

Recht

Cannabis im Betrieb

vbw

Info Recht
Stand: April 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Seit 01. April 2024 ist das neue Cannabis-Gesetz in Kraft. Die Teil-Legalisierung erlaubt Erwachsenen den Konsum von Cannabis in begrenztem Umfang und stellt damit auch Unternehmen vor Herausforderungen.

Cannabis kann, genau wie Alkohol, die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden und die Produktivität beeinträchtigen. Die Legalisierung hat deshalb auch Konsequenzen für den betrieblichen Arbeitsschutz und ruft Verantwortliche auf den Plan. Dabei gilt ein absolutes betriebliches Cannabis-Verbot als möglich und sinnvoll und klares Signal an die Belegschaft.

Im Umgang mit Suchtmitteln ist allerdings auch Aufklärung und Sensibilisierung geboten. Das betrifft Arbeitnehmer und Führungskräfte gleichermaßen. Unternehmen sollten im Umgang mit Cannabis also vor allem auch die eigenen betrieblichen Präventionsmaßnahmen auf den Prüfstand stellen und eine enge Verzahnung von Arbeitsschutz und Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) anstreben.

Unser *Info Recht* erklärt die Pflichten des Arbeitgebers genauso wie die Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und zeigt auf, wie der Umgang mit Cannabis im Betrieb rechtssicher geregelt werden kann.

Bertram Brossardt
April 2024

Inhalt

1	Cannabisverbote	1
1.1	Gesetzliche Cannabisverbote	1
1.1.1	Cannabisgesetz	1
1.1.2	Straßenverkehr	2
1.1.3	Unfallverhütungsvorschriften	2
1.2	Betriebliche Cannabisverbote	2
1.2.1	Betriebsvereinbarung	2
1.2.2	Arbeitsvertrag oder Arbeitsordnung	3
1.2.3	Direktionsrecht	3
1.3	Vertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers	3
2	Pflichten des Arbeitgebers	4
2.1	Fürsorgepflicht und unverzügliches Handeln	4
2.1.1	Feststellung des Rauschzustands durch Cannabis	4
2.1.2	Entfernung	5
2.1.3	Sicherung	5
2.1.4	Dokumentation	6
2.1.5	Interventionsgespräche	6
2.2	Verletzung der Fürsorgepflicht: Rechtliche Konsequenzen	7
3	Folgen für das Arbeitsverhältnis	8
3.1	Abmahnung	8
3.2	Kündigung	8
3.2.1	Verhaltensbedingte Kündigung	9
3.2.2	Personenbedingte Kündigung	9
3.3	Kürzung des Entgelts	11
3.4	Ausfall der Entgeltfortzahlung	11
3.5	Ausfall des Unfallversicherungsschutzes	12
3.6	Haftung des Arbeitnehmers	12
4	Rechte des Betriebsrats	13
4.1	Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	13

4.2	Beteiligung im Rahmen des § 80 Abs. 1 BetrVG	13
4.3	Beteiligung im Rahmen des § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	13
Anhang		14
Ansprechpartner/Impressum		19

1 Cannabisverbote

Gesetzliche und betriebliche Cannabisverbote

Es gibt im Arbeitsrecht kein Gesetz, welches ein generelles Cannabisverbot im Betrieb enthält. Gesetzliche Regelungen bestehen im Bereich des Cannabisgesetzes, der Fahrerlaubnisverordnung und der DGUV-Vorschriften der Berufsgenossenschaften. Der Arbeitgeber kann den Konsum von Cannabis im Betrieb jedoch verbieten. Dies kann durch Arbeitsvertrag, Arbeitsordnung, Direktionsrecht oder muss, sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

Möglich sind absolute und relative Cannabisverbote. Bei absoluten Cannabisverboten gilt die 0-Nanogramm pro Milliliter Blutserum-Grenze, das heißt, jeglicher Konsum von Cannabis während der Arbeitszeit ist untersagt. Zudem darf ein Arbeitnehmer nicht unter dem Einfluss von Cannabis bei der Arbeit erscheinen. Bei relativen Cannabisverboten ist der Konsum zwar nicht generell verboten, der Arbeitnehmer darf sich jedoch dadurch nicht in einen Zustand versetzen, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten kann.

1.1 Gesetzliche Cannabisverbote

1.1.1 Cannabisgesetz

Das Cannabisgesetz (CanG) definiert die Rahmenbedingungen der Teil-Legalisierung von Cannabis. Es erlaubt in § 3 den Besitz von Cannabis für Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Allerdings mit der Einschränkung, dass im öffentlichen Raum maximal 25 Gramm und am Wohnsitz maximal 50 Gramm pro Person besessen werden dürfen. Die Cannabis-Extraktion und damit auch alle Produkte die Cannabis-Extrakte verwenden, wie z. B. Edibles, bleiben verboten. Edibles bezeichnen Lebensmittel, die Cannabis-Extrakte, also CBD oder THC, enthalten. Es gibt sie in essbarer Form (z. B. Kekse, Brownies, Bonbons) sowie als Getränke.

Im Rahmen des Gesundheits-, Kinder- und Jugendschutzes ist es darüber hinaus verboten in der unmittelbaren Gegenwart von Personen unter 18 Jahren Cannabis zu konsumieren (§ 5 Abs. 1 CanG). Auch in der räumlichen Umgebung von Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, wie z. B. Schulen, Spielplätzen oder Sportstätten ist der Konsum weiterhin verboten.

