



Eidgenössischer Datenschutzbeauftragter  
Préposé fédéral à la protection des données  
Incaricato federale alla protezione dei dati  
Incumbensà federal per la protecziun da datas

---

# BERICHT ÜBER DROGENTESTS IN DER LEHRE

in Zusammenarbeit mit:

Schweizerischer Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme,  
Staatssekretariat für Wirtschaft,  
Bundesamt für Gesundheit,  
Bundesamt für Justiz.

## INHALTSÜBERSICHT

<b>1. Übersicht .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Bemerkungen über Zuverlässigkeit und Wirkungen von Drogentests .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Geltend gemachte Rechtfertigungsgründe für die Aufdeckung von Drogenkonsum mittels Drogentests .....</b>	<b>6</b>
3.1 Der Gesundheitsschutz .....	6
3.2 Die erweiterte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Lehrlingen .....	7
3.3 Einwilligung des Lehrlings .....	7
3.4 Die Sicherheit .....	8
3.4.1 Drogentests beim Vorliegen eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses .....	9
3.4.2 Drogentests bei Mangel eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses .....	10
<b>4. Die Drogenprävention .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Schlusswort .....</b>	<b>15</b>

## 1. ÜBERSICHT

Drogen können die Arbeitssicherheit gefährden, die Leistung reduzieren, das Klima im Unternehmen beeinflussen und Kosten verursachen. In Einzelfällen greift der Arbeitgeber zum Schutz seiner Interessen auf Urintests (auch Drogentests genannt) zur Aufdeckung von Drogenkonsum. Die ärztliche Massnahme der Urinanalyse stellt einen Eingriff in die Persönlichkeit der untersuchten Person dar und setzt daher das Bestehen eines überwiegenden Rechtfertigungsgrundes sowie eine besondere Regelung über die Anordnung, Durchführung und Datenbearbeitung voraus.

Nachdem sowohl der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte als auch andere Fachstellen seit einigen Jahren vermehrt mit der sich verbreitenden Praxis der Drogentests bei Lehrlingen konfrontiert wurden, ist eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingesetzt worden, einheitliche Richtlinien für eine persönlichkeitschutzkonforme Gestaltung von Prävention und Aufdeckung des Drogenkonsums zu konzipieren. Neben dem Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten haben bei der Erarbeitung dieser Richtlinien auch die Schweizerische Fachstelle für Alkohol und andere Drogenprobleme, das Staatssekretariat für Wirtschaft, das Bundesamt für Gesundheit sowie das Bundesamt für Justiz mitgewirkt. Beigezogen wurden zudem das Institut für Rechtsmedizin in Lausanne, die Berufsbildungsämter sowie Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Konsultiert wurden auch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, das Bundesamt für Sozialversicherungen sowie das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

Der Bericht setzt sich zunächst mit der Zuverlässigkeit und den Wirkungen der Drogentests auseinander und kommt zum Schluss, dass nur die Wiederholung eines Drogentests zuverlässige Resultate liefern kann. In der Folge werden die Rechtfertigungsgründe für Drogentests untersucht, dabei der Gesundheitsschutz sowie die Obhutspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Lehrling ausgeschlossen und das überwiegende Sicherheitsinteresse samt Einwilligung des Lehrlings als einzige Rechtfertigung solcher Tests betrachtet. Schliesslich geht der Bericht auf die Bedeutung der Drogenprävention ein.

Die Voraussetzungen zulässiger Drogentests sind nachfolgender Übersicht zu entnehmen:

Nur ein gegenüber dem Persönlichkeitsschutz überwiegendes Sicherheitsinteresse, verbunden mit der Einwilligung des Lehrlings, kann einen Drogentest rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen berechtigt, einen Drogentest anzuordnen. Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur den Befund über die Tauglichkeit des Lehrlings für die Besetzung der Lehrstelle mitteilen, ohne Angaben über einen allfälligen Drogenkonsum.

