

ARBEITSRECHT

MAI 2024

Cannabisgesetz – Nicht alles, was legal ist, ist auch erlaubt!

Nach der früheren Rechtslage waren Cannabis und THC-haltige Konsumgüter als Betäubungsmittel klassifiziert: Der Anbau, der bloße Besitz oder gar das Handeltreiben waren somit in Deutschland nach dem Betäubungsmittelgesetz (BtMG) verboten und strafbar. Lediglich in Fällen schwerwiegender Erkrankungen konnten Patienten auf ärztliche Verschreibung Cannabisarzneimittel in Apotheken erhalten.

Der Deutsche Bundestag hat am 23.02.2024 das Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (Cannabisgesetz - CanG) verabschiedet. Am 22.03.2024 passierte die Gesetzesreform sodann den deutschen Bundesrat. Das Cannabisgesetz konnte damit zu überwiegenden Teilen zum 01.04.2024 in Kraft treten.

Das Gesetz soll den legalen Besitz und Konsum von Cannabis für Erwachsene, den Eigenanbau sowie den gemeinschaftlichen Eigenanbau und die Weitergabe in sogenannten Anbauvereinigungen regeln. Die Regelungen zum Eigenanbau in den Anbauvereinigungen treten in einem zweiten Schritt am 01.07.2024 in Kraft.

Nach Ansicht der Bundesregierung stoße die bisherige Drogenpolitik zum Cannabiskonsum an ihre Grenzen. Die bis 01.01.2024 geltende Rechtslage habe nicht verhindern können, dass Cannabis vielerorts konsumiert wird und der Konsum dabei in den letzten Jahren zugenommen habe. Nach einer Erhebung im Jahr 2021 sollen in den vergangenen 12 Monaten 4,5 Millionen Erwachsene wenigstens einmal Cannabis konsumiert haben. Am häufigsten wurde Cannabis in der Altersgruppe der 18 bis 24-Jährigen konsumiert. Das Gesetz zielt daher darauf ab, zu einem verbesserten Gesundheitsschutz beizutragen, die cannabisbezogene Aufklärung und Prävention zu stärken, die organisierte Drogenkriminalität einzudämmen sowie den Kinder- und Jugendschutz zu stärken. Aktuell sei Cannabis, welches vom Schwarzmarkt bezogen wird, häufig mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko verbunden, da der THC-Gehalt unbekannt und häufig giftige Beimengungen, Verunreinigungen und synthetische Cannabinoide enthalten seien. Anreize zur Ausweitung des Cannabiskonsums sollen laut Bundesregierung nicht geschaffen werden.

1. Änderungen der Rechtslage

Der Besitz von Cannabis oder THC-haltigen Konsumgütern war bis Inkrafttreten des neuen Gesetzes generell verboten und wurde bestraft. Nach der neuen Regelung ist dies grundsätzlich auch weiterhin der Fall. So heißt es in § 2 Abs. 1 Nr. 1 CanG, dass es verboten ist, Cannabis zu besitzen, anzubauen, herzustellen, damit Handel zu treiben oder es ab- und weiterzugeben.

Allerdings regelt § 3 CanG nun auch den erlaubten Besitz von Cannabis. Erwachsene Personen dürfen demnach nun bis zu 25 Gramm Cannabis besitzen und mit sich führen. An ihrem Wohnsitz darf eine erwachsene Person insgesamt 50 Gramm getrocknetes Cannabis zum Eigenkonsum besitzen. Da Cannabis nicht mehr unter das Betäubungsmittelgesetz fällt, wird die Strafbarkeit eines Besitzes der die vorgegebene Höchstmenge überschreitet nun im CanG selbst geregelt. § 34 des CanG sieht eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren für den Fall vor, dass eine erwachsene Person mehr als 30 Gramm Cannabis an einem Ort besitzt, der nicht sein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt ist. Diese Strafandrohung gilt auch für der Besitz von insgesamt mehr als 60 Gramm Cannabis oder mehr als 3 lebenden Cannabispflanzen.

Für Minderjährige soll der Erwerb, Besitz und der Anbau von Cannabis weiterhin grundsätzlich verboten bleiben.

Wer Cannabis an Kinder und Jugendliche weitergibt oder zum unmittelbaren Verbrauch überlässt, muss mit einer Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren rechnen. Mit einer Freiheitsstrafe von nicht unter zwei Jahren und damit als Verbrechen, wird bestraft, wer als Person über 21 Jahre eine Person unter 18 Jahren dazu bestimmt, Handel mit Cannabis zu treiben. Die neue Regelung wurde damit im Vergleich zu den Regelungen nach dem Betäubungsmittelgesetz deutlich abgemildert. So sieht § 30a BtMG eine Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren für eine Person von über 21 Jahren vor, die eine Person von unter 18 Jahren dazu bestimmt, mit Betäubungsmitteln unerlaubt Handel zu treiben.

Trotz der neuen Gesetzgebung bestätigte der Bundesgerichtshof in einer Entscheidung vom 18.04.2024, Az. 1 StR 106/24, den bestehenden Grenzwert von 7,5 Gramm für die Einstufung als „nicht geringe Menge“, was empfindliche Strafen nach sich ziehen kann. So sieht § 34 Abs. 3 Nr. 4 CanG eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren vor, wenn der Täter eine Straftat nach Abs. 1 begeht und sich die Handlung auf eine nicht geringe Menge bezieht. Dieser Tatbestand wäre demnach schon dann erfüllt, wenn entgegen § 2 Abs. 1 Nr. 4 CanG eine Ab- oder Weitergabe von Cannabis an Dritte erfolgt und dabei der Grenzwert von 7,5 Gramm überschritten wird.

2. Cannabis am Arbeitsplatz

Grundsätzlich können Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb festlegen. Dies schließt auch Regelung zum Konsum von legalen Substanzen wie Alkohol oder Cannabis ein. In den meisten Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen wird der Alkoholkonsum während der Arbeitszeit untersagt.

Diese Regelung kann und sollte nunmehr analog auf den Konsum von Cannabis, selbst wenn nach dem Cannabisgesetz ggf. legal, angewandt werden.

Auch das Arbeitsschutzgesetz (§ 15 und § 16) oder die DGUV-Vorschrift 1 (§ 15 Abs. 2 DGUV) regeln bereits jetzt, dass Arbeitnehmer sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden könnten. Unternehmer dürften Arbeitnehmer, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (§ 7 Abs. 2 DGUV).

Aber:

Es gibt keine gesetzliche Regelung, die generell den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz verbietet. Selbst die Unfallverhütungsvorschriften enthalten ein solches absolutes Verbot – abgesehen von Einzelfällen – nicht.

Dieses kann aber mit dem Betriebsrat für alle Mitarbeiter im Wege einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG begründet, in den Arbeitsverträgen festgelegt oder über das Direktionsrecht des Arbeitgebers angeordnet werden. Individualrechtlich ist aus der Verpflichtung des Mitarbeiters, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten kann, ein relatives Alkoholverbot im Sinne einer vertraglichen Nebenpflicht abzuleiten.

Arbeitnehmern, die gegen die betrieblichen Regelungen verstoßen, drohen erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen. So kann der Arbeitgeber bei Zuwiderhandlungen abmahnen oder sogar eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen, wenn die Arbeitsleistung beeinträchtigt oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährdet wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu bereits mit Urteil vom 26.01.1995, Az. 2 AZR 649/94, ausgeführt:

„Ein nicht auf Alkoholabhängigkeit beruhender Alkoholmissbrauch im Betrieb ist an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Abs 2 KSchG zu rechtfertigen.“

Eine mit Zustimmung des Arbeitnehmers durchgeführte Alkomatmessung kann bei der Feststellung des Alkoholisierungsgrades sowohl zur Be- auch Entlastung des Arbeitnehmers beitragen.“

Der legale Status von Cannabis führt demnach nicht dazu, dass sein Konsum am Arbeitsplatz ohne Konsequenzen bleibt.

Besonders in Berufsfeldern, in denen mit schweren Maschinen oder in gefahrgeneigter Umgebung gearbeitet wird, sind Arbeitgeber oft rechtlich verpflichtet, strenge Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit aller Mitarbeiter zu gewährleisten.

In einem Statement des Hauptgeschäftsführers der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung vom 22.03.2024 heißt es dazu:

"Das Cannabisgesetz wird in Kraft treten. Für die Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen bleiben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bei ihrer Haltung: Cannabis darf - genauso wie Alkohol und andere Drogen - hier keinen Platz haben.

Für uns als gesetzliche Unfallversicherung haben Sicherheit und Gesundheit in Bildungseinrichtungen besondere Bedeutung. Aus diesem Grund halten wir zwei Punkte zum Schutz der Kinder und Jugendlichen für elementar: Die Abgabe von Cannabis an Minderjährige ist und bleibt strafbar. Öffentlicher Konsum im direkten Umfeld von Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Spielplätzen und öffentlichen Sportstätten wird nicht toleriert und bleibt verboten.

Am Arbeitsplatz verbietet das Gesetz den Konsum von Cannabis nicht. Das Regelwerk im Arbeitsschutz verpflichtet Beschäftigte jedoch, sich nicht mit Rauschmitteln in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich und andere gefährden können. Um Klarheit zu schaffen, empfehlen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Arbeitgebenden daher, über Arbeitsanweisungen oder Betriebsvereinbarungen den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz zu untersagen...“

Praxishinweis

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber müssen sich der potenziellen rechtlichen Risiken und Auswirkungen des legalen Konsums von Cannabis bewusst sein. Unternehmen sollten ihre Gefährdungsbeurteilung bezüglich Cannabis aktualisieren und klare Richtlinien formulieren und durchsetzen, um die Sicherheit und Effizienz im Betrieb zu gewährleisten.