1.1.2 Straßenverkehr

Im Straßenverkehrsgesetz (StVG) § 24a Abs. 2 ist geregelt, dass man ordnungswidrig handelt, wenn man unter der Wirkung von Cannabis ein Kraftfahrzeug führt. Es besagt, dass eine solche Wirkung vorliegt, wenn Cannabis im Blut nachgewiesen wird.

Zusätzlich besagt die Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV), dass wer regelmäßig Cannabis konsumiert, in der Regel nicht in der Lage ist, den gestellten Anforderungen zum Führen von Kraftfahrzeugen gerecht zu werden. Wird gelegentlich konsumiert, können die Anforderungen erfüllt werden, sofern man Konsum und Fahren trennen kann, wenn kein zusätzlicher Gebrauch von Alkohol oder anderen Suchtmitteln und wenn keine Störung der Persönlichkeit und kein Kontrollverlust vorliegen.

Nach aktuellem Stand gibt es keine klaren Grenzwerte für den Straßenverkehr. In der Praxis haben sich allerdings folgende Werte zur Orientierung etabliert. Beträgt der THC-Messwert weniger als 1 ng/ml Blut ist das als unkritisch zu betrachten. Bei mehr als 1ng/ml sind Einschränkungen der Leistungsfähigkeit nicht ausgeschlossen und über 3 ng/ml geht man von keiner Fahrerlaubnis aus. Für das erste Halbjahr 2024 werden erste Empfehlungen für konkrete Grenzwerte erwartet.

Sofern der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit ein Fahrzeug führt, kann man diese Grenzen auch ins Arbeitsverhältnis übertragen, nicht jedoch auf andere Tätigkeiten im Arbeitsverhältnis. Kein Arbeitsverhältnis ist wie das andere, die Cannabistoleranz ist bei jedem Arbeitnehmer unterschiedlich zu beurteilen. Bei vielen Tätigkeiten ist selbst ein unter den Toleranzgrenzen im Straßenverkehr liegender Wert unvereinbar.

1.1.3 Unfallverhütungsvorschriften

Nach § 15 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (DGUV V1) dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Cannabis nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (relatives Cannabisverbot). Der Arbeitgeber muss jedoch aufpassen, denn er darf nach § 7 Abs. 2 DGUV V1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (absolutes Beschäftigungsverbot).

1.2 Betriebliche Cannabisverbote

1.2.1 Betriebsvereinbarung

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat bei der Bestimmung eines Cannabisverbots beteiligen. Der Betriebsrat hat in diesem Zusammenhang ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), da die Einführung eines Cannabisverbotes zum Ordnungsverhalten der

Arbeitnehmer gehört. Die Regelung des Cannabisverbots selbst erfolgt in einer Betriebsvereinbarung. Möglich ist ein absolutes oder ein relatives Cannabisverbot.

Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, so entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

1.2.2 Arbeitsvertrag oder Arbeitsordnung

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer ein Cannabisverbot im Arbeitsvertrag oder in einer Arbeitsordnung vereinbaren. Möglich ist die Bestimmung eines absoluten oder eines relativen Cannabisverbots.

1.2.3 Direktionsrecht

Sofern im Betrieb kein Betriebsrat existiert, kann der Arbeitgeber ein Cannabisverbot auch im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen. Geregelt ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers in § 106 Gewerbeordnung (GewO). Der Arbeitgeber kann ein absolutes Cannabisverbot anordnen. Möglich ist auch ein relatives Cannabisverbot, welches den Cannabiskonsum in geringen Mengen, bzw. abgestuft nach Konzentrations-, Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen der jeweiligen Tätigkeit zulässt.

Der Arbeitgeber sollte in diesem Zusammenhang abwägen, ob es sich um eine Tätigkeit handelt, die eine Gefährdung beinhaltet. Gefahrgeneigte Tätigkeiten sind beispielsweise die Steuerung von Dienstkraftfahrzeugen, das Arbeiten mit hochwertigen Geräten oder an elektrischen Anlagen und Arbeiten in Bereichen, in denen eine Rutsch- oder Absturzgefahr besteht.

1.3 Vertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers

Sofern kein betriebliches Cannabisverbot besteht, folgt jedenfalls aus der vertraglichen Nebenpflicht des Arbeitnehmers, dass er sich vor oder während der Arbeitszeit und in den Pausen nicht in einen Zustand versetzen darf, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten kann.

2 Pflichten des Arbeitgebers

Fürsorgepflicht, Maßnahmen gegenüber Arbeitnehmern, die unter dem Einfluss von Cannabis stehen

Der Arbeitgeber hat nicht nur dafür zu sorgen, dass der Betriebsablauf nicht gestört wird, es treffen ihn vielmehr auch Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern, das heißt, er muss diese überwachen und gegebenenfalls auch einschreiten, um sie vor Gefahren oder Schäden, die im Rahmen einer Weiterarbeit unter dem Einfluss von Cannabis eintreten können, zu schützen.

