



Arbeitsschutz Newsletter

Drogen und Tabletten am Arbeitsplatz



Drogen stellen ein ernsthaftes Problem am Arbeitsplatz dar. Zu den typischen Drogen sind neue psychoaktive Stoffe (NPS), auch als Designer-drogen

bekannt, verstärkt in das öffentliche Interesse gerückt. Das [Bundesgesundheitsministerium](#) warnt auf seiner Internetseite vor diesen Drogen und erklärt die Wirkungsweisen.

Wirkungsweise am Arbeitsplatz

Drogenkonsumenten können durch vielfältige Erscheinungen am Arbeitsplatz auffallen, wie psychische Verhaltensauffälligkeiten, Wahrnehmungsstörungen oder deutlich erhöhte Fehlzeiten. Durch die Einnahme von Drogen wird die Arbeitssicherheit massiv gefährdet. Das gilt auch für Medikamente oder Tabletten.

Millionen Beschäftigte in Deutschland nehmen Aufputschmittel am Arbeitsplatz

Sie schlucken Stimmungsaufheller oder leistungssteigernde Medikamente: Millionen deutsche Arbeitnehmer machen Hirndoping ohne Rücksicht auf die teilweise erheblichen Gesundheitsrisiken. Am häufigsten greifen Beschäftigte zu Medikamenten gegen Angst, Nervosität und Unruhe sowie Mittel gegen Depressionen oder starke Tagesmüdigkeit.

Suchtprävention am Arbeitsplatz

Wie kann sich der Arbeitgeber verhalten?

In der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ ist in § 15 folgendes zu lesen. "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." Der Arbeitgeber muss in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt handeln und relativ strenge Regeln für den Umgang mit Drogenkonsumenten aufstellen.

Wichtige Ziele der Prävention sind:

Das Thema enttabuisieren – nicht wegsehen. Über Risiken von Suchtmitteln aufklären. Die Einnahme von Suchtmitteln am Arbeitsplatz regulieren. Auffälliges (Konsum-)Verhalten erkennen und thematisieren. Suchtfördernde Arbeitsbedingungen wahrnehmen und verändern.

Der wichtigste Ansatzpunkt für eine Veränderung beim Thema Hirndoping ist, „Arbeit qualitativ und quantitativ so zu gestalten, dass man nicht dopen muss, um sie zu schaffen oder auszuhalten“ sagt Prof. Frauke Jahn vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG),

Die gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten besteht weiter. Ein drogenabhängiger Mitarbeiter darf keinesfalls sich selbst überlassen werden. Die DGUV hat dazu [Handlungsempfehlungen](#) herausgegeben.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist dafür zuständig, dass der Themenkomplex Suchtmittel in die Gefährdungsbeurteilung und in die jährliche Unterweisung Eingang findet.

In einem konkreten Fall ist immer der disziplinarische Vorgesetzte zuständig. Auch dazu gibt es hilfreiche [Informationen](#).

Selbst wenn der Personal- oder der Betriebsrat hinzugezogen wird, kann die Entscheidung nicht an die Personalabteilung allein weitergeschoben werden. Disziplinarisch eingreifen muss der Vorgesetzte. Selbst wenn durch den Ausfall des Mitarbeiters Engpässe im Arbeitsablauf entstehen, muss dies in Kauf genommen werden. Der betreffenden Person muss ein Hilfsangebot unterbreitet werden.

Bei Bedarf sprechen Sie Ihren Betriebsarzt oder Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit an.

Nadine Schneider

Koordinatorin Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Volljuristin

Quelle/Text: DGUV, Bundesgesundheitsministerium, Arbeitssicherheit.de