

des ´Stoffs´ und die damit ausgelöste Schwemme verbilligt das Angebot und damit den Preis.

Die Deliktzahlen bei der Schicki-Micki Droge Kokain steigen leicht; die Sicherstellungsmengen jedoch erheblich.

Insgesamt gesehen hat sich die Situation nach Öffnung der Länder des „Ostblocks“ deutlich verschlechtert.



Labor zur Herstellung synthetischer Drogen

Aktuelle Fälle wie Daum und Friedman sowie Meldungen über die Kontaminierung von 100 % der in Umlauf befindlichen Banknoten oder von öffentlichen Toiletten im Bundestag mit Spuren von Rauschgift belegen eine kritische Zunahme der Problematik.

DROGEN

Berauscht zur Polizei

Eine Anzeige hat sich ein Mann eingehandelt, der in der Nacht zum Dienstag bei der Ulmer Polizei erschien. Er war vorgeladen worden, um eine Aussage zu machen, weil er von einem anderen Mann geschlagen worden war. Zur Aussage kam es nicht: Die Beamten bemerkten, dass der 33-Jährige unter Drogeneinfluss stand. Dies bestätigte ein Test. Nun wird gegen ihn ermittelt.

Eine Umfrage im Jahr 2001 ergab, dass bereits 27% aller Auszubildenden illegale Drogen konsumiert haben.

Die „Deutsche Hauptstelle für Suchtgefahren“ schätzt die Zahl alkoholabhängiger Arbeitnehmer auf 5 – 10%. Rechnet man die Anzahl abhängiger Drogenkonsumenten (illegale Drogen) hinzu, kommt man jedenfalls auf eine Quote von über 10%. Schätzungsweise fallen dadurch ca. 25% des jeweiligen Entgeltes an Lohnfortzahlungen an.

Krux der Kriminalstatistik ist, dass Rauschgiftdelikte als sogenannte ´Hol-Kriminalität´ nur bei entsprechender Ermittlungsintensität der Polizei erfasst werden. Im Gegensatz zu anderen Kriminalitätsformen wird von einem Geschädigten keine Anzeige erstattet. Sofern die Polizei also keine dementsprechenden Aktivitäten entwickelt, weist die Statistik zwangsläufig auch keine Drogenkriminalität aus.

Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass sie nicht latent vorhanden ist. Würden alle Polizeibeamte zur Drogenfahndung eingesetzt, wäre man über die Zunahme der bekannt gewordenen Drogen delikte weiter Bevölkerungskreise sicherlich erschrocken.

KONTROLLEN

Mit Drogen am Steuer

Zwei Autofahrer hat die Ulmer Polizei am Mittwoch bei Kontrollen aus dem Verkehr gezogen – den einen, 24 Jahre alt, am Nachmittag in der Unterweiler Straße, den anderen, 21 Jahre alt, am Abend in der Ensinger Straße. Beide standen offenbar unter dem Einfluss von nicht näher bekannten Drogen, was ein Schnelltest auch zeigte. Gegen beide wird jetzt ermittelt.

Ein Beispiel aus den Jahren irgendwo zwischen 1988 und 1992:

Im Stadtpark einer Großen Kreisstadt in Baden-Württemberg hatte sich die örtliche Rauschgiftszene über einen längeren Zeitraum niedergelassen. Immer mehr kam es dort zu Drogen delikten und natürlich zu Beschaffungskriminalität (Diebstähle, Einbrüche, Handtaschenraub etc.). Die Bürger der Stadt beschwerten sich beim Rathaus und der Polizei, worauf man entsprechende Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Szene einleitete.

Man sandte täglich möglichst viele verfügbaren Kräfte der Polizeidirektion in den Stadtpark, um dort Personenkontrollen und Observationen durchzuführen. Im Rahmen dieser mehrmonatigen Aktion wurde eine erhebliche Anzahl von Rauschgift delikten festgestellt.

Als dann zum Jahresende die Kriminalstatistik veröffentlicht wurde, erkannte man diese ländliche Kreisstadt schlechthin das „Zentrum der Drogenkriminalität“, als „Rauschgiftumschlagplatz“. Die bekannt gewordenen Zahlen wurden zu einem Politikum. Es sollte/musste endlich etwas unternommen werden.

In der Folge zog man die eingesetzten Beamten aus dem Stadtpark wieder ab.

Im Jahr darauf war die Statistik wieder im „normalen Bereich“ und die Welt wieder in Ordnung. Die Szene hatte sich ohnehin schon einen anderen Treffpunkt ausgesucht.

In gleicher Form vor dem Problem die Augen zu verschließen, kann sich ein Unternehmen letztlich nicht leisten, wie an späterer Stelle noch näher erläutert werden soll.

Zudem dürfen die sogenannten legalen Drogen, wie Alkohol und Medikamente bei dieser Diskussion nicht vergessen werden, die ähnliche Auswirkungen am Arbeitsplatz haben, in dieser Betrachtung jedoch unberücksichtigt bleiben sollen.

Ursachen

Die Ursachen für die enorme Zunahme des Drogenkonsums sind äußerst vielschichtig. Eine tiefere Betrachtung des Themas würde insofern den Rahmen dieser Abhandlung sprengen.

Einer der wesentlichen Gründe ist mit Sicherheit die Liberalisierung des Drogenbesitzes, die allerdings nicht mit der Legalisierung verwechselt werden darf.

Bis vor wenigen Jahren war jeder Besitz von Betäubungsmitteln i.S.d. BTM-Gesetzes strafbar. Seit wenigen Jahren wird der Besitz einer geringen Menge, die dem Eigenkonsum dient, hingegen nicht mehr strafrechtlich verfolgt. Man diskutiert sogar darüber, ob weiche Drogen (Haschisch, Cannabis...) wie in Holland komplett freigegeben werden sollen. Sowohl für Konsumenten als auch Dealer eröffnen sich daraus zahlreiche rechtliche Schlupflöcher und stufen die Rauschgiftkriminalität zum Kavaliersdelikt herab.

Interessant ist in diesem Zusammenhang übrigens die in der Statistik belegte Zunahme der Drogenkriminalität. Wenn man diese Zahlen der verringerten Einschreitschwelle der Polizei bei geringen Mengen gegenüberstellt, bleibt zwangsläufig nur der Schluss auf eine erhebliche Dunkelziffer. Würden die Strafverfolgungsbehörden wie bis vor wenigen Jahren auch heute noch Kleinstmengen verfolgen, wären die Steigerungsraten im Rauschgiftbereich zwangsläufig deutlich höher.

Sowohl die Einstellung der strafrechtlichen Verfolgung des Besitzes geringer Mengen als auch die Diskussion über eine Freigabe 'weicher Drogen' verharmlost das Problem mit bedenklicher Signalwirkung. Die daraus resultierende deutliche Herabsetzung der Hemmschwelle führt zu der weitläufig

zu beobachtenden Einstellung: „Wenn es nicht verboten ist, kann man auch gefahrlos konsumieren.“

Dass selbst weiche Drogen langfristig ernsthafte Gesundheitsschäden verursachen, zu Ausfallerscheinungen führen, die nicht mehr zum Führen eines Kraftfahrzeuges befähigen oder am Arbeitsplatz gefährliche Fehlleistungen produzieren und letztendlich als Einstiegsmedium für härtere Drogen gelten, die einen schnell die Grenze zur Kriminalität überschreiten lassen, wird hierbei unterdrückt.

Auswirkung dieser Gesetzeslage ist unter anderem, dass von der Polizei bei Rauschgiftproblemen in Betrieben nur Hilfe zu erwarten ist, wenn bereits entsprechende Dimensionen erreicht sind. Bei den bereits erwähnten Einschleusungen verdeckter Privatermittler in gefährdete Produktionsbereiche wären zur Aufklärung von Täterstrukturen wiederholt sogenannte Schein- oder Vertrauenskäufe möglich gewesen, die allerdings rechtlich über die Staatsanwaltschaft hätten abgesichert sein müssen. Hiervon in Kenntnis gesetzte Dienststellen zeigten sich jedoch mit der Begründung uninteressiert, die dem VE angebotenen Mengen an BTM seien zu gering. Man solle sich wieder melden, wenn größere „Deals“ zu erwarten wären.

Jeder erfahrene Rauschgiftfahnder weiß, dass nur über sogenannte Vertrauenskäufe zunächst kleiner Mengen an größere Lieferungen und somit evtl. auch an die jeweiligen Lieferanten heranzukommen ist. Insofern ergibt sich über diese 'laissez faire'-Politik ein gefährlicher Freiraum, der nicht nur die allgegenwärtigen Probleme mit Suchtstoffen vermehrt, sondern im industriellen Umfeld völlig neue Gefahren und Auswirkungen mit sich bringt, die man bei der Liberalisierung des BTM-Gesetzes mit Sicherheit nicht bedacht hat.

Firmen mit Problem allein gelassen

Firmengelände unterliegen dem Hausrecht. Die Polizei übt über diese Areale keine direkte Kontrolle aus. Sie wird deshalb nur auf Anforderung des betroffenen Unternehmens oder bei Vorliegen entsprechender Hinweise auch auf Eigeninitiative tätig, wenn Drogen in erheblicher Menge eine Rolle spielen. Aus Sicht von Dealern und Konsumenten handelt es sich quasi um einen rechtsfreier Raum, in dem kaum mit Strafverfolgung zu rechnen ist.

Beim Personal des Werkschutzes, aber auch bei Meistern oder Abteilungsleitern, handelt es sich jedoch im Gegensatz zu den Spezialisten der Polizei um keine geschulten Kräfte, die in dieser Thematik über Ausbildung und Erfahrung verfügen. Wie sollten Sie in der Lage sein, Situationen des Rauschgiftkonsums und -handels innerhalb des Betriebsgeländes oder der Firmenräume zu erkennen und darauf zu reagieren? Hinzu kommt, dass es sich bei den Tätern und Konsumenten in der Regel um geschlossene Gruppen handelt, die sich Außenstehenden gegenüber verschlossen verhalten und mit Verrätern nicht unbedingt zartbehütet umgehen.



Wie in der Szene draußen, so will man auch innerhalb der Kollegenschaft des Betriebes „in nichts hineinkommen“. Insofern sind der Erkenntnisgewinnung auf dieser Ebene deutliche Grenzen gesetzt.



47

Hilfe von den Strafverfolgungsbehörden ist - wie bereits festgestellt - jedoch nur bei großen und schwerwiegenden Rauschgiftfällen zu erhalten, die in diesem Umfeld jedoch kaum zu erwarten sind. Sorgen bereiten insofern die kleinen Dealer-geschäfte und der unkontrollierte Konsum von Suchtmitteln im Betrieb, die während der Arbeitszeit im Gegensatz zum freien Umfeld keinesfalls geduldet werden können. Die Verantwortlichen der Unternehmen stehen unter Druck zahlreicher einschlägiger Vorschriften und gesetzlicher Normen, die ihnen keine andere Wahl als die Durchführung von Gegenmaßnahmen lassen. Insofern befinden sie sich in der bösen Zwickmühle, unter Handlungs-zwang zu stehen, andererseits mit diesem Problem jedoch allein gelassen zu werden.

Neben dem *Betäubungsmittelgesetz* sowie *straf-, arbeits- und zivilrechtlichen Bestimmungen* sind zahlreiche weitere normative Regeln zu berücksichtigen, wie die *Unfallverhütungsvorschriften*, die *Betriebssicherungsverordnung*, *Arbeitsschutzgesetz*, das *Produkthaftungsgesetz etc. etc.*

Die **Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 - § 38** besagt z.B. unmissverständlich:

- (1) *Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss oder anderer berauschender Mittel nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.*
- (2) *Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden.*

Allein hieraus ergibt sich für den Arbeitgeber die unabdingbare Verpflichtung, einen alkoholisierten oder unter Drogeneinfluss stehenden Mitarbeiter umgehend von seinem Arbeitsplatz zu entfernen und

der Fürsorgepflicht entsprechend für einen sicheren Heimtransport oder einen anderweitigen sicheren Aufenthaltsort zu sorgen. Seiner Garantenpflicht zufolge hat der Arbeitgeber auch zu verhindern, dass ein solchermaßen betroffener Mitarbeiter mit einem Fahrzeug am öffentlichen Straßenverkehr teilnimmt, da er ansonsten selbst einer Trunkenheitsfahrt strafbar und ebenfalls für die Folgen in Anspruch genommen wird.

§ 38/2 VBG A1 formuliert ein eindeutiges „absolutes Beschäftigungsverbot“, das keine weitere Interpretation für anderweitige Verhaltensweisen zulässt. Insofern ergeben sich für den Arbeitgeber ähnliche zivil- und strafrechtliche Folgen, falls ein am Arbeitsplatz belassener alkohol- oder rauchmittelbeeinträchtigter sich selbst oder andere schädigt. Grobe Fahrlässigkeit kann in diesem Fall zur Verweigerung von Zahlungen der Berufsgenossenschaft (BG), zu Regressforderungen und im Extremfall bis hin zu Zahlungsverpflichtungen von Invaliden- und Hinterbliebenenrenten führen, von möglichen Geldbußen der BG ganz zu schweigen.

§ 38 VBG A1 wurde zwar kürzlich mit allen Unfallverhütungsvorschriften gestrichen, jedoch mit Wirkung vom 01.01.2004 durch

§ 2 BGV A1

Grundpflichten des Unternehmers

ersetzt, der in dieser Generalbestimmung zusammenfasst:

- 1) *Der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.*

Zu den Pflichten der Versicherten sagt

§ 15 BGV A1

Allgemeine Unterstützungs- und Pflichten des Versicherten

folgendes aus:

- 1) *Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen.*
- 2) *Versicherte 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.*

Wer als Manager, Betriebsrat, Betriebsarzt oder Sicherheitsbeauftragter nicht entsprechend agiert, verletzt seine **Organisations-, Kontroll- und Fürsorgepflicht** und kann bei entsprechenden Folgen mit seinem gesamten Privatvermögen in Haftung genommen werden.

Das **Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) i.V.m. § 91 AG** besagt:

Der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden.

Diese Bestimmung gilt nicht nur für AGs sondern auch für alle anderen größeren Gesellschaften.

Ähnlich lauten auch folgende Bestimmungen:

§43 GmbHG

Vorstände haben bei der Geschäftsführung die Sorgfalt eines „ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsmannes“ anzuwenden, d.h. u.a. das Vermögen des Unternehmens zu sichern und zu mehren.

Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, haften der Gesellschaft solidarisch für den entstandenen Schaden.

Analoge Ausführungen finden sich in § 93 AktG, dem GenG sowie in den §§ 317/4 HGB, 317/2 321/4 HGB

Die Rechtslage ist somit eindeutig. Das Management steht in der Pflicht, Mitarbeiter und Anlagen vor Schäden zu schützen sowie alle verfügbaren Maßnahmen zu treffen und Mittel hierfür einzusetzen, d.h. die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen. Ein nachweisbares Organisationsverschulden wird ihnen voll als grobe Fahrlässigkeit zur Last gelegt. Das bedeutet uneingeschränkte Haftung für den Vorstand/Geschäftsführer und evtl. reduzierte Haftung für Unterbeauftragte.

An dieser Stelle sei im übrigen auch die Mitwirkungspflicht des Betriebsrates im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 89 BetrVG ausdrücklich erwähnt.

Folgen des BTM-Mißbrauchs

Mitarbeiter, die Suchtmittel missbrauchen, fallen durch höhere Ausfallzeiten und sinkende Arbeitsleistung auf, verursachen Fehler und Qualitätsmängel, die nicht nur erhebliche Verluste, sondern Fehlfunktionen am Endprodukt mit fatalen Folgen, Arbeitsunfälle sowie beträchtliche Sach- und Personenschäden mit sich bringen können; von Krankheit und Berufsunfähigkeit ganz zu schweigen.

Schon der Handel selbst, die Suche nach Stoff, die Gespräche vor und danach, die Aufbereitung und das sich Zuführen von BTM ist mit Arbeitszeitverlusten verbunden.

Erfahrungsgemäß sind BTM-Konsument und Dealer wesentlich häufiger krank als ihre Kollegen. Dies entspricht der Natur der Sache. Der Konsum von BTM ist – wie man weiß - nicht gerade gesundheitsfördernd. Folgen sind:

- **Mangelercheinungen (Stichwort: Hunger, Schmerzmittel)**
- **Vergiftungen (durch Verunreinigungen)**
- **Entzugserscheinungen**
- **Psychische Auswirkungen (Depressionen o.ä.)**



Hinzu kommt die psychische Labilität, die Gleichgültigkeit der Konsumenten, wenn sie unter Entzugserscheinungen leiden oder unter Einwirkung des Rauschmittels stehen. Die Beschaffung der Droge hat Vorrang oder die vorherrschende Euphorie hält von den eigentlichen Aufgaben ab. Nicht selten legen sich "bekiffte" Mitarbeiter in einem Versteck sogar schlafen.

Da Rauschgiftkonsum viel Geld kostet, das man in der hierfür benötigten Menge nicht hat, sind Diebstähle, Unterschlagungen und sonstige Vermögensdelikte als Beschaffungskriminalität an der Tagesordnung. Erhöhte Schadensaufkommen dieser Art gelten deshalb als Indikatoren, die zumindest hellhörig machen sollten.

Arbeiten unter Drogeneinwirkung ist wie Autofahren unter Alkohol. Die Anforderungen am Arbeitsplatz sind keinesfalls geringer als jene im Straßenverkehr. Ein "higher" Gabelstapelfahrer oder Kranführer ist kaum weniger gefährlich als ein "betütelter" Autofahrer.

Obwohl der Gesetzgeber bei geringen Mengen an BTM keinen staatlichen Handlungsbedarf mehr sieht, schreitet er beim Führen von Fahrzeugen im Straßenverkehr unter BTM-Einfluß in gleichem Maße wie bei Alkohol konsequent unter Anwendung von Sanktionen ein.

Von ähnlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz ist trotz gleichen Gefahrenpotentials nirgends die Rede; eine Lücke mit bisher kaum diskutierten Auswirkungen. Im Unterschied zum öffentlichen Straßenverkehr finden im privaten Hausrechtsbereich von Unternehmen keinerlei Kontrollen statt, die zu fürchten wären.

Erschreckende Zahlen

Bei wie vielen Arbeitsunfällen menschliches Versagen auf Drogen zurückzuführen ist, darüber kann man nur spekulieren. Zu denken geben jedoch polizeiliche Ergebnisse, die belegen, dass **bei auffälligen Autofahrern jeder Vierte drogenpositiv** war.

Bedenkt man, dass diese Personen nicht nur in ihrer Freizeit Drogen konsumieren und dass die Wirkung der Drogen gegenüber Alkohol wesentlich länger anhält, kann man in etwa hochrechnen, wie viele Arbeitnehmer unter dem Einfluss illegaler Rauschmittel ihren Beruf ausüben. Bedenkt man außerdem, dass nicht nur die erappten Fahrer, sondern meist auch ihre Mitfahrer Betäubungsmittel konsumieren, dürfte der genannte Faktor noch deutlich höher liegen. Das wöchentliche Ritual des 'Zudröhnens' in Diskotheken oder auf privaten Parties unter Jugendlichen und Heranwachsenden gehört ja zwischenzeitlich bereits zum Standard eines erlebnisreichen Wochenendes.

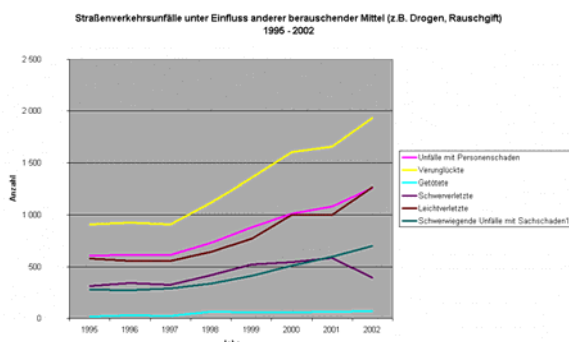
Ein Blick auf die Verkehrsunfallziffern und Ergebnisse von Verkehrskontrollen ist geeignet, die Ausweitung des Problems anschaulich zu verdeutlichen.

Im Jahr 2002 ereigneten sich 1.262 Verkehrsunfälle mit Personenschäden und 702 schwerwiegende Verkehrsunfälle mit Sachschaden, die auf den Einfluss von Drogen zurückzuführen sind. Dabei starben 68 Menschen, 595 Personen wurden schwer und 1.268 leicht verletzt.

Die Dunkelziffer liegt mit Sicherheit jedoch erheblich höher. Bei 2 – 4 Millionen geschätzten Drogenanwendern mit regelmäßigem Konsum in Deutschland muss man davon ausgehen, dass ca. 100.000 Kraftfahrer regelmäßig unter Einfluss von illegalen Drogen am Straßenverkehr teilnehmen.

Eine **anonyme Untersuchung von Alkohol-Blutproben zwischen 1993 und 1999** ergab, dass diese **zu 75% drogenpositiv** waren.

Eine speziell durchgeführte Verkehrskontrolle ergab, dass von 707 Fahrzeugführern 14 drogenpositiv waren und 1 Person Alkohol und Drogen konsumiert hatte.



Dazu im Vergleich das Beispiel aus einem Industrie-einsatz jüngster Zeit, der diese Ergebnisse schlaglichtartig untermauert:

Wegen konkreter Verdachtslage führte man in einer Arbeitsschicht mit ca. 90 Mitarbeitern verdeckte Ermittlungen durch. Bei dieser Aktion wurden 12 Personen als Drogenkonsumenten erkannt und in ein Sozialprogramm geschickt. Vier Mitarbeitern wurde fristlos gekündigt, da sie während der Arbeitszeit aus ihrem Spinddepot heraus mit Drogen gedalt hatten.

In der Regel bleibt es nicht auf die Drogendelinquenz beschränkt. Die meisten betroffenen Unternehmen sind durch Beschaffungskriminalität noch zusätzlich geschädigt, denn wer Stoff benötigt, holt sich die dafür notwendige 'Kohle', wo er dazu Gelegenheit hat. Echte Drogenabhängige benötigen pro Tag 200 – 300 €, um ihre Sucht zu finanzieren, wobei dieser Typ im Arbeitsprozess glücklicherweise eher selten anzutreffen ist. Die Szene schafft jedoch Verbindungen und wer einen Kumpel hat, der an der Arbeitsstelle 'günstig' an Verwertbares gelangt, wird sich diese Gelegenheit kaum entgehen lassen. Bei der Epidemie an Laptop-Diebstählen in Betrieben, die kaum so schnell beschafft werden können, wie sie abhanden kommen, lassen zumindest vermuten, dass ein Teil hiervon der Rauschgiftbeschaffung dient.

Indikatoren für Drogenkonsum am Arbeitsplatz

Die folgende beispielhafte Aufzählung soll lediglich Hinweise auf Drogenprobleme am Arbeitsplatz geben:

- **aufgefundene Utensilien**, wie
 - Fixerbesteck
 - Rauchgeräte
 - Briefchen
 - Streck-/Ausweichmittel
- **finanzielle Probleme**
 - Vorschusszahlungen
 - Pfändungen
- **häufige Krankheits-/Fehltage**
- **Fehler am Arbeitsplatz**
 - Qualitätsverlust
 - Ausschuss
 - Verlust
- **Beschaffungskriminalität**
 - Diebstähle
 - Betrug, Untreue, andere Delikte
 - hoher Inventurverlust
- **Gruppenbildungen**
- **Gewalt, Aggression**
- **Arbeitsunfälle**
- **hoher Flüssigkeitsbedarf**

Prävention

Andere Länder, wie die eingangs erwähnten USA, haben auf dieses Problem bereits vor Jahren reagiert und entsprechende Maßnahmen getroffen. Die Urinprobe ist dort bei Neueinstellungen längst üblich. In Deutschland gibt es hierzu noch rechtliche Bedenken. Erst kürzlich entschied des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, dass solche Untersuchungen Teil von Auswahlrichtlinien im Sinne § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes sind und somit der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Betriebsärztliche Untersuchungen sind Maßnahmen zur Klärung der persönlichen Eignung nach einem generellen Zuschnitt, die als formalisierte Prüfungen zu werten sind.

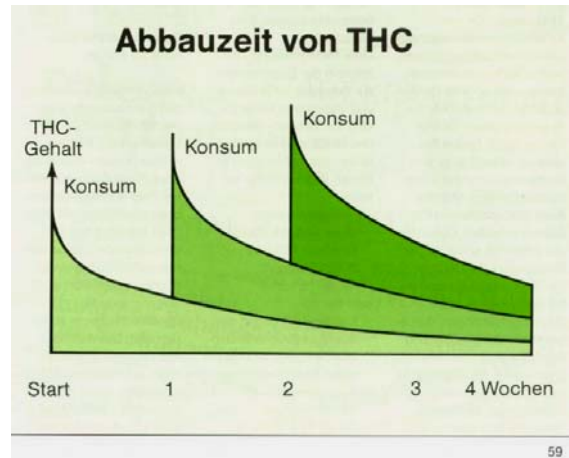
Die Entscheidung liegt insofern beim jeweiligen Betriebsrat. Wie schwer dessen Zustimmung zu erzielen ist, zeigt eine Empfehlung der IG Metall zum Umgang mit Drogentests/Drogen-Screenings. Sie vertritt die Meinung, dass in der Behandlung von Alkohol-, Medikamenten- und/oder Drogenabhängigen keine Unterschiede gemacht werden dürfen.



Die IG Metall macht auch keine Unterschiede bei den Effekten der Drogen. Ihrer Meinung nach sind die Auswirkungen von Amphetaminen oder Cannabis-Produkten am Arbeitsplatz nicht anders als jene von Alkohol. Ob diese Haltung auf Unkenntnis der wahren Fakten oder auf bewusste Ignoranz zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht nachvollzogen werden. Zumindest wird deutlich, dass man sich mit der Thematik nicht tief genug auseinandergesetzt haben dürfte. Tatsache ist, dass die Abbaueiten von Amphetaminen und Cannabis Produkten und damit die Nachwirkzeiten wesentlich höher sind, als jene bei Alkohol. Ein Alkoholisierter kann deshalb am Tag nach einer entsprechenden Beeinflussung durchaus wieder nüchtern an seinem Arbeitsplatz tätig sein, während ein BTM-Konsument zu diesem Zeitpunkt seinen zuvor erworbenen Pegel immer noch nicht völlig abgebaut hat und insofern keinesfalls an seinen Arbeitsplatz zurückkehren darf.

Langzeitwirkung von Cannabis, Amphetaminen und anderen Drogen.

Die Problematik hierbei ist nur, dass man dies nicht überprüfen darf. Als Alternative zur Urinprobe sind zwar zwischenzeitlich verschiedene Verfahren auf



dem Markt, die Schweiß und Speichel auf Drogen untersuchen können. Die rechtliche Ausgangslage ändert sich hierdurch jedoch nicht. Ein Test ist nur mit Zustimmung des Betroffenen möglich.

Im übrigen sollte man beim Vergleich von Alkohol mit Drogen nicht vergessen, dass letztere immer noch strafrechtlich sanktioniert sind und lediglich bei geringen Mengen, die zum Eigenverbrauch bestimmt sind, auf die Strafverfolgung verzichtet wird. Insofern ist der kriminelle Charakter immer noch gegeben, wenngleich die Staatsgewalt auch aus Opportunitätsgründen vor diesem Massendelikt teilweise die Waffen gestreckt hat.

Es nutzt nicht, die Augen vor den Tatsachen zu verschließen. Meldungen über Rauschgiftfälle in Betrieben oder gar darauf zurückzuführende Unfälle, Produktrückrufe etc. schädigen das betroffene Unternehmen nicht nur finanziell, sondern über den Image- und Umsatzverlust auch die Arbeitsplätze der Belegschaft. Dem gilt es durch geeignete Maßnahmen gegenzusteuern.

Betriebsvereinbarung

Als Generalprävention und konstruktiver Druck auf Drogenanwender und Dealer ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das Verbot jeglicher berauschender Mittel am Arbeitsplatz unumgänglich. Sie ist Basis für die Durchsetzbarkeit rechtlicher Folgen eines Verstoßes, wie sofortige Entfernung vom Arbeitsplatz, Durchführung von Sozialmaßnahmen, fristlose Kündigung u.a., selbst wenn nur geringe Mengen konsumiert oder gehandelt wurden. Wegen der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Gefahren (siehe UVV) ist der BTM-Mißbrauch analog zur Nutzung von Kraftfahrzeugen unter Alkoholbeeinflussung im öffentlichen Straßenverkehr einzustufen, die ebenfalls umgehend zur Unterbindung der weiteren Fahrt und ggf. zum Entzug der Fahrerlaubnis führt.

Allein das Vorhandensein eines solchen generellen Verbots verdeutlicht Mitarbeitern plakativ und in unmissverständlicher klarer Botschaft, keinerlei

berauschende Mittel auf dem Betriebsgelände zu dulden, das hiermit auch anschaulich den bisher vorhandenen Status einer ´rechtsfreien Zone´ verliert, in der man gefahrlos tun und lassen konnte, was man wollte.

Einstellungsüberprüfungen

Zumindest vor Besetzung von Vertrauensposten und Schlüsselpositionen empfiehlt sich ein gründliches ´Pre employment Screening´, das bei uns im Gegensatz zu den USA wegen des strikten Datenschutzes jedoch sehr schwierig sein kann. Bei den Amerikanern gehören neben der Erhebung persönlicher Grunddaten u.a. auch kriminelle Vorstrafen, führungsscheinbezogenes Fehlverhalten, auffällige Zivilverfahren, Schulden und persönliche Insolvenzen mit zum Überprüfungsspektrum. Neben rein umfeldbezogenen Ermittlungen, wie am vorangegangenen Arbeitsplatz und der Wohnumgebung, bleiben uns hiervon nur das *Schuldnerregister* und die *Konkursstelle* als öffentliche Abfragestellen. Aus dem *Polizeilichen Führungszeugnis* gehen hingegen so gut wie keine Details mehr hervor (Strafen werden erst ab einer bestimmten Strafbemessung eingetragen; kleinere Rauschgiftmengen werden strafrechtlich nicht mehr verfolgt; kurzfristige Lösungsfristen von Einträgen). Es bleibt deshalb nur die Möglichkeit, sich vom Bewerber eine *uneingeschränkte Auskunft aus dem Bundeszentralregister* vorlegen zu lassen, um gravierende charakterliche Mängel mit kriminellem Hintergrund erkennen zu können. Es gibt zwischenzeitlich allerdings auch bei uns spezialisierte Dienstleister, die in der Lage sind, verlässliche Einstellungs-Vorüberprüfungen vorzunehmen.

Suchtvorbeugung

Nur wenige Unternehmen führen Maßnahmen zur Suchtprävention am Arbeitsplatz durch. Einige größere Firmen haben mit betrieblichen Suchthelfern und der Kooperation mit ortsansässigen Einrichtungen der Suchthilfe eine eigene Infrastruktur für Beratungs- und Hilfeangebote als auch Sozialprogramme geschaffen. Teils existieren verbindliche Konzepte zum Umgang mit Abhängigen mit dem Ziel der Früherkennung, Beratung und Behandlung. Informationsveranstaltungen, Plakataktionen und ähnliche Maßnahmen zur Prävention sind Standard des Programms.

Schulung

Gegenwärtig sind weder Mitarbeiter der Personalabteilungen noch direkte Vorgesetzte, wie Meister und Abteilungsleiter, Betriebsärzte als auch Werkschutz- und Sicherheitskräfte in der Lage, auf entsprechende Vorkommnisse angemessen zu

reagieren. Eine Schulung über alle mit dem Rauschmittelmissbrauch in Zusammenhang stehenden Kenntnisse ist deshalb unumgänglich. Erst wenn man Spuren und Anzeichen eines Drogenmissbrauchs richtig deuten kann, ist man auch in der Lage, entsprechende Vorkommnisse im eigenen Betrieb zu erkennen und notwendige Maßnahmen einzuleiten.

Psychologische Betreuung

Bei der Diskussion um Ursache und Wirkung dürfen persönliche Belange und Probleme der Konsumenten und Dealer nicht unberücksichtigt bleiben. Die Gründe für Rauschgiftkonsum liegen bei labilen Menschen jenem für Alkoholmissbrauch oft sehr nahe. Nicht jeder verkraftet Erfolgsdruck am Arbeitsplatz oder im Privatleben, der zu Stress oder zum häufig genannten „Burn-out-Syndrom“ führt. Auch Angst um den Arbeitsplatz, schlechte Arbeitsbedingungen oder ein beeinträchtigtes Betriebsklima, im Extremfall ´Mobbing´, können Auslöser sein.

Fakt ist, dass sich das Problem durch alle sozialen Schichten zieht. Vom einfachen Arbeiter, der mit Lärm, Schmutz, Schichtarbeit zurecht kommen muss, bis zum Leitenden Manager, der unter Erfolgsdruck steht.

Unterschiede zeigen sich gegebenenfalls nur in der Art der Drogen. Auf der einen Seite Speed, Ecstasy oder Haschisch und auf der anderen Seite Kokain oder Heroin. Es ist immer auch eine Frage der finanziellen Mittel.

Solchen Mitarbeitern ist über Sozialprogramme und psychologische Betreuung Hilfe zu leisten.

Repression

Liegen direkte Erkenntnisse oder über Präventionsmaßnahmen gewonnene Indikatoren über Rauschmittelmissbrauch innerhalb eines Betriebes vor, ist sowohl in Anbetracht der eindeutigen Gesetzeslage als auch aus Imagegründen eine sofortige Reaktion erforderlich. Es gilt zunächst einmal, den zugrunde liegenden Sachverhalt festzustellen, Personal- und Sachbeweise zu sichern und entsprechend darauf zu reagieren.

Ermittlungen

Zur Durchführung von Ermittlungen bedarf es des Einsatzes gut ausgebildeter und möglichst erfahrener Fachkräfte, die charakterlich gefestigt sind und nicht nur über kriminalistisches, taktisches, technisches und rechtliches ´know how´ verfügen, sondern zusätzlich über fundierte Kenntnisse über die gesamte Bandbreite der Rauschmittel als auch im Umgang mit Drogenabhängigen und Dealern.

Dem Ermittler steht ein umfassendes Instrumentarium an möglichen Maßnahmen zur Verfügung, angefangen von Observationen, Befragungen, verdeckten Einschleusungen, technischen Beweissicherungen, Durchsuchungen u.ä., wobei er allerdings seine Möglichkeiten und Grenzen kennen muss. Die handwerklich 'saubere' Abwicklung ist letztendlich für den Erfolg derartiger investigativer Vorgänge verantwortlich.

Einschleusungen

Verdeckte Ermittler (VE) können unter enger Führung/Zusammenarbeit mit ihren Kollegen in den Betrieb eingeschleust werden und dort direkt am Ort des Geschehens Erkenntnisse gewinnen, die zur Aufklärung des Sachverhalts dienen.

Vielfach ist diese Form der Ermittlungsführung gar die einzige Möglichkeit, die notwendige Beweislage zu schaffen. Zeugen, die einen BTM-Mißbrauch oder Handel bestätigen, stehen in den seltensten Fällen zur Verfügung und technische Maßnahmen sind meist mitbestimmungspflichtig. Abgesehen davon sind technische Observationsmittel nur zur Voraufklärung geeignet, nicht jedoch dazu, den absoluten Beleg für diese Deliktsformen zu erbringen.

Praktisches Beispiel: Eine Videokamera kann lediglich den Gebrauch von oder den Handel mit verdächtigen Stoffen dokumentieren, nicht jedoch den Beweis, um welchen Stoff es sich hierbei handelt. Beobachtungen dieser Art gelten insofern lediglich Hinweise über Art und Beteiligung bei solchen Delikten, sind ansonsten jedoch nicht zur Überführung Verdächtiger geeignet. Ein VE kann hingegen einen Probekauf durchführen und gelangt dadurch in den Besitz des Beweismittels. Die Gefahr, bei solchen Aktivitäten selbst strafällig zu werden, erfordert allerdings die gesamte Bandbreite des Fachwissens.

Einschleusungen dieser Art, die im Gegensatz zu technischen Maßnahmen i.S.v. § 87/1/6 BetrVG nicht mitbestimmungspflichtig sind, sind meist mit einem hohem Aufwand verbunden, stellen jedoch in der Regel die einzige Möglichkeit zur Aufklärung entsprechender Vorkommnisse dar.

Wichtig bei derartigen Einsätzen ist die Geheimhaltung. Der VE arbeitet mit einer individuellen, dem jeweiligen Einzelfall angepassten Legende und unterliegt durchaus einer gewissen Gefährdung. Der Erfolg bleibt zudem zwangsläufig aus, wenn die gesamte Belegschaft und somit auch die Betroffenen informiert sind. Insofern darf nur ein kleiner, unbedingt notwendiger Personenkreis eingeweiht sein.

Technische und sonstige Hilfsmittel

Der Markt bietet eine Reihe verschiedener Hilfsmittel zur sicheren Detektion von Betäubungsmitteln. Ob hochempfindliche Ionen-Spektrometer oder Schnelltest-Sticks, mit Geräten dieser Art



sind in der Umgebungsluft oder durch einen kurzen Wischer über kontaminierte Gegenstände Drogenrückstände auch nur geringster Spurenmengen feststellbar.

Alternativ hierzu bietet ein speziell ausgebildeter Drogenhund, der auch außerhalb der Sicherheitsbehörden zur Nutzung angemietet werden kann, den Vorteil, dass die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates im Gegensatz zu den genannten technischen Geräten nicht in Frage steht.



Die geringe Effizienz von Videokameras in Zusammenhang mit der Drogenüberwachung wurde ja bereits erwähnt, wobei in diesem Fall die Mitbestimmungspflicht i.S.d. BetrVG ohnehin zwingende Voraussetzung wäre. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter unerlaubt mit Videokameras überwachen, riskieren ein hohes Schmerzensgeld. So das Arbeitsgericht Frankfurt. Ein Unternehmen muss vor der Installation einer Überwachungskamera grundsätzlich den Betriebsrat einschalten (Az: 18 Ca 4036/00), wobei es hierzu allerdings Ausnahmen gibt, die das BAG in seinem Grundsatzurteil v. 27.3.2003, Az: 2 AZR 51/02 festgelegt hat. Nähere Ausführungen hierüber würden den Rahmen der vorliegenden Abhandlung sprengen.

Folgen festgestellten Fehlverhaltens und notwendige Maßnahmen

Liegt aufgrund äußerer Gegebenheiten oder des Verhaltens einzelner Mitarbeiter ein eindeutiger Verdacht auf Drogeneinfluss am Arbeitsplatz vor, ist der Betroffene zu einem Test aufzufordern und unabhängig seiner Zustimmung bis zur Klärung des Sachverhalts freizustellen. Der Arbeitgeber muss die Rauschmittelbeeinflussung darlegen und beweisen (BAG NZA 1995, 517). Ein eindeutiger Verdacht ist auch ohne Drogentest gegeben, wenn Vorgesetzte aufgrund der Arbeits- und Lebenserfahrung, aus äußeren Gegebenheiten des Betroffenen, seinem sonstigen Verhalten, der Art und Weise, wie er seinen Arbeitsverpflichtungen nachkommt, die Drogenbeeinflussung feststellen (analog zu Alkoholkonsum LAG Hamm LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 56; BAG a.a.O.). Zu Beweissicherungszwecken empfiehlt es sich, sachverständige Zeugen hinzuzuziehen, z.B. einen Arzt.

Als Folge eines eindeutig nachgewiesenen Verstoßes kann ein darüber hinausgehendes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, welches den Lohn- bzw. Gehaltsanspruch entfallen lässt. Eine Wiedereingliederung am Arbeitsplatz ist erst möglich, wenn zweifelsfrei feststeht, dass die vorangegangene Drogenbeeinflussung nicht mehr vorliegt, wobei an dieser Stelle nochmals auf die bereits erwähnten Abbaueiten hinzuweisen ist.

Bei beharrlicher Verweigerung einer Zusammenarbeit des Probanden muss nach Abmahnung konsequenterweise auch eine außerordentliche Kündigung erfolgen.

Durchsuchungen der Arbeitsplätze, z.B. der Schreibtische oder Spinde, sind nur unter Hinzuziehung des Betriebsrates möglich. Voraussetzung hierzu ist, dass Fachpersonal aus dem Sicherheitsbereich zugegen und in der Lage ist, gefundene Substanzen und Drogenutensilien sowie Zusammenhänge zu erkennen, d.h. im Umgang mit Rauschmitteln über eine entsprechende Ausbildung verfügt. Die Schulung dieser Mitarbeiter gehört zu den bereits erwähnten Organisationspflichten des Managements.

In der Regel sind mittelständische oder kleinere Betriebe von der umfassenden und komplizierten Aufgabe überfordert. Selbst in Großbetrieben gibt es bislang kaum geeignetes Sicherheitspersonal, das über das erforderliche fachspezifische Wissen verfügt. Abgesehen davon haben Vorkommnisse dieser Art zumindest bislang noch nicht jene Ausmaße erreicht, wie z.B. in den USA, die es rechtfertigen würden, hierfür alle erforderlichen materiellen und personellen Ressourcen bereit zu stellen, die im Fall des Falles auch von externen, in dieser Materie erfahrenen Dienstleistern erbracht werden können.

Nach dem Motto <man kann nur erkennen, was man kennt> besteht allerdings in der gesamten Industrie und Wirtschaft Handlungsbedarf, sich mit der zunehmend brisanter werdenden Thematik auseinander zu setzen.

**Harald Winter
- Dipl.-Verwaltungswirt - Polizei (FH)**

**eurosec GmbH
Wüstenrot**