Die Vornahme von Drogentests entbindet aber den Arbeitgeber nicht von der Pflicht, die notwendigen Massnahmen der Arbeitssicherheit zu treffen. Drogentests kommt somit nur ein Ergänzungscharakter zu. Der Lehrling ist über den Zweck und die Folgen von Drogentests vorgängig zu informieren. Bei fehlender Einwilligung kann der Lehrling nicht zum Drogentest gezwungen werden, hat aber mit den vertraglich vorgesehenen Konsequenzen zu rechnen. Zu bemerken ist, dass die Einwilligung frei, spezifisch sowie ausdrücklich sein muss und erst

muss und erst aufgrund der Aufklärung des Lehrlings über Zweck und Folgen der Drogentests als gültig betrachtet werden kann.

Die Einwilligung alleine stellt jedoch keinen gültigen Rechtfertigungsgrund für Drogentests dar, da ohne überwiegendes Sicherheitsinteresse der unabänderliche Persönlichkeitsschutz andere Interessen des Arbeitgebers überwiegt. Drogentests würden mangels überwiegenden Sicherheitsinteresses nicht zuletzt deswegen einen unverhältnismässigen Eingriff in die Persönlichkeit des Lehrlings darstellen, weil die Sicherheit auch mit anderen Massnahmen effizient gewährleistet werden kann.

Der Arbeitgeber darf bei beunruhigenden Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen des Lehrlings lediglich Gespräche durchführen, konkrete Ziele und Massnahmen festlegen, Hilfe anbieten sowie mit Sanktionen für den Fall drohen, dass die vereinbarten Ziele nicht eingehalten werden. Der Arbeitgeber hat somit mangels überwiegenden Sicherheitsinteresses seine Aufmerksamkeit nicht auf Drogentests, sondern auf die gesamte Problematik des Drogenkonsums und seiner Folgen sowie auf die Drogenprävention zu richten.

Drogentests besitzen einen Repressions- statt Hilfscharakter und stellen keine ganzheitliche Lösung von Drogenproblemen in der Jugend dar. Nur unter diesen Umständen kann von einer rechtmässigen Wahrnehmung der erweiterten Obhutspflicht des Arbeitgebers über den Lehrling gesprochen werden.

## 2. Bemerkungen über Zuverlässigkeit und Wirkungen von Drogentests

Resultate von Drogentests besagen, ob eine Person mit Drogen in Kontakt gekommen ist. Bemerkenswert ist, dass alleine die Berührung von Drogen mit den Händen ein positives Testresultat bewirken kann. Ob Drogen tatsächlich konsumiert worden sind, können Drogentests nicht sagen. Auch das Konsumieren gewisser Medikamente (z. B. Hustensirup) kann ein positives Testresultat ergeben. Drogentests können auch Wochen nach dem eigentlichen Drogenkonsum positive Resultate liefern, obwohl die eingenommene Substanz ihre Wirkung längstens verloren hat. Der genaue Zeitpunkt des Drogenkonsums kann also nicht eruiert werden.

Der Konsum harter Drogen lässt sich nur kurzfristig mit Drogentests aufspüren. Aus diesem Grund gehen Personen in Einzelfällen vom Konsum leichter Drogen auf den Konsum harter Drogen oder Alkohol über, um Drogentests zu umgehen. Ein negatives Testresultat bedeutet also nicht, dass man keine Drogen konsumiert hat. Die Zuverlässigkeit der Testresultate ist demzufolge nicht oder nur mit hohem Aufwand, d. h. nach Wiederholung des Tests, gegeben. Der Arbeitgeber soll aufgrund eines einzigen Drogentests keine Massnahme gegen den Lehrling treffen.

Die Resultate von Drogentests treffen keine Unterscheidung zwischen Drogenkonsum und Drogenmissbrauch. Die Gefahr, in einem gelegentlichen Drogenkonsumenten, welcher seine Arbeit gut leistet und die Sicherheit nicht oder nur in tolerierbarem Rahmen gefährdet, einen Drogenabhängigen zu sehen und ihn zu benachteiligen oder zu diskriminieren, ist konkret. In jedem Fall können positive Testresultate ein Vertrauensdefizit gegenüber dem betroffenen Lehrling schaffen.

In verschiedenen Fällen zeigen Drogentests keinen Abschreckungseffekt, d. h. sie reduzieren nicht die mit dem Drogenkonsum verbundenen Sicherheitsrisiken. Möglich ist vielmehr, dass Drogentests den *mode d'emploi* für den Drogenkonsum geben, ohne dabei „erwischt“ zu werden.

### **3. Geltend gemachte Rechtfertigungsgründe für die Aufdeckung von Drogenkonsum mittels Drogentests**

#### **3.1 Der Gesundheitsschutz**

Der Arbeitgeber hat zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind (Art. 328 des Obligationenrechtes, OR, SR 220, Art. 6 Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11). Darunter sind Massnahmen zu verstehen, welche Gefährdungen der Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz vorbeugen. Der Arbeitgeber muss insbesondere dafür sorgen, dass

- a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belästigende physikalische, chemische oder biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- d. die Arbeit geeignet organisiert wird (Art. 2 Abs. 1 Verordnung 3 zum ArG, SR 822.113).

Massnahmen des Gesundheitsschutzes sind somit arbeitsbedingt und bewirken Änderungen im Arbeitsumfeld. Dies ist bei Drogentests nicht der Fall, weshalb sie nicht mit der Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, begründet werden können.

Die Schweiz. Unfallversicherungsanstalt (SUVA) kann zur Verhütung von Berufskrankheiten sowie zur Verhütung gewisser in der Person des Arbeitnehmers liegenden Unfallgefahren einen Betrieb, einen Betriebsteil oder einen Arbeitnehmer den Vorschriften über die arbeitsmedizinische Vorsorge unterstellen (Art. 70ff der Verordnung über die Unfallverhütung, SR 832.30). Gemäss Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer, die über längere Zeit Nachtarbeit verrichten, Anspruch auf eine Untersuchung ihres Gesundheitszustandes (Art. 17c ArG).

Obligatorisch ist die medizinische Untersuchung für Jugendliche (d. h. für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 19. Altersjahr und für Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr), die dauernd oder regelmässig wiederkehrend zwischen 1 Uhr und 6 Uhr Nachtarbeit leisten, und für die Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind (Art. 45 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111).

In diesem Kontext ist es denkbar, dass es der untersuchende Arzt unter Umständen als nötig erachtet, einen Drogentest durchzuführen, um die Eignung des Arbeitnehmers oder Lehrlings für die entsprechende Tätigkeit zu klären. Der Lehrling muss seine Einwilligung erteilt haben.

### 3.2 Die erweiterte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Lehrlingen

Gegenüber Lehrlingen obliegt dem Arbeitgeber eine erweiterte Fürsorgepflicht. So muss er namentlich darauf achten, dass sie vor schlechten Einflüssen im Betrieb bewahrt bleiben (Art. 29 Abs. 2 ArG). Das Interesse des Arbeitgebers, die Personen (nicht nur die Lehrlinge) zu kennen, die wegen ihres Drogenkonsums einen schlechten Einfluss auf Lehrlinge haben könnten, darf allerdings nicht als absolute Rechtfertigung für die Durchführung von Drogentests gelten, sondern muss mit den Interessen der Lehrlinge abgewogen werden.

Bei dieser Abwägung hat der – im Lehrverhältnis besonders wichtige – Persönlichkeitsschutz des Lehrlings den Vorrang und die Problematik des Drogenkonsums im Betrieb muss ganzheitlich betrachtet werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber seine Aufmerksamkeit nicht auf die Drogentests fokussiert, sondern konstruktive Hilfsmassnahmen anbietet und Drogenprävention betreibt (siehe Kapitel zur Sicherheit und Prävention). Drogentests sind Fahndungs- und Personalbewirtschaftungsinstrumente, welche zur erweiterten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Lehrlingen nicht passen. Von einer rechtmässigen Wahrnehmung der Fürsorge- und Obhutspflicht des Arbeitgebers über den Lehrling kann somit nur unter dieser Bedingung gesprochen werden.

### 3.3 Einwilligung des Lehrlings

Die Einwilligung zu einem Eingriff in die Persönlichkeit gehört zu den höchstpersönlichen Rechten einer Person. Die Einwilligung muss frei, spezifisch, und ausdrücklich sein. Weitere Voraussetzung einer gültigen Einwilligung ist, dass die betroffene Person über Zweck und Folgen des Drogentests aufgeklärt worden ist.

Unter freier Einwilligung versteht man, dass die betroffene Person nicht unter einem äusseren Druck steht. Der Lehrling befindet sich in einer hierarchisch schwächeren Position gegenüber dem Vertragspartner, welche dazu führt, dass er aus Angst vor Repressionen durch die Eltern bzw. vor Verlust der Lehrstelle aufgrund der heutigen Beschäftigungslage den Drogentest akzeptiert. Während des Lehrverhältnisses kann das Verweigern der Einwilligung überdies zu Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Lehrling sowie zwischen Arbeitgeber und Eltern führen, um den Grund der Verweigerung herauszufinden (dabei wird oft übersehen, dass der Grund der Verweigerung häufig im Schutz der eigenen Persönlichkeit am Arbeitsplatz besteht).

Unter diesen Umständen kann nicht von freier Einwilligung gesprochen werden. Von freier Einwilligung ist dann die Rede, wenn deren Verweigerung keine Folgen für den Lehrling hat. Die Verweigerung der Einwilligung darf aber nur dann Konsequenzen für den Lehrling haben, wenn auch die Sicherheit in einem nicht vertretbaren Rahmen darunter leiden könnte (vgl. Kapitel d. Die Arbeitssicherheit).

Die Einwilligung ist spezifisch, wenn sie sich auf jeden einzelnen Test bezieht. Eine am Anfang der Lehre erteilte generelle Einwilligung für sämtliche Tests während der ganzen Lehre genügt nicht.

Die Einwilligung ist ausdrücklich, wenn sie nicht aus den Umständen, sondern aus der Willensäusserung hervorgeht.

Die betroffene Person ist dann aufgeklärt, wenn sie über alle notwendigen Elemente verfügt, welche ihr erlauben, ihren Entscheid transparent zu treffen.

Offen bleibt die Frage, ob die Einwilligung alleine einen Rechtfertigungsgrund für die Vornahme von Drogentests darstellen kann. Betrachtet man die Problematik aus dem Blickwinkel von Art. 362 OR (Unabänderlichkeit der Persönlichkeitsschutzbestimmung von Art. 328b OR zuungunsten des Arbeitnehmers), so dürfte diese Frage nur dann positiv beantwortet werden, wenn die Vornahme von Drogentests zugunsten des Lehrlings ist. Dies sollte nach Meinung der Arbeitsgruppe nur ausnahmsweise der Fall sein.

Grundsätzlich gilt, dass die Vornahme von Drogentests ohne überwiegendes Sicherheitsinteresse als Rechtfertigungsgrund (vgl. Kapitel d. Die Sicherheit) einen unverhältnismässigen Eingriff in die Persönlichkeit des Lehrlings darstellt; deswegen dürfen sie auch nicht bei Einwilligung des Lehrlings vorgenommen werden. Die Tatsache, dass die Eltern einen Drogentests als Massnahme zur Aufdeckung von Drogenkonsum akzeptieren, stellt keine freie Einwilligung seitens des Lehrlings dar, auch wenn er minderjährig ist.

### 3.4 Die Sicherheit

Sicherheit definiert sich grundsätzlich als Zustand ohne reelles Risiko. Da aber eine 100%-ige Sicherheit praktisch nie erreicht werden kann, tendiert man heutzutage dazu, die Sicherheit als Sachlage zu definieren, bei der das Risiko kleiner bleibt als ein Grenzkrisiko. Dabei ist das Grenzkrisiko das grösste noch vertretbare Risiko eines bestimmten technischen Vorganges oder Zustandes.

Eine Sicherheitsmassnahme ist eine Handlung oder ein Mittel zur Gewährleistung der Sicherheit. Sicherheitsmassnahmen müssen zur Gewährleistung der Sicherheit geeignet sein. Eine Sicherheitsmassnahme kann z. B. in einem Eintrittskontrollsystem, einer Videoüberwachungsanlage, einem Verhaltenskodex, besonderen Kontrollmechanismen (bspw. die ISO-Normen) bestehen.

Gegenstand einer Sicherheitsmassnahme können z. B. das Leben selbst, das Vermögen, das Produkt eines Unternehmens und die Umwelt sein. Bereits das potentielle Risiko einer Sicherheitsgefährdung genügt, um präventive Sicherheitsmassnahmen einzusetzen. Die Sicherheit stellt ein geschütztes Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers und von Dritten dar. Der Arbeitgeber kann diesbezüglich Weisungen erlassen und der Arbeitnehmer ist gehalten, diese Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321 d OR). Er haftet für den dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden (Art. 321 e OR).

Drogentests sind nicht Massnahmen, die der Arbeitgeber zur Wahrung der Sicherheit der Arbeitnehmenden treffen muss. Die Arbeitssicherheit betrifft die Verhütung von Berufskrankheiten und Berufsunfällen. Drogentests können, wenn sie im Rahmen eines gesamten Sicherheitsmassnahmenpakets (dazu gehört u. a. auch die Drogenprävention) vorgenommen werden, allenfalls das Verantwortungsbewusstsein fördern und die Sicherheitsmassnahmen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Vorschriften vorzunehmen hat, ergänzen, wobei das Einverständnis der Lehrlinge erforderlich ist und das Sicherheitsrisiko den



den Eingriff in die Persönlichkeit rechtfertigen muss. Letzteres kann wohl nur angenommen werden, wenn es sich um Arbeiten mit einem erheblichen Sicherheitsrisiko handelt. Drogentests entbinden den Arbeitgeber aber in keinem Fall von der Pflicht, die notwendigen Massnahmen zur Wahrung der Arbeitssicherheit zu treffen.

Währenddem die Durchführung des Drogentests immer Aufgabe des Arztes ist, hängt deren Zulässigkeit sowie die Zuständigkeit und der Zeitpunkt für dessen Anordnung vom Bestehen oder Nichtbestehen eines überwiegenden Sicherheitsinteresses ab. Zwei Situationen können bestehen:

- Drogentests beim Vorliegen eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses;
- Drogentests bei Mangel eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses.

### **3.4.1 Drogentests beim Vorliegen eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses**

Drogen können, je nach Art und/oder Menge des Konsums, die Sicherheit im Unternehmen in einem das tolerierbare Grenzkrisiko übersteigenden Mass gefährden. Die Toleranzgrenze hängt hauptsächlich von den geschützten Rechtsgütern ab. So sind Drogentests grundsätzlich dann zulässig, wenn die geschützten Sicherheitsgüter gegenüber dem Persönlichkeitsschutz der betroffenen Person überwiegen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn die Verletzung einer Sicherheitsnorm zur Gefährdung des Lebens des Arbeitnehmers oder von Dritten führen kann. Die Übertretung von Sicherheitsnormen z. B. im Bereich des Luft- und Zugverkehrs kann zur Gefährdung des Lebens der Passagiere führen. Zu denken ist auch an Arbeiten auf dem Bau – wie Gerüstbau, Arbeiten auf Dächern oder bei Kranführern – und an den Umgang mit gefährlichen Stoffen.

In solchen Fällen können Drogentests – sofern sie nur stichprobenartig und im Rahmen eines bestimmten, im Arbeitsvertrag umschriebenen Sicherheitsmassnahmenpakets vorgenommen werden – vom Arbeitgeber präventiv angeordnet werden. Flächendeckende Tests wären unverhältnismässig.

Die betroffenen Personen sind über die Möglichkeit der Vornahme von Drogentests vorgängig zu informieren. Die Durchführung des Drogentests ist Aufgabe des Arztes. Die Bearbeitung und Bekanntgabe von Gesundheitsdaten untersteht dem Arztgeheimnis sowie dem Verhältnismässigkeits- und Zweckmässigkeitsprinzip (Art. 321 des Schweiz. Strafgesetzbuches, StGB, SR 311.0, Art. 11 Abs. 1 Code de déontologie FMH, Art. 4 Abs. 2 und 3 des Bundesgesetzes über den Datenschutz, DSG, SR 235.1, Art. 328b OR). Der Arzt darf dem Arbeitgeber somit nur den Befund über die Tauglichkeit zur Besetzung der Lehrstelle bekannt geben, nicht aber Angaben über den allfälligen Drogenkonsum. Jede Verletzung des Arztgeheimnisses zieht sowohl zivil- als auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

Die Einwilligung der betroffenen Person ist mangels gesetzlicher Grundlage bei jedem Test nötig. Gibt die betroffene Person ihre Einwilligung nicht, so kann sie nicht zum Test gezwungen werden, hat aber mit den sich aus dem überwiegen-

überwiegenden Sicherheitsinteresse ergebenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

### 3.4.2 Drogentests bei Mangel eines gegenüber dem Schutz der Persönlichkeit überwiegenden Sicherheitsinteresses

In den Fällen, wo sich das Risiko für die Sicherheit in einem vertretbaren Rahmen hält, überwiegt der Persönlichkeitsschutz. Dies ist v. a. deswegen der Fall, weil einerseits die geschützten Rechtsgüter des Arbeitgebers oder der Dritten (z. B. das Eigentum) in der Rechtsordnung einen tieferen Stellenwert haben als der Persönlichkeitsschutz, und andererseits weil andere effiziente Sicherheitsvorkehrungen (z. B. ISO-Normen für die Gewährleistung der Produktqualität, Vorschriften der Arbeitssicherheit) die Sicherheit ohne Eingriff in die besonders schützenswerte Gesundheitssphäre des Arbeitnehmers gewährleisten können (Verhältnismässigkeitsprinzip). In diesen Fällen dürfen keine Drogentests vorgenommen werden.

Die präventive Fahndung nach Drogenkonsum und die damit verbundene Bearbeitung von besonders schützenswerten Gesundheitsdaten sämtlicher Lehrlinge eines Unternehmens (auch derjenigen, die keine Drogen konsumieren) verletzt auch das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Lehrling. Die Rolle des Arbeitgebers besteht darin, den Lehrling zu begleiten und unterstützen, nachdem er sich dem Arbeitgeber in Bezug auf seine Probleme anvertraut hat. Die dabei erlangten Informationen sind vertraulich zu behandeln und dürfen nicht bzw. nur mit Einwilligung des Lehrlings an Dritte bekannt gegeben werden. Der Arbeitgeber kann die Eltern informieren, wenn überwiegende Interessen des Lehrlings nicht dagegen sprechen. Erleidet der Lehrling einen Schaden infolge einer unzulässigen Datenbekanntgabe (z. B. gegenüber potentielle neue Arbeitgeber), stehen ihm rechtliche Ansprüche zu (Art. 15 und 25 DSGVO).

Der Arbeitgeber kann Hilfe anbieten, nicht aber aufzwingen. Hilfsmassnahmen des Arbeitgebers müssen von den Lehrlingen akzeptiert und unterstützt worden sein, bevor sie einem einzelnen Lehrling angeboten werden. Eine mögliche Hilfestellung des Lehrbetriebs besteht in der Aufklärung des Lehrlings bezüglich bestehender Fachstellen sowie in der finanziellen Unterstützung einer allfälligen Entzugstherapie. Eine wichtige Rolle spielt auch die Drogenprävention (vgl. Kapitel C). Bei auffälligen Verhaltensweisen eines Lehrlings kommen die folgenden Massnahmen in Betracht (die folgenden Punkte 1 bis 6 sind zitiert aus: *„Jugend, Drogen, Lehrbetrieb“*, Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme, Lausanne 1998):

#### 1. Feststellung

Der Lehrlingsverantwortliche stellt bei einem Lehrling beunruhigende Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen fest (z. B. Leistungsabfall, viele Fehler und kleine Unfälle wegen Unaufmerksamkeit, vermehrte Schläfrigkeit, Unkonzentriertheit, Gedächtnislücken, erhöhte Risikobereitschaft, Unzuverlässigkeit, Nichteinhalten von Terminen, Unpünktlichkeit, zunehmende Kursabsenzen, vermehrte Nervosität und Gereiztheit, stark schwankende Stimmungen, unglaubliche sich wiederholende Ausflüchte, Rückzug, Verschlossenheit, usw.). Solches Verhalten ist nicht unbedingt auf Drogengebrauch zurückzuführen, sondern kann ganz andere Ursachen haben. Einzig sichtbare Rauschzustände sowie beobachteter Drogenkonsum am Arbeitsplatz sind sichere Anzeichen. Deshalb gilt

Arbeitsplatz sind sichere Anzeichen. Deshalb gilt es, sorgfältig abzuklären (vgl. 2. Klärendes Gespräch), ob die festgestellten Schwierigkeiten wirklich auf Drogenkonsum zurückzuführen sind.

### *2. Klärendes Gespräch*

Der Lehrlingsverantwortliche sucht sich eine Gelegenheit, mit dem Lehrling ins Gespräch zu kommen. Schon ein klärendes Gespräch ohne Vorhaltungen kann jemanden zur Neubewertung seiner Situation bewegen. Ziel des klärenden Gespräches ist es, dem Lehrling die beobachteten Auffälligkeiten oder Verhaltensänderungen in Bezug auf die Arbeit mitzuteilen und die Sorge darüber zum Ausdruck zu bringen. Wird das Thema Drogenkonsum vom Lehrling nicht selber erwähnt, soll es angesprochen werden, wenn konkrete Vorkommnisse vorliegen. Sind Drogen mit im Spiel, hat der Lehrlingsverantwortliche auf die damit verbundenen Risiken für die Interessen des Arbeitgebers hinzuweisen und klarzumachen, dass Drogenkonsum nicht gebilligt wird. Dem Lehrling sollte Hilfe angeboten werden.

### *3. Beobachtung*

Der Lehrlingsverantwortliche behält den Lehrling im Auge. Zum weiteren Vorgehen braucht es klare Fakten. Deshalb werden Vorkommnisse beobachtet. Das beobachtete Verhalten kann schriftlich festgehalten werden.

### *4. Zielorientiertes Gespräch*

Wenn sich die Situation innerhalb der folgenden Wochen nicht ändert, soll der Lehrling formell zu einem Gespräch eingeladen werden. Die Ziele des Gespräches bestehen darin, gemeinsam das Problem zu definieren (das beanstandete Verhalten auflisten, genau beschreiben und aufzeigen, wo es den Anforderungen nicht genügt), gemeinsam konkrete Ziele festlegen (in welche Richtung sich das Verhalten ändern soll, wie dies überprüfbar ist und innert welcher Frist, wobei der Lehrling dazu Stellung nehmen soll und begründete Änderungen verlangen kann) und das weitere Vorgehen planen (der Lehrling soll den Spielraum des Betriebs und die weiteren geplanten Schritte kennen).

### *5. Konstruktive Konfrontation*

Wenn innerhalb der abgemachten Frist die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, soll das weitere Umfeld des Lehrlings eingeschaltet werden (Vorgesetzte, Eltern, Lehrlingskommission, Sozialdienst). Ist die Vermutung über Drogenkonsum oder Drogenabhängigkeit bisher nicht zur Sprache gekommen, sollte der Lehrling nun damit konfrontiert werden.

Zielsetzungen der konstruktiven Konfrontation bestehen darin, die Probleme aus der Sicht aller Beteiligten aufzulisten und zu beschreiben, stufenweise Massnahmen festzulegen (minimale Anforderungen an den Lehrling und Hilfestellungen seitens des Lehrbetriebs), Sanktionen für den Fall anzudrohen, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden (voraussehbare Konsequenzen wie Meldung an die Geschäftsleitung, Versetzung an ungefährlicheren Arbeitsplatz, im schlimmsten Fall Kündigung der Lehrstelle), die Überprüfung der Massnahmen zu regeln und, sofern möglich, die Lehre weiterzuführen.

## 6. *Begleitung*

In regelmässigen Zeitabständen finden Folgekontakte statt, um jeweils gemeinsam die Entwicklung der Lage zu beurteilen. Der Lehrling braucht Unterstützung und häufig mehrere Chancen, da mit Rückfällen zu rechnen ist. Stellt sich heraus, dass der Lehrling weder die Lehrziele erreichen kann noch den Drogenkonsum unter Kontrolle hat, müssen die vereinbarten Konsequenzen durchgesetzt werden.

Sofern es zur Besetzung bzw. Weiterbesetzung der Lehrstelle notwendig ist, darf der Arbeitgeber vom Lehrling eine Gesundheitsabklärung verlangen. Die Einwilligung des Lehrlings zur Vornahme dieser Abklärung ist notwendig. Ob in deren Rahmen ein Drogentest vorgenommen wird bzw. Fragen über den Drogenkonsum gestellt werden, hängt ausschliesslich vom Entscheid des Arztes sowie von der Einwilligung des Lehrlings ab (Beziehung Arzt-Patient). Die Vornahme eines Drogentests im Rahmen der Gesundheitsabklärung darf vom Arbeitgeber weder verlangt noch vorgeschlagen werden.

Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur den Befund über die Tauglichkeit für die Weiterbesetzung der Lehrstelle bekannt geben. Angaben über einen allfälligen Drogenkonsum dürfen dem Arbeitgeber nicht gemacht werden (Arztgeheimnis sowie Verhältnismässigkeits- und Zweckmässigkeitsprinzip, vgl. voriges Kapitel). Es ist einzig der Fall denkbar, dass im Rahmen eines umfassenden Begleitprogramms des Arbeitgebers gewisse andere unabdingbare Informationen vom Arzt weitergegeben dürfen, sofern der betroffene Lehrling seine Einwilligung dazu gegeben hat.

## 4. Die Drogenprävention

(aus „Jugend, Drogen, Lehrbetrieb“, Schweiz. Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme, Lausanne, 1998)

Suchtprävention für Lehrlinge im Betrieb ist nötig und sinnvoll. Sie kann von der notwendigen Sachinformation über das Lehrlingslager mit lebenskundlichen Themen bis zur Überprüfung betriebsinterner Trinkanlässe reichen. Da die Entstehung von Drogengefährdung ein Prozess ist, kann nur längerfristige Präventionsarbeit darauf Einfluss nehmen. Einmalige Aktionen können nicht mehr als Denkanstösse sein. Wer auf die Lebenssituation, die Bedürfnisse und die aktuellen Probleme von Jugendlichen eingeht und gemeinsam mit ihnen nach Lösungsmöglichkeiten sucht, betreibt konkrete Suchtprävention. Wer etwas geben kann, was besser ist als Drogen, zum Beispiel Hilfen für eine aktive Lebensgestaltung, wird von den Jugendlichen akzeptiert und ernst genommen werden. Das Verhalten und die Beziehung im Alltag zu den jungen Menschen im Lehrbetrieb ist ein Stück Drogenprävention.

- *Standortgespräche anbieten*

Die Jugendlichen verbringen viel Zeit an ihrem Arbeits- und Ausbildungsort, zusammen mit Menschen, die sie sich nicht aussuchen. Hier entstehen Situationen, die für die Persönlichkeitsentwicklung konstruktiv genutzt werden können: Rücksicht nehmen, Meinungsverschiedenheiten austragen, Kompromisse finden und Konflikte lösen. Deshalb muss dem zwischenmenschlichen Klima eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Es soll beispielsweise auch Thema in regelmässigen stattfindenden Standortgesprächen sein.

- *Die Rolle der Lehrlinge ausgestalten*

Die Rolle der Lehrlinge im Betrieb bedarf einer genauen Betrachtung. Erfüllend und motