

Konsum illegaler Drogen – ein Problem am Arbeitsplatz ?

(Drogen-Screening als Maßnahme der Unfallverhütung?)

Dr. med. Walter Gaber
FBA ME

05.02.2010

Der Konsum von illegalen Drogen in der Bundesrepublik wurde in der Industrie über viele Jahre konsequent ignoriert wie in früheren Jahren auch der Konsum und die Folgeerscheinungen des übermässigen Alkoholkonsums.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass **10-15 %** der Auszubildenden bei Einstellungsuntersuchungen in der chem. Industrie Cannabis positiv sind.

Die Zahl der Führerscheininhaber, gegen die ein Verfahren wegen des Verstoßes gegen das Betäubungsmittelgesetz läuft stetig steigt.

Die Fraport AG als Betreiberin des Frankfurter Flughafens - mit seinen besonderen Sicherheitsauflagen - ist sich Ihrer Verantwortung bewusst und hat sich bereits 2001 entschieden die bewährte medizinische Betreuung bezüglich dem Konsum von illegalen Drogen um ein Drogenscreening bei Einstellungen von Mitarbeiter/innen zu ergänzen.

Grundsätzlich wurde seitens der Geschäftsleitung entschieden "keine illegalen Drogen bei der Fraport AG oder seinen „Töchtern“".

Unter Berücksichtigung der Gesetzesgrundlage werden alle potentiellen, künftigen Mitarbeiter/innen seit 2002 im Rahmen einer medizinischen Einstellungsuntersuchung einem Drogenscreening (Urinschnelltest) unterzogen.

Unsere Ergebnisse bestätigen annähernd die Ergebnisse der chemischen Industrie über das Konsumverhalten bei illegalen Drogen.

In 2002 gab es bei Einstellungsuntersuchungen **7,92 %** (bei n= 795) positive Ergebnisse.

Im ersten Monat (2002) waren es sogar **14,50 %** (bei n= 69) und im zweiten Monat **15,10 %** (bei n= 93).

2003 waren **5,58 %** (n=538) positiv.

2004 waren **3,57 %** (n=448) positiv.

2005 waren **3,47 %** (n=777) positiv.

2006 waren **1,53 %** (n=720) positiv.

2007 waren **1,54 %** (n=845) positiv.

2008 waren **1,08 %** (n=1,08) positiv.

2009 waren **2,13 %** (n=422) positiv.

Kumuliert 2002/2009 waren **3,38 %** (n=5192) der Probanden positiv.

Diese vorliegenden Werte sind umso gravierender , da die Probanden seitens der Personalabteilung auf den Drogentest vorab hingewiesen werden; in der Arbeitsmedizin werden die Probanden erneut auf den Drogentest hingewiesen und müssen sich zusätzlich mit einem Drogenschnelltest schriftlich einverstanden erklären.

Unser Konzept

Im Rahmen eines Stufenkonzeptes erfolgt eine differenzierte Vorgehensweise.

Einstellungsuntersuchungen

Ist ein Proband Drogen positiv, so erfolgt keine Einstellung bei Fraport AG und seinen „Töchtern“.

Auszubildende

Sollte ein Auszubildender einen positiven Drogentest vorlegen, besteht die Möglichkeit einer Einzelfallprüfung - in Abhängigkeit der Substanz - durch den /die Leiter /in der medizinischen Dienste und dem Personalleiter.

Hierbei wird die sog. „Probierphase“ (Gruppenzwang etc.) von Jugendlichen berücksichtigt, welche im Rahmen der Selbstfindung aus Sicht eines sozialen Arbeitgebers anders zu bewerten ist, als bei einem Probanden, welcher sich bewusst für den Konsum von illegalen Drogen entschieden hat.

In solchen Fällen erhält der Proband eine „einmalige“ Chance .

Berufsausbildung versus Drogenkonsum;

d.h. der Jugendliche erhält einen Ausbildungsvertrag mit schriftlichen Auflagen, welche regelmässige Drogentests, Information des Vorgesetzten, Einbindung des betreuenden Arztes und des Suchtberaters verbindlich regeln.

Sollte einer der Drogentests positiv sein, so wird der Ausbildungsvertrag beendet. Insgesamt mussten bisher **nur 4** Jugendliche das Unternehmen verlassen, da sie diese Auflagen nicht erfüllten.

Mitarbeiter/innen

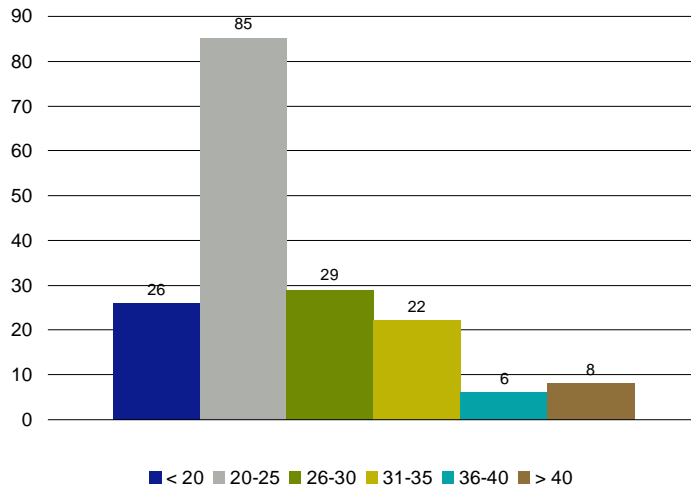
Folgende vier Variationen haben sich im Laufe der letzten Jahre bei den medizinischen Diensten bewährt und sind im Unternehmen implementiert:

1. Mitarbeiter/in kommt „von selbst“
2. Mitarbeiter/in fällt auf bei einer medizinischen Routineuntersuchung
3. Mitarbeiter/in ist in einem Unfall verwickelt und ist auffällig
4. Mitarbeiter/in kommt via Vorgesetzten

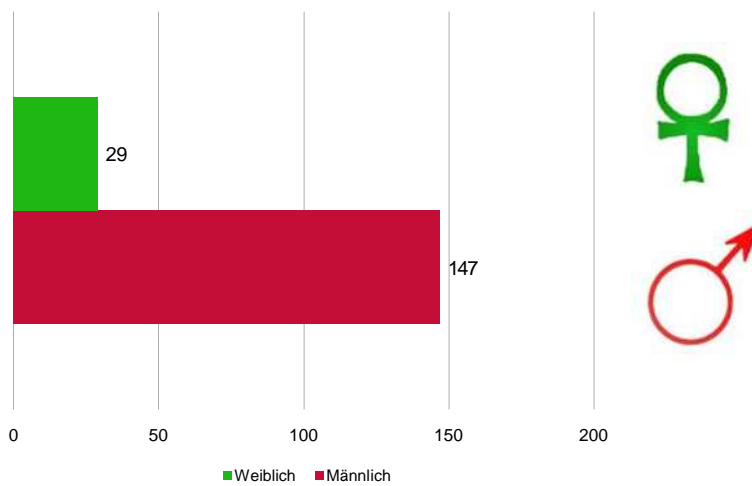
In Abhängigkeit der versicherten Tätigkeit (Gefährdungsgrad) erfolgt ein differenziertes Vorgehen:

1. Betreuung durch den Betriebsarzt/in
2. Betreuung durch den Suchtberater
3. befristeter Ausschluss bestimmter Tätigkeiten (sicherheitsrev. Bereiche, Fahrtätigkeiten etc.)
4. regelmässige Drogenkontrollen
5. Initiierung eines Entzuges
6. regelmässige Teilnahme an der Selbsthilfegruppe der Fraport AG

Anzahl der positiv getesteten Personen nach Altersgruppen (n=176) 2002-2009 Gesamt

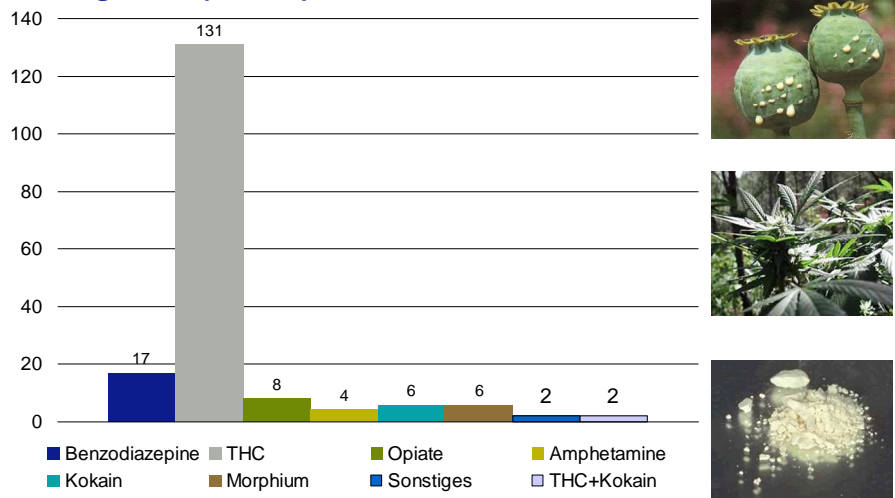


Anzahl der positiv getesteten Personen nach Geschlecht (n=176) 2002-2009 Gesamt

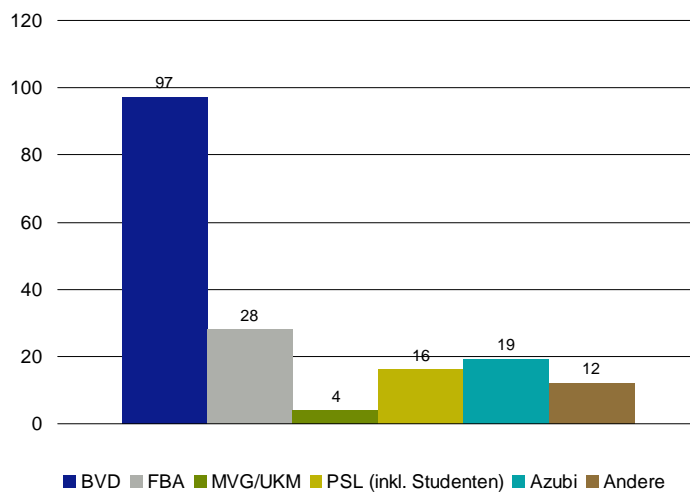


Diese ausgeprägte Differenzierung relativiert sich bei Kenntnis, dass vorwiegend Männer in den letzten Jahren eingestellt wurden.

Anzahl der positiv getesteten Personen nach Drogenart (n=176) 2002-2009 Gesamt



Anzahl der positiv getesteten Personen nach Geschäftsbereichen (n=176) 2002-2009 Gesamt



Anmerkung:
Es wurden vorwiegend für BVD Mitarbeiter eingestellt.

Ausblick

Nach Vorlage des differenziertes Zahlenmaterials über einen langen Zeitraum wird die Notwendigkeit bestätigt die bisherigen Schulungsmassnahmen der Vorgesetzten, Mitarbeiter und Azubis fortzuführen und das Drogenscreening auch unter Berücksichtigung der Kosten (ca. 30 € /pro Schnelltest) bei Einstellungsuntersuchungen beizubehalten.

Gesellschaftspolitisch müssen die Gewerkschaften sich bundesweit bereit erklären eine Betriebsvereinbarung „Sucht“ und Drogenscreenings aktiv zu unterstützen.

Insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen (chem. Industrie, Luftfahrt etc.) besteht die zwingende Notwendigkeit einer gemeinsamen Vorgehensweise.

Wünschenswert ist weiterhin, dass Unternehmen am Flughafen Frankfurt dieses Thema aufgreifen und in ähnlicher Weise betriebsintern umsetzen.

In enger Abstimmung mit allen Beteiligten (Betriebsrat, Unternehmen am Standort sowie den lokalen Behörden) muss weiterhin geprüft werden bei allen Unfällen am Frankfurter Flughafen einen Drogentest wie auch Alkoholtest als „Standard“ zur Unfallverhütung im Rahmen der Prävention einzuführen.

Weitere Informationen
w.gaber@fraport.de