

Rechtliche Aspekte in Schule und Arbeit

Sicherheit und Gesundheit haben am Arbeitsplatz und am Lernort Schule oberste Priorität. Die Regelungen des Arbeitsschutzrechts und der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 sind daher maßgeblich. Seit dem 1. April 2024 gibt es in Deutschland eine neue Regelung im Umgang mit Cannabis (Konsumcannabisgesetz, KCanG), das erwachsenen Personen (ab 18 Jahren) den Cannabiskonsum unter bestimmten Umständen erlaubt. Wie stellt sich die neue Gesetzgebung im Kontext Arbeit dar? Dieser Infotext beantwortet ein paar grundsätzliche Fragen dazu und verweist auf Quellen, die zu den Regelungen Aussagen treffen.



Foto: Adobe Stock/Megaflopp

Unter bestimmten Umständen ist der Cannabiskonsum in Deutschland erlaubt.

Ist der Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz und in der Schule erlaubt?

Der Konsum von Cannabis während der Arbeitszeit ist nicht per se verboten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können den Konsum im Betrieb aber untersagen. Laut Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) „[...] dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können“. Darüber hinaus „dürfen Unternehmen und Unternehmerinnen nach §

7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen“. (<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4983>)



Die Unfallverhütungsvorschrift dient der Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und gilt für alle Unternehmen und Betriebe in Deutschland. Stellen Sie sich vor, Sie haben Alkohol getrunken oder einen Joint geraucht. Nun sollen Sie an einer Baustelle einen Bagger lenken oder einer Patientin Blut abnehmen: Können Sie klar denken und wissen Sie, was Sie zu tun haben? Sind Sie konzentriert und haben die Arbeitsabläufe im Blick? Bringen Sie sich selbst oder andere Personen in Gefahr?

Kann das Unternehmen oder die Berufsschule den Cannabiskonsum im Betrieb generell verbieten?

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben gegenüber Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ein Weisungsrecht (nach § 106 Satz 2 Gewerbeordnung – GewO). Dieses können sie nutzen, um im Betrieb den Cannabiskonsum gänzlich zu untersagen. Die Regelung kann sowohl im Arbeitsvertrag als auch in der Betriebsvereinbarung stehen. Gibt es in der Firma, in der Sie arbeiten, eine Betriebsvereinbarung, die etwas zum Konsum von Cannabis aussagt? Mehr dazu finden Sie im Positionspapier der DGUV: „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung“ (https://www.dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/presse-archiv/2023/4_quartal/dguv_positionspapier_cannabis.pdf).

In Sichtweite von Schulen (etwa 100 Meter vom Eingangsbereich) untersagt das KCanG den Konsum von Cannabis gänzlich. Auch in unmittelbarer Nähe von Minderjährigen darf nicht konsumiert werden. Ein Verstoß kann mit 500 Euro Bußgeld geahndet werden.



Mehr dazu finden Sie im DGUV-Paper: „Fachbereich AKTUELLE: Die Cannabislegalisierung und ihre Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Antworten auf häufige Fragen“ (<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4983>).

Welche Konsequenzen drohen bei Verstößen gegen ein Cannabisverbot im Betrieb?

Verstöße gegen ein Cannabisverbot können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – von der Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung. Konkrete Konsequenzen hängen immer vom Einzelfall ab. Bei Verstößen gegen das KCanG können Bußgelder drohen.

Dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Lehrerinnen und Lehrer Drogentests durchführen?

Grundsätzlich stellen Drogentests einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten dar und sind ohne deren Einwilligung nicht zulässig. Auch für Berufsschullehrkräfte gibt es keine legitime Grundlage, solche Tests anzuordnen. Ein positiver Drogentest sagt nämlich nichts über die Arbeitsfähigkeit aus. Die Abbauprodukte sind schließlich noch lange nach dem Konsum nachweisbar. Wichtiger ist daher die Einschätzung der Führungskräfte, ob eine Person arbeitsfähig ist oder nicht. Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erkennbar nicht in der Lage, der Arbeit nachzukommen, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vom Weisungsrecht

Gebrauch machen und dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die weitere Tätigkeit untersagen. Es gibt auch besonders gefährliche Arbeitsbereiche, in denen es arbeitsrechtlich festgehalten ist, regelmäßige verdachtsunabhängige Tests durchzuführen. Können Sie sich vorstellen, was das zum Beispiel für Tätigkeiten sind?

Welche Regelung gibt es im Bereich des Straßenverkehrs? Was passiert, wenn jemand nach Cannabiskonsum Auto fährt und erwischt wird?

In der zweijährigen Probezeit besteht ein absolutes Cannabiskonsumverbot beim Autofahren. Ansonsten liegt der aktuelle Grenzwert für das Führen von Fahrzeugen bei 3,5 ng/ml Tetrahydrocannabinol (THC) im Blutserum. Wer diesen Grenzwert überschreitet und ein Fahrzeug führt, handelt ordnungswidrig und muss mit einem Bußgeld von mindestens 500 Euro und einem vorübergehenden Fahrverbot rechnen. Kommt zum Cannabiskonsum noch Alkoholkonsum dazu, erhöhen sich die Bußgelder.

[§ 24a Straßenverkehrsgesetz \(StVG\)](#)



Foto: Adobe Stock/bonmontawat

Bei einem begründeten Verdacht dürfen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen einen Drogentest einfordern.