2.1 Fürsorgepflicht und unverzügliches Handeln

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dafür zu sorgen, dass die Gesundheit seiner Arbeitnehmer nicht geschädigt wird. Er muss die Arbeitnehmer überwachen. Diese Pflicht des Arbeitgebers ist in den meisten Fällen auf die jeweilige Führungskraft übertragen („delegiert“). Dieser muss den Cannabiskonsum der Arbeitnehmer erkennen und unverzüglich reagieren, sofern die Lage kritisch wird. Das ergibt sich aus § 7 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (DGUV V1), wonach der Unternehmer Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen darf (s. o. unter 1.1.3). Jeder Arbeitgeber hat diese Vorschrift unabhängig davon zu beachten, ob in seinem Betrieb ein absolutes, relatives oder gar kein Cannabisverbot besteht.

Gilt im Betrieb ein absolutes Cannabisverbot, wird in der jeweiligen Betriebsvereinbarung oder Arbeitsordnung geregelt, wie mit berauschten Mitarbeitern zu verfahren ist (vgl. Anhang 1 und 2 Klausel 3.1).

Generell empfiehlt sich eine Vorgehensweise wie in Kapitel 2.1.1 bis 2.1.5 beschrieben.

2.1.1 Feststellung des Rauschzustands durch Cannabis

Die Führungskraft muss aus dem Verhalten des Arbeitnehmers selbst feststellen, ob er berauscht ist. Indizien für Cannabiskonsum sind beispielsweise:

- Glasige, gerötete Augen und erweiterte Pupillen
- Verändertes Sprachverhalten
- Verminderte Koordination
- Allgemein verlangsamte Reaktionsfähigkeit

Besteht ein absolutes Cannabisverbot, so genügt die Feststellung, dass überhaupt Cannabis konsumiert wurde.

Gilt ein relatives oder gar kein Cannabisverbot, muss die Führungskraft selbst entscheiden, ob der Arbeitnehmer einen gefährlichen Rauschzustand erreicht hat. Soweit möglich sollte die Führungskraft in jedem Fall einen Zeugen (Kollege oder Mitglied des Betriebsrats) hinzuziehen.

Der Nachweis des Konsums von Cannabis ist dann mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, wenn der Arbeitnehmer den Konsum bestreitet und sich nicht mit einem Drogen- test einverstanden erklärt. Er kann wegen des Grundrechts auf körperliche Integrität weder zu einer Untersuchung gezwungen werden noch zur Mitwirkung an einer Drogenanalyse. Ausreichend ist in einem späteren Kündigungsschutzprozess jedoch, wenn der Arbeitgeber darlegt, aufgrund welcher Indizien er subjektiv den Eindruck eines Einflusses von Cannabis gewonnen hat und er den entsprechenden Beweis durch Zeugenaussagen führen kann.

Dem Arbeitnehmer ist die Gelegenheit zu geben, den Verdacht des Konsums von Cannabis durch objektive Tests, wie Speicheltests oder Abnahme von Blutproben durch den Betriebsarzt auszuräumen, wenn im Betrieb entsprechende Möglichkeiten vorhanden sind.

2.1.2 Entfernung

Hat die Führungskraft beim Arbeitnehmer eine Rauschzustand festgestellt, aufgrund derer er seine Aufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erledigen kann, bzw. droht eine Gefahr für ihn selbst oder andere, muss er ihm untersagen weiterzuarbeiten. Sofern sich der Arbeitnehmer weigert, kann der Werkschutz oder in kritischen Fällen die Polizei eingeschaltet werden. Besteht im Betrieb ein absolutes Cannabisverbot, so muss nach der jeweiligen Regelung in Betriebsvereinbarung, Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag vorgegangen werden. In den meisten Fällen ist dort die Entfernung des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz geregelt, sofern der begründete Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer Cannabis konsumiert hat. Die Entfernung erfolgt dann unabhängig von der Schwere des Verstoßes.

2.1.3 Sicherung

Sofern Raum und Aufsichtsperson vorhanden sind und auch Hoffnung besteht, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit wieder arbeitsfähig wird, soll ihm die Möglichkeit zur Ausnüchterung gegeben werden. Ansonsten hat die Führungskraft zu veranlassen, dass der Arbeitnehmer sicher nach Hause kommt, also keinesfalls mit dem eigenen Pkw, sondern beispielsweise durch Benachrichtigung naher Angehöriger, die ihn abholen oder mit dem Taxi in Begleitung von einer Aufsichtsperson. Die dafür anfallenden Kosten hat der Arbeitnehmer selbst zu tragen. Hat der Rauschzustand ein schweres Ausmaß erreicht, so muss die Führungskraft den Arbeitnehmer ins Krankenhaus einweisen lassen.

2.1.4 Dokumentation

Die Führungskraft sollte zu Beweiszwecken, als Basis für ein Interventionsgespräch, für eine etwaige Abmahnung oder für einen etwaigen Arbeitsgerichtsprozess die festgestellten Vorfälle unter Nennung von Ort, Datum und Uhrzeit dokumentieren und die hinzugezogenen Zeugen anführen.

2.1.5 Interventionsgespräche

Nachdem der Arbeitnehmer wieder ausgenüchtert ist, bzw. wieder nüchtern in den Betrieb zurückgekehrt ist, sollte die Führungskraft mit ihm ein Interventionsgespräch führen. Ziel dieses Gesprächs ist es, den Arbeitnehmer auf die Vorfälle im Zusammenhang mit seinem Cannabiskonsum hinzuweisen und ihm die rechtlichen Folgen aufzuzeigen.

Der Arbeitnehmer ist im Rahmen des Interventionsgesprächs insbesondere darauf hinzuweisen, dass er

- bei einem übermäßigen Cannabiskonsum seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren kann,
- sofern ein Unfall entsteht, keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat und auch die gesetzliche Unfallversicherung nicht greift,
- bzw. sich gegebenenfalls schadensersatzpflichtig macht (dazu Kapitel 3.3 bis 3.6).

Darüber hinaus sind ihm die möglichen Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis, wie Abmahnung oder Kündigung, aufzuzeigen. Der Arbeitnehmer ist aufzufordern, sein Verhalten zu ändern. Es sind ihm inner- oder außerbetriebliche Hilfsangebote aufzuzeigen.

Das Interventionsgespräch sollte klar strukturiert sein und von der Führungskraft auch dokumentiert werden.

Beispiel

-
- Konfrontation mit den Vorfällen
 - Hinweis, wie sich die Vorfälle auf den Arbeitsablauf auswirken
 - Aufforderung das Verhalten in Zukunft zu ändern
 - Hinweis, dass der Arbeitnehmer bei übermäßigem Cannabiskonsum seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt und Entgeltfortzahlung verlieren kann
 - Hinweis, dass im Schadensfall die gesetzliche Unfallversicherung nicht greift
 - Hinweis, dass er sich im Schadensfall gegebenenfalls schadensersatzpflichtig macht
 - Hinweis auf die möglichen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis
 - Hinweis auf Hilfsangebote (betrieblich oder außerbetrieblich)
 - Konkrete Absprache bezüglich der Veränderung (Zeitplan)
 - Schriftlicher Vermerk
 - Rückmeldung in ca. sechs bis acht Wochen
-

Sofern der Arbeitnehmer einsichtig ist, sein Verhalten in der Folgezeit ändert und kein Cannabis mehr konsumiert, ist ein Interventionsgespräch ausreichend. Bei weiteren Vorfällen sind weitere Gespräche notwendig. Der Arbeitgeber kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder Richtlinie einen Stufenplan festlegen, der regelt, wie viele Gespräche stattfinden und welchen Inhalt diese Gespräche haben. Auch Maßnahmen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wie Abmahnung oder Kündigung können gegebenenfalls ergriffen werden (dazu unter Kapitel 3).

2.2 Verletzung der Fürsorgepflicht: Rechtliche Konsequenzen

Lässt die Führungskraft einen Arbeitnehmer weiterarbeiten, obwohl er im Sinne des § 7 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (DGUV V1) erkennbar nicht in der Lage ist, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, so besteht im Falle eines Betriebsunfalls kein Versicherungsschutz.

Die Führungskraft kann sich selbst strafbar machen, wenn er es unterlässt gegenüber einem berauschten Arbeitnehmer Maßnahmen (s. 2.1.1 bis 2.1.5) zu ergreifen.

Auch Ersatzansprüche des Arbeitgebers gegen die Führungskraft sind möglich, sofern es zu Sach- oder Personenschäden kommt. Die Verletzung der Fürsorgepflicht kann für die Führungskraft auch weitere arbeitsrechtliche Folgen, wie Abmahnung bis hin zur Kündigung haben.

Sofern eine schuldhafte Verletzung der Fürsorgepflicht vorliegt, hat ein geschädigter Arbeitnehmer einen Ersatzanspruch gegen den Arbeitgeber, da dem Arbeitgeber das Verhalten der Führungskraft zugerechnet wird. Möglich sind in diesem Zusammenhang auch Ansprüche von Dritten, die durch den Vorfall geschädigt wurden. Schuldhaft ist die Verletzung der Fürsorgepflicht dann, wenn die Führungskraft den Arbeitnehmer weiterarbeiten lässt, obwohl dieser erkennbar berauscht ist. Liegt keine schuldhafte Verletzung der Fürsorgepflicht seitens des Arbeitgebers vor, so haftet der Arbeitnehmer selbst gegenüber geschädigten Dritten (s. Kapitel 3.6).

3 Folgen für das Arbeitsverhältnis

Abmahnung, Kündigung, Entgelt, Unfallversicherung und Haftung

Der Rauschzustand des Arbeitnehmers aufgrund des Konsums von Cannabis am Arbeitsplatz kann auch Folgen für sein Arbeitsverhältnis haben. Insbesondere darf der Arbeitgeber Maßnahmen wie Abmahnung und Kündigung in Betracht ziehen. Es bestehen Besonderheiten bezüglich der Entgeltfortzahlung, Unfallversicherung und Haftung des Arbeitnehmers.

3.1 Abmahnung

Sofern der Arbeitnehmer sich durch den Cannabiskonsum in einen Zustand versetzt, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten kann, darf der Arbeitgeber ihn wegen cannabisbedingter Schlecht-, Minder- oder Nichtleistungen abmahnen. Sofern ein betriebliches Cannabisverbot besteht, ist eine Abmahnung auch bei einem Verstoß gegen dieses Verbot möglich.

Hinweis

Näheres hierzu können Sie unserer Info Recht *Die verhaltensbedingte Kündigung* (Kapitel Abmahnung) entnehmen.

3.2 Kündigung

Cannabis kann ein Kündigungsgrund sein. Die Abgrenzung, ob es sich dabei um einen personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrund handelt, ist schwierig. Drogensucht ist eine Krankheit, für die die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung vorliegen müssen. Möglich ist aber auch ein Verstoß gegen ein Cannabisverbot, eine Nebenleistungspflicht oder ein Cannabiskonsum, der zu Leistungsausfällen führt, aber noch keinen Krankheitswert hat. In diesem Fall muss die Kündigung auf einen verhaltensbedingten Grund gestützt werden. Da häufig schwer festzustellen ist, ob der Mitarbeiter drogenabhängig ist oder nicht, sollte der Arbeitgeber ihn in jedem Fall zunächst abmahnen und in einem Gespräch klären, ob er therapiebereit ist. Der Arbeitgeber hält sich so beide Kündigungsgründe offen.

3.2.1 Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer seinen Cannabiskonsum noch steuern kann, das heißt, wenn gerade kein krankhaftes Suchtverhalten vorliegt. Anzeichen für eine Steuerungsfähigkeit können sein, dass es sich um einzelne Vorfälle handelt, der Arbeitnehmer im Anschluss an die Vorfälle seine Arbeitsleistung wieder im geschuldeten Umfang erbringt und Anzeichen für eine Erkrankung nicht erkennbar sind.

Sofern im Betrieb ein absolutes Cannabisverbot besteht, ist der Vertragsverstoß gegeben, wenn der Arbeitnehmer überhaupt Cannabis konsumiert. Bei einem relativen Cannabisverbot kommt es auf die jeweilige Regelung im Betrieb an, in der die Grenzen festgelegt sind.

Wenn es keine ausdrückliche Regelung gibt, ist eine vertragliche Nebenpflicht verletzt, wenn der Arbeitnehmer sich in einen Zustand versetzt hat, in dem er seine Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß leisten kann. Den Verstoß gegen die vertragliche Nebenpflicht begeht der Arbeitnehmer bereits dadurch, dass er sich in diesen Zustand versetzt. Die Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht kann auch mit einem Verstoß gegen das berufsge nossenschaftliche Drogenverbot aus § 15 Abs. 2 Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention (DGUV V1) begründet werden.

Ist der Arbeitnehmer dann aufgrund des Rauschzustandes tatsächlich nicht mehr dazu in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen, so ist eine vertragliche Hauptpflicht verletzt. Verursacht der Arbeitnehmer in berauschem Zustand Schäden gegenüber dem Arbeitgeber, anderen Arbeitnehmern oder Dritten, so kann dies ebenfalls einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zuvor erfolglos abgemahnt haben. Sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein.

Hinweis

Näheres hierzu finden Sie in unserer Info Recht *Die verhaltensbedingte Kündigung*.

3.2.2 Personenbedingte Kündigung

Die Drogensucht ist eine Krankheit. Der Betroffene kann aufgrund seiner psychischen und physischen Abhängigkeit seinen Cannabiskonsum nicht aufgeben. Anzeichen dafür sind häufige oder lange Krankheitszeiten. Der Arbeitnehmer ist dauerhaft beeinträchtigt und kann seine Arbeit nicht mehr im geschuldeten Umfang erbringen.

Folgen für das Arbeitsverhältnis

Erfolgt die Kündigung wegen einer Cannabisabhängigkeit und mit ihr verbundener wiederholter krankheitsbedingter Ausfälle, ist sie nach den Grundsätzen einer krankheitsbedingten Kündigung zu beurteilen. Erforderlich ist eine negative Gesundheitsprognose, die entweder auf häufigen Kurzerkrankungen, einer Langzeiterkrankung oder einer krankheitsbedingten Leistungsminderung beruht.

Dem Arbeitnehmer muss die Chance zu einer Entziehungskur gegeben werden. Der Arbeitgeber muss das Ergebnis dieser Entziehungskur abwarten. Hat die Entziehungskur keinen Erfolg oder zeigt der Arbeitnehmer keine Therapiebereitschaft, so kommt die krankheitsbedingte Kündigung in Betracht. Sofern der Arbeitgeber gleich im Vorfeld behauptet, eine Entziehungskur hätte ohnehin keinen Erfolg und den Arbeitnehmer eine solche auch nicht durchführen lässt, muss er dies in einem eventuell folgenden Gerichtsprozess beweisen, was sich als eher schwierig darstellt. Es empfiehlt sich daher, dem Arbeitnehmer, sofern er therapiebereit ist, die Chance zu einer Entziehungskur zu geben. Lehnt der Arbeitnehmer die Durchführung einer Therapie ab, kann erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden, dass er von seiner Cannabisabhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird, so dass sich die für die personenbedingte Kündigung negative Zukunftsprognose bejahen lässt. (Aufgrund fehlender Rechtsprechung zum Thema Cannabis, aber weitreichender Analogien zwischen Alkohol und Cannabis beruht diese Aussage auf dem BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12, das die Bewertung für Alkohol vorgenommen hat.) Sofern sich der Arbeitnehmer zunächst nicht therapiebereit zeigt, reicht eine nach Ausspruch der Kündigung von ihm erklärte Therapiebereitschaft nicht mehr aus. Die Kündigung bleibt wirksam.

Bestehen Zweifel daran, ob eine Drogenabhängigkeit vorliegt, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem Gespräch laden. Besteitet der Arbeitnehmer im Rahmen dieses Gesprächs die Abhängigkeit, kann er sich später aufgrund des Verbots des widersprüchlichen Verhaltens nicht mehr darauf berufen, man habe ihm keine Chance zu einer Entziehungskur gegeben.

Nach einer erfolgreichen Entziehungskur sollte der Arbeitgeber die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betracht ziehen. Führt der Arbeitgeber dieses nicht durch, kann es, sofern es doch noch zur Kündigung des Arbeitnehmers kommt, in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess zu Beweisschwierigkeiten bezüglich der Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers kommen.

Hinweis

Näheres dazu finden Sie in der Info Recht *Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM*.

Sofern die Entziehungskur keinen Erfolg hatte oder keine Therapiebereitschaft gegeben ist, müssen die weiteren Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung vorliegen, nämlich die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen sowie eine umfassende Interessenabwägung, die zulasten des Arbeitnehmers ausgehen muss.

Die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ist im Zusammenhang mit dem Konsum von Cannabis oft schon dadurch zu bejahen, dass der berauschte Arbeitnehmer häufig aus dem laufenden Arbeitsprozess herausgenommen werden muss und es so zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe kommt. Der Arbeitgeber muss Überbrückungsmaßnahmen ergreifen, die zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen führen. Im Übrigen kann sich die für die soziale Rechtfertigung einer personenbedingten Kündigung erforderliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen aber auch daraus ergeben, dass die Verrichtung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit mit einer beachtlichen Selbst- und Fremdgefährdung des Arbeitnehmers oder Dritter verbunden ist und der Arbeitnehmer mangels Fähigkeit zur Drogenabstinenz nicht die erforderliche Gewähr dafür bietet, bei seiner Arbeitsleistung einschlägige Unfallverhütungsvorschriften (z. B. DGUV V1) ausnahmslos zu beachten. (Aufgrund fehlender Rechtsprechung zum Thema Cannabis, aber weitreichender Analogien zwischen Alkohol und Cannabis beruht diese Aussage auf dem BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 565/12, das die Bewertung für Alkohol vorgenommen hat.) Im Rahmen der Interessenabwägung ist ein etwaiges Verschulden des Arbeitnehmers an der Drogensucht zu prüfen.

Hinweis

Näheres hierzu finden Sie in unserer Info Recht *Die personenbedingte Kündigung*.

3.3 Kürzung des Entgelts

Der Arbeitnehmer, der seine Pflicht, sich nicht durch den Konsum von Cannabis in einen Zustand zu versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden kann, verletzt, verliert nach Feststellung des Rauschzustandes zeitanteilig für die Zeit des drogenbedingten Ausfalls seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Eine Kürzung des Entgelts ist jedoch nicht möglich, wenn es sich um eine Krankheit des Arbeitnehmers handelt, vgl. § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

3.4 Ausfall der Entgeltfortzahlung

Trifft den Arbeitnehmer an der Arbeitsunfähigkeit ein Verschulden, so verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wird der Arbeitnehmer infolge seiner Drogenabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann jedoch nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten i. S. v. § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ausgegangen werden. Auch bei einem Rückfall nach einer erfolgreich durchgeföhrten Therapie wird es suchtbedingt regelmäßig an einem Verschulden des Arbeitnehmers fehlen. Die Klärung der Frage des Verschuldens in einem solchen Fall wird regelmäßig nur durch Einholung eines Sachverständigengutachtens oder Vernehmung eines sachverständigen Zeugen erfolgen können. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich einer solchen Begutachtung zu unterziehen und eine Entbindung von der ärztlichen

Schweigepflicht vorzunehmen. Lehnt er dies ab, gilt der Einwand des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer habe sich durch den Konsum von Cannabis schuldhaft in einen arbeitsunfähigen Zustand versetzt, als zugestanden und es ist von einer verschuldeten Arbeitsunfähigkeit auszugehen. (Aufgrund fehlender Rechtsprechung zum Thema Cannabis, aber weitreichender Analogien zwischen Alkohol und Cannabis beruht diese Aussage auf dem BAG, Urteil vom 18.03.2015 – 10 AZR 99/14, das die Bewertung für Alkohol vorgenommen hat.)

Ein Verschulden kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer einen Unfall aufgrund eines vorangegangenen Cannabiskonsums verursacht. Ein Verschulden kann auch bei einem drogenabhängigen Arbeitnehmer vorliegen, wenn er sich bewusst den Gefahren der Droge aussetzt, indem er sein Fahrzeug für die Fahrt zur Arbeit benutzt.

3.5 Ausfall des Unfallversicherungsschutzes

Verursacht der Arbeitnehmer im berauschten Zustand einen Arbeitsunfall, so bestehen Einschränkungen beim Unfallversicherungsschutz. Liegt ein Leistungsausfall vor, das heißt, ist der Arbeitnehmer infolge des Cannabiskonsums nicht mehr dazu in der Lage, die Arbeit zu bewältigen, erhält er bei einem Unfall keine Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. der Berufsgenossenschaft. Bei einem Leistungsabfall, das heißt, einem minderen Grad des Rauschzustandes erhält er keine Leistungen von der Berufsgenossenschaft, wenn das cannabistypische Fehlverhalten als dominierende Unfallursache festgestellt wird.

3.6 Haftung des Arbeitnehmers

Infolge des Konsums von Cannabis durch einen Arbeitnehmer können sowohl dem Arbeitgeber als auch anderen Arbeitnehmern sowie (fremden) Dritten Schäden entstehen.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Kosten für die Schäden zu erstatten, die er unter Drogeneinfluss verursacht hat. Dazu gehören zum Beispiel Schäden an den Betriebs-einrichtungen und Kosten der Sicherungsmaßnahmen. Die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs sind zu beachten, wobei in den meisten Fällen zumindest grobe Fahrlässigkeit anzunehmen sein wird. Die Ergebniskontrolle (Abwägung Entgelt- und Schadenshöhe) kann jedoch zu einer Haftungsminderung führen.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer gegenüber seinen Arbeitskollegen verursacht, haftet er nach § 823 Abs. 1 BGB. Wurde ein Personenschaden vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit verursacht, gilt grundsätzlich die Haftungsprivilegierung § 105 SGB VII, es sei denn sowohl Verletzungshandlung als auch Verletzungserfolg wurden vorsätzlich herbeigeführt. Für Sachschäden bleibt es jedoch bei der Haftung aus § 823 Abs. 1 BGB; die Haftungsprivilegierung des § 105 SGB VII gilt hier nicht. Solche Schäden sind indes selten und meist bedeutungslos (Beispiel: beschädigte Privatkleidung des Arbeitnehmers).

Gegenüber (fremden) Dritten haftet der Arbeitnehmer ebenfalls nach § 823 Abs. 1BGB. Auch hier gilt das Haftungsprivileg des § 105 SGB VII nicht.

4 Rechte des Betriebsrats

Mitbestimmungsrecht und Beteiligungsrechte

4.1 Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat bei Einführung eines Cannabisverbots ein Mitbestimmungsrecht. Die Einführung eines Cannabisverbots gehört zum mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten. Der Betriebsrat ist daher zu beteiligen. Es handelt sich um ein echtes (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, so entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

4.2 Beteiligung im Rahmen des § 80 Abs. 1 BetrVG

§ 80 Abs. 1 BetrVG schreibt dem Betriebsrat Überwachungs- und Förderungspflichten zu. Sie sollen sicherstellen, dass alle Schutzworschriften zugunsten der Arbeitnehmer tatsächlich eingehalten und angewendet werden.

So hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, etc. eingehalten werden. Er hat weitere Maßnahmen bei dem Arbeitgeber zu beantragen, die dem Betrieb oder der Belegschaft dienen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern.

Hieraus ergeben sich aber keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich allgemeine Aufgaben des Betriebsrats, die nicht über eine Einigungsstelle erzwungen werden können.

4.3 Beteiligung im Rahmen des § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Nach § 88 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG können durch freiwillige Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen getroffen werden. Hiernach kann der Betriebsrat beispielsweise auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Suchtprävention oder der Einrichtung von Suchtbeauftragten drängen. Diese Betriebsvereinbarungen sind jedoch freiwillig und können nicht im Wege der Einigungsstelle erzwungen werden.

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	Musterbetriebsvereinbarung	16
A.2	Musterarbeitsordnung Cannabisverbot	19

Anhang 1: Musterbetriebsvereinbarung Cannabisverbot

Verbot und Umgang mit Cannabis

Zwischen der Geschäftsführung

und

dem Betriebsrat

der Firma

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über ein betriebliches Cannabisverbot abgeschlossen.

Präambel

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich einig, dass infolge des Gesetzes zur Legalisierung von Cannabis (CanG) die Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiter und der betrieblichen Anlagen eine verbindliche Regelung über ein generelles Cannabisverbot auf dem Betriebsgelände der Firma erfordert.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle am Standort der Firma beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Absatz 1 BetrVG.

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die aufgrund ärztlicher Anordnung Cannabis konsumieren dürfen. Für diesen Fall hat der Arbeitnehmer nach Aufforderung des Arbeitgebers diesem unverzüglich die ärztliche Verordnung zum Besitz und Konsum von Cannabis aus medizinischen Gründen vorzulegen.

2. Cannabisverbot

Den Mitarbeitern der Firma ist es während der gesamten Arbeitszeit einschließlich der Pausen verboten,

- im berauschten Zustand in die Firma zu kommen,
- Cannabis in die Firma mitzubringen,
- Cannabis in der Firma zu konsumieren oder zu verteilen.

3. Verdachtsfälle und Beschäftigungsverbot

Mitarbeiter, die im berauschten Zustand am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände angetroffen werden oder bei denen ein entsprechender begründeter Verdacht besteht, sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsplatz zu entfernen. Für die Zeit eines Cannabisbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

Ein begründeter Verdacht auf Cannabis-Konsum besteht vor allem bei:

Physische Wirkungen

- Trockener Mund und Durstgefühl
- Erweiterte Pupillen und gerötete Augenbindehäute
- Herzfrequenzerhöhung (Pulsrasen), Blutdruckveränderungen, Muskelentspannung
- Bewegungsstörungen und Schwindel (besonders beim Aufstehen)
- Leicht herabgesetzte Körpertemperatur, niedrigere Hauttemperatur (Kältegefühl)
- Bei Überdosierung auch Kreislaufprobleme und Erbrechen

Psychische Wirkungen

- Verändertes Wachbewusstsein, höhere Empfindlichkeit gegenüber Licht und Musik
- Euphorie, Rede- und Lachdrang, Ruhelosigkeit
- Veränderung des Zeitempfindens, längere Reaktionszeiten
- Eingeschränkte Merkfähigkeit, bruchstückhaftes Denken, Konzentrationsschwäche
- Möglich sind auch Zustände von Desorientiertheit, Verwirrtheit, Angst, Panik und Wahn, vor allem nach Überdosierung oder bei unerfahrenen Konsumierenden.

Um das Verbot der Mitnahme von Cannabis an den Arbeitsplatz zu kontrollieren, sind in begründeten Verdachtsfällen Stichproben durch den Arbeitgeber zulässig.

4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Ein Verstoß gegen das in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Cannabisverbot kann eine Abmahnung des betroffenen Mitarbeiters zur Folge haben. Bei wiederholten Verstößen gegen das in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Cannabisverbot muss der betroffene Arbeitnehmer auch mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.

Darüber hinaus behält sich die Firma die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen für Schäden, die ein Mitarbeiter im berauschten Zustand anrichtet, ausdrücklich vor.

5. Schlussbestimmung/Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und ist kündbar mit einer Frist von Monaten.

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Die Parteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelungen in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden.

[Anhang](#)

....., den

.....
Geschäftsleitung

.....
Betriebsrat

Anhang 2: Musterarbeitsordnung Cannabisverbot (Für Betriebe ohne Betriebsrat)

Verbot und Umgang mit Cannabis

Die Geschäftsleitung

der Firma

erlässt zur Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen aller Mitarbeiter die nachfolgende Arbeitsordnung zum Cannabisverbot.

Präambel

Infolge des Gesetzes zur Legalisierung von Cannabis (CanG) ist zur Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiter und der betrieblichen Anlagen eine verbindliche Regelung über ein generelles Cannabis-Konsumverbot auf dem Betriebsgelände der Firma erforderlich.

1. Geltungsbereich

Diese Arbeitsordnung gilt für alle am Standort der Firma beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Absatz 1 BetrVG.

Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die aufgrund ärztlicher Anordnung Cannabis konsumieren dürfen. Für diesen Fall hat der Arbeitnehmer nach Aufforderung des Arbeitgebers diesem unverzüglich die ärztliche Verordnung zum Besitz und Konsum von Cannabis aus medizinischen Gründen vorzulegen.

2. Cannabisverbot

Den Mitarbeitern der Firma ist es während der gesamten Arbeitszeit einschließlich der Pausen verboten,

- im berauschten Zustand in die Firma zu kommen,
- Cannabis in die Firma mitzubringen,
- Cannabis in der Firma zu konsumieren oder zu verteilen.

3. Verdachtsfälle und Beschäftigungsverbot

Mitarbeiter, die im berauschten Zustand am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände angetroffen werden oder bei denen ein entsprechender begründeter Verdacht besteht, sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsplatz zu entfernen. Für die Zeit eines Cannabisbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

Ein begründeter Verdacht auf Cannabis-Konsum besteht vor allem bei:

Physische Wirkungen

- Trockener Mund und Durstgefühl
- Erweiterte Pupillen und gerötete Augenbindehäute

- Herzfrequenzerhöhung (Pulsrasen), Blutdruckveränderungen, Muskelentspannung
- Bewegungsstörungen und Schwindel (besonders beim Aufstehen)
- Leicht herabgesetzte Körpertemperatur, niedrigere Hauttemperatur (Kältegefühl)
- Bei Überdosierung auch Kreislaufprobleme und Erbrechen

Psychische Wirkungen

- Verändertes Wachbewusstsein, höhere Empfindlichkeit gegenüber Licht und Musik
- Euphorie, Rede- und Lachdrang, Ruhelosigkeit
- Veränderung des Zeitempfindens, längere Reaktionszeiten
- Eingeschränkte Merkfähigkeit, bruchstückhaftes Denken, Konzentrationsschwäche
- Möglich sind auch Zustände von Desorientiertheit, Verwirrtheit, Angst, Panik und Wahn, vor allem nach Überdosierung oder bei unerfahrenen Konsumierenden.

Um das Verbot der Mitnahme von Cannabis an den Arbeitsplatz zu kontrollieren, sind in begründeten Verdachtsfällen Stichproben durch den Arbeitgeber zulässig.

4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Ein Verstoß gegen das in dieser Arbeitsordnung enthaltene Cannabisverbot kann eine Abmahnung des betroffenen Mitarbeiters zur Folge haben. Bei wiederholten Verstößen gegen das in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Cannabisverbot muss der betroffene Arbeitnehmer auch mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.

Darüber hinaus behält sich die Firma die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen für Schäden, die ein Mitarbeiter im berauschten Zustand anrichtet, ausdrücklich vor.

5. Schlussbestimmung/Laufzeit

Diese Arbeitsordnung tritt am in Kraft.

....., den

.....
Geschäftsleitung

Empfangsbestätigung

Der Arbeitnehmer bestätigt durch seine Unterschrift, eine schriftliche Ausfertigung dieser Arbeitsordnung erhalten zu haben.

....., den,
Ort Datum

.....
Arbeitnehmer

[Ansprechpartner/Impressum](#)**Sebastian Etzel**

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Bastian Sielaff

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

bastian.sielaff@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber**vbw**

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2024