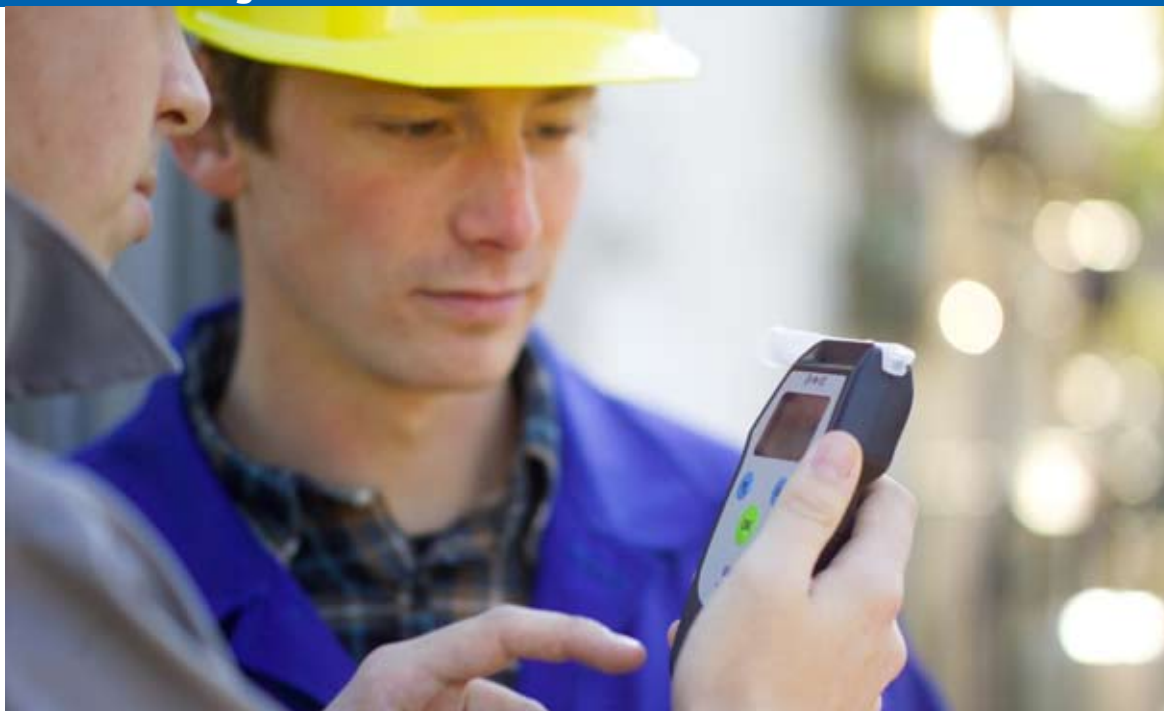


Für den Ad-hoc-Nachweis von Alkohol eignen sich handliche Atemalkoholmessgeräte.



Alkohol und Drogen auf der Spur

Der zunehmende Konsum von bewusstseinsverändernden Rauschmitteln aber auch latenter Alkohol- und Medikamentenmissbrauch stellen weltweit ein gesellschaftliches Phänomen dar. Konsumenten schädigen dabei nicht nur ihre eigene Gesundheit, sondern bringen – etwa im Strassenverkehr oder in sicherheitsrelevanten Bereichen der Arbeitswelt – auch Dritte in Gefahr.

VON URS J. WEDER

Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz sind heute längst kein Tabuthema und schon gar kein Randgruppenproblem mehr. Im Strassenverkehr beeinträchtigen Suchtmittel vor allem die Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit, am Arbeitsplatz die individuelle Arbeitsqualität und Leistungsfähigkeit.

Europäer mit höchstem Alkoholkonsum pro Kopf

Eine Untersuchung der European Alcohol Policy Alliance lässt aufhorchen: Europa war 2007 die Region mit dem höchsten Alkoholkonsum pro Kopf – doppelt so viel wie das weltweite Mittel! In der Schweiz gehen Experten davon aus, dass



Urs J. Weder

ist Dipl. Chemiker FH/
eMBA-HSG, Geschäftsführer
der Dräger Safety Schweiz
AG und Präsident des
Verbandes Schweizer
PSA-Anbieter swiss safety.

aktuell fünf bis zehn Prozent der Angestellten ein ernst zu nehmendes Alkoholproblem haben. Doch nicht nur Alkohol, sondern auch illegale Drogen sowie Medikamente werden heutzutage in bedenklichen Ausmassen konsumiert.

Ursächlich oder verstärkend für das Zustandekommen von Suchtverhalten sind oft eine chronische Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz, unregelmässige Arbeitszeiten und ein besonders hektisches Arbeitsumfeld. Zum Aufputschen, Relaxen, Wach bleiben oder Einschlafen konsumieren Betroffene oft Alkohol oder Nikotin – vereinzelt auch Drogen. Findet der Konsum während der Arbeitszeit statt, stellen sich aus rechtlicher Sicht zwei Fragen: wann wird gegen den Arbeitsvertrag, wann gegen das Strafgesetz verstossen?

Die rechtliche Situation

Grundsätzlich gilt, dass jeder Arbeitnehmende gegenüber seinem Arbeitgeber zur Sorgfalt verpflichtet ist. Darüber hinaus sind auch Mitarbeitende korrekt zu be-

handeln und dürfen auf keinen Fall in Gefahr gebracht werden. Straffbar machen sich Angestellte deshalb dann, wenn sie sich – insbesondere durch den Genuss von Rauschmitteln – in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden (Verordnung über die Unfallverhütung, Art. 11).

Doch auch Arbeitgeber können sich strafbar machen, wenn sie ihrer Aufsichtspflicht nicht nachkommen. Um die Umsetzung in der Praxis zu vereinfachen, sind Arbeitgeber gemäss Verordnung zum Arbeitsgesetz deshalb befugt, den Konsum von Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz zu verbieten. Im Umkehrschluss machen sich Arbeitgeber oder Vorgesetzte strafbar, wenn sie wissentlich einen Mitarbeiter, der angetrunken oder sonst sicherheitsrelevant beeinträchtigt ist, arbeiten lassen (UVG Art. 82). Die Einschätzung, ob jemand arbeitsfähig ist, liegt dabei voll und ganz im Ermessen des Vorgesetzten. Je nach Branche und Arbeitsgebiet müssen deshalb geeignete Analyse- oder Erhe-

bungsmethoden zur Verfügung stehen, um zweifelsfrei feststellen zu können, ob gegen betriebliche Vorschriften verstossen wurde oder nicht.

Im Strassenverkehr liefern das gleichnamige Gesetz (SVG) sowie die darauf basierenden Verordnungen die rechtliche Grundlage für die Beurteilung der Fahrfähigkeit von Automobilisten. Zum einen müssen diese medizinische Mindestanforderungen wie eine minimale Sehschärfe erfüllen, zum anderen haben sie während der Fahrt im Vollbesitz ihrer physischen und psychischen Leistungsbereitschaft zu sein.

Vertrauen ist gut, Kontrolle im Einzelfall besser

Aktuelle Untersuchungen in Europa gehen davon aus, dass ein Drittel aller betrieblichen Unfälle auf Alkoholkonsum zurückzuführen sind. Für die Schweiz kommt eine Studie aus dem Jahr 2007, durchgeführt vom Lausanner Universitätsspital (CHUV) und von der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und Drogenprobleme (SFA), zum Ergebnis, dass 17 Prozent aller Verletzungen und Unfälle von Männern und zwölf Prozent von Frauen alkoholbedingt verursacht sind.

Entgegen weitverbreiteten Vorurteilen entspricht die Mehrheit der Suchtmittelabhängigen nicht dem klassischen Bild eines Junkies oder Säufers; die Dunkelziffer ist entsprechend hoch, insbesondere bei Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit. Um die Einnahme von Rausch- oder Suchtmitteln dennoch nachweisen zu können, bedarf es deshalb spezifischer Nachweisverfahren.

Während im Strassenverkehr Kontrollen abschreckend wirken sollen, steht bei Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz der Präventionsgedanke im Vordergrund. Deshalb sowie auch aus arbeits- und persönlichkeitsrechtlichen Gründen ist der körperlichen Unversehrtheit und Integrität von Arbeitnehmenden beson-

deres Augenmerk zu schenken. Moderne Atemalkoholmessgeräte sowie Drogentests auf Basis einer Speichelprobe erfüllen diese Anforderungen. Die sehr einfach zu handhabenden Diagnostik-Verfahren sind an jedem Ort und zu jeder Zeit absolut schmerz- und stressfrei anwendbar.

Nachweis von Alkohol und Drogen

Für den Ad-hoc-Nachweis von Alkohol auf dem Betriebsgelände oder durch die Verkehrspolizei eignen sich mobile Atemalkoholmessgeräte ideal. Das Funktionsprinzip ist dabei denkbar einfach: einschalten, blasen, ablesen. Für den stationären Einsatz, beispielsweise beim Betriebsarzt oder auf der Polizeistation, taugen Tischgeräte besser – auch sie analysieren die Ethanolkonzentration (Ethanol-Masse pro Atemvolumen) in der Ausatemluft. Für mobile Arbeitnehmer gibt es zudem Geräte, die in PKWs und Lastwagen installiert werden können und den Fahrzeugstart durch Unterbrechung des Anlasserrelais verhindern, sofern die gemessene Atemalkohol-Konzentration über dem eingestellten Grenzwert liegt.

