bedingung für den Unfall war.
- Ein vorheriger Cannabiskonsum kann nur dann als allein wesentliche Ursache des Unfalls angesehen werden, wenn ein THC-Wert von mindestens 1 ng/ml festgestellt wurde und weitere Beweisanzeichen die drogenbedingte Fahruntüchtigkeit des Versicherten (z.B. Gangunsicherheiten, Müdigkeit, Apathie, Denk-, Konzentrations-, Aufmerksamkeits- und Wahrnehmungsstörungen sowie leichte Ablenkbarkeit).



Die Gefahr den
Unfallversicherungsschutz zu
verlieren, besteht auch bei
Konsumenten!

Aktuelle Rechtsprechung (Auswahl)

Urteil	Inhalt
Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. Mai 2024 – 4 Sa 446/23	Der Konsum von Kokain während der Arbeitszeit und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar, der einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB abgeben kann.
ArbG Erfurt, Urteil vom 30. September 2021 – 1 Ca 274/21	Ein Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Untersuchungen zur Klärung zuzustimmen, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist. Die Entscheidung des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer auf eine mögliche Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit zu begutachten, muss auf hinreichend sicheren tatsächlichen Feststellungen beruhen, die einen Eignungsmangel des Arbeitnehmers für die vertragliche Tätigkeit als naheliegend erscheinen lassen.
BAG, Urteil vom 18. März 2015 – 10 AZR 99/14	Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (juris: EntgFG) ausgegangen werden.
BAG, Urteil vom 20. März 2014 – 2 AZR 565/12	Für eine erhebliche Beeinträchtigung des betrieblichen Interesses iSv. § 1 Abs 2 S 1 KSchG, kommt es nicht darauf an, ob und ggf. wie oft der Arbeitnehmer in der Vergangenheit objektiv durch seine Alkoholisierung am Arbeitsplatz gesetzliche Vorgaben verletzt hat oder ggf. unerkannt arbeitsunfähig war. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber aufgrund der im Kündigungszeitpunkt fortbestehenden Alkoholkrankung jederzeit mit einer Beeinträchtigung Arbeitssicherheit durch den Arbeitnehmer rechnen musste.

Key Take-Aways

1. Prüfung bestehender Betriebsvereinbarungen oder Betriebsordnungen

2. Update oder Erstellung von Betriebsvereinbarungen oder Betriebsordnungen hinsichtlich des Umgangs mit Cannabis und Drogen

3. Vorgesetzte und Schichtleiter zum Erkennen von Ausfallerscheinungen schulen

4. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0

Jungfernturmstraße 2
80333 München
Tel.: +49 89 24 44 08 0

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100

www.dentons.com

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com.

Ihr Ansprechpartner



Frank Lenzen
Rechtsanwalt | Partner
Frankfurt am Main
+49 69 45 00 12 280
frank.lenzen@dentons.com

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons und berät Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Er wird für seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung und seine schnellen Reaktionszeiten geschätzt; einer der Schwerpunkte seiner Tätigkeit ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Schnittstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen. Frank Lenzen verfügt über umfassende Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen. Darüber hinaus unterstützt er Unternehmen bei allen obligatorischen Aufgaben in ihrer Rolle als Arbeitgeber und berät Mandanten zur Konzeption und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

Frank Lenzen berät Unternehmen unterschiedlichster Branchen bei allen Fragen des Arbeitsrechts, einschließlich Kündigungs- und Datenschutzrecht, der Arbeitsvertragsgestaltung, zu Vergütungsmodellen sowie Stock Options. Daneben vertritt er Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen.