

Hinweise an die Belegschaft zum betrieblichen Cannabisverbot

Wir möchten Sie mit diesem Schreiben über die Gefahren von Drogenkonsum und das bei uns im Betrieb bestehende Cannabisverbot informieren. Diese Problematik ist deswegen aktuell von Bedeutung, weil der Gesetzgeber den Konsum von Cannabis zwar mit Wirkung zum 1. April 2024 teilweise, wenn auch nur in einem begrenzten Umfang legalisiert hat.

Da der Konsum von Drogen (inkl. Cannabis) aber wegen seiner berauschenden Wirkung nicht nur die Erbringung von bestimmten Arbeitsleistungen erheblich beeinträchtigt, sondern auch zu erheblichen Gefährdungen der Beschäftigten selbst oder Dritten (Arbeitskollegen/innen/Kunden/Lieferanten etc.) führen kann, haben wir uns entschlossen, (*ggf. gemeinsam mit dem Betriebsrats**) im Betrieb ein Drogenverbot zu verhängen, das sich auch ausdrücklich auf den Konsum von Cannabis auf dem Betriebsgelände und auf Dienstfahrten erstreckt. Weitere Einzelheiten können Sie der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Drogenverbot* / der Richtlinie zum betrieblichen Drogenverbot* entnehmen, die Sie im Personalbüro* / Büro des Betriebsrat* / im unternehmenseigenen Intranet* einsehen können. Bei Verstößen gegen das Drogen- /Cannabisverbot werden wir disziplinarische Maßnahmen ergreifen, z. B. eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen.

Durch Drogenkonsum vor oder während der Arbeitszeit können zudem erhebliche Sachschäden an Maschinen, Betriebsanlagen und Betriebseinrichtungen verursacht werden, wenn Beschäftigte Maschinen oder Betriebsmittel (z. B. Dienstfahrzeuge) im berauschten Zustand nutzen. Dies kann auch bei Konsum von Cannabis zutreffen. Bei Unfällen, die auf Cannabiskonsum zurückzuführen sind, kann die unter Drogen-/Cannabiseinfluss stehenden Unfallverursacher deshalb ein Mitverschulden treffen, wengleich der Konsum in der Freizeit als solcher ab dem 1. April 2024 in begrenztem Umfang legalisiert worden ist. Wir behalten uns in solchen rauschbedingten Fällen vor, gegenüber den jeweiligen Unfallverursachern Regressansprüche geltend zu machen.

Ferner weisen wir darauf hin, dass wir Mitarbeiter/innen, die sich infolge Drogenkonsums in einem Rauschzustand befinden, zum Verlassen des Betriebes auffordern werden. Zeiten, in denen Beschäftigte unter Drogeneinfluss stehen, werden nicht vergütet. Die Vorgesetzten und der Werkschutz werden für einen gefahrlosen Heimtransport sorgen. Erfolgt der Heimtransport durch werkseigene Fahrzeuge, so werden wir den jeweiligen Mitarbeiter/innen die Kosten hierfür in Rechnung stellen. Sind Beschäftigte infolge ihres Rauschzustandes hilflos, kann ihr Heimtransport mit einem Taxi auf Kosten der Beschäftigten erfolgen.

(Ort)

(Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)