Auch Drogen und Medikamenten-Cocktails lassen sich heute mit (mobilen) Testgeräten einfach, rasch und zweifelsfrei nachweisen. Dies gilt derzeit für Amphetamine, Methamphetamine, Opiate, Kokain und dessen Abbauprodukte, für Benzodiazepine (Beruhigungsmittel) sowie für Cannabinoide (THC, Haschisch und Marijuana).

Alle vorstehend erwähnten Probenahmeverfahren sind minimal invasiv, beeinträchtigen die Privatsphäre der Probanden nicht unnötig und erlauben zudem eine genaue Kontrolle des Probenahmeverfahrens. Sie eignen sich somit ideal für eine zeitgemässe Vor-Ort- respektive Ad-hoc-Überwachung von Alkohol- und Drogenmissbrauch in Betrieben sowie im Strassenverkehr. ■



Moderne Diagnostik-Verfahren ermöglichen einen raschen und sicheren Nachweis von illegalen Drogen.

In der Praxis

Die Bertschi AG ist ein international tätiges Transportunternehmen. Wir fragten bei Kurt Müller nach, wie die Bertschi AG mit dem Thema umgeht.

Safety-Plus: Testen Sie Ihre Berufsfahrer auf Alkohol- oder Drogenkonsum?

Kurt Müller: Ja. Es ist äusserst wichtig, dass unsere Berufsfahrer topfit und leistungsfähig sind. unsere Fahrer werden hier in der Schweiz ausgebildet. Vor Beginn der Arbeit schicken wir sie zu unserem Vertrauensarzt, der diverse Tests durchführt. Dabei erkennt der Arzt auch chronische Krankheiten.

Der Arzt gibt uns dann eine Empfehlung. Natürlich macht er keine genauen Angaben, dies betrifft schliesslich die Privatsphäre des Patienten und der Arzt unterliegt einer Schweigepflicht. Er kann uns aber raten, mit einem potenziellen Fahrer das Gespräch zu suchen. Wir sprechen ihn dann gezielt auf solche Themen an und sehen, hören und spüren dann schon sehr viel heraus. Sollten wir Spuren von Drogenkonsum oder einer Alkoholsucht entdecken, ist die Zusammenarbeit sofort beendet.

Und danach nehmen Sie Stichproben vor?

Alle unsere Niederlassungen in Europa besitzen Alkohol-Messgeräte. Mindestens alle zwei bis drei Monate gibt es eine unangemeldete Kontrolle.

Welche Reaktionen erhalten Sie?

Die Erfahrungen sind gut, vor allem in Deutschland und in der Schweiz werden die Kontrollen positiv wahrgenommen. Schwieriger ist es in Italien. Dort sind solche Stichproben verboten, ohne dass ein Arzt anwesend ist. Und darauf legen die Gewerkschaften grossen Wert.

Was passiert mit dem Fahrer, wenn er positiv getestet wird?

Bei uns gilt absolutes Alkoholverbot: Bei Dienstantritt hat der Fahrer einen Alkoholwert von 0,0 Promillen aufzuweisen. Gerät er in eine Kontrolle und weist einen höheren Wert auf, ist er seinen Job los. Selbstverständlich lassen wir hier gesunden Menschenverstand walten und entlassen einen 60-jährigen Fahrer, der seit 30 Jahren für uns fuhr und sich nie etwas zu Schulden kommen liess, nicht einfach so. Er würde wohl keine neue Stelle mehr finden und zum Sozialfall werden. Aber wir müssen diesen Mitarbeiter aus dem Fahrdienst nehmen, ihn beispielsweise in den Bereichen Service, Reparatur oder Tankreinigung einsetzen. Gefahrguttransporte und Alkohol gehören einfach nicht zusammen. Da können wir keine Kompromisse eingehen. Falls etwas geschehen würde, hätten wir ein wirklich schweres Imageproblem.

Wie oft kommt es vor, dass Sie einem Fahrer aus diesen Gründen kündigen müssen?

Sehr selten. Im letzten Jahr traf es nur eine Person in Belgien. Unsere Fahrer sind tatsächlich sehr diszipliniert. Wir betreiben die Kampagne seit Jahren, bilden die Fahrer professionell aus. Das schlägt sehr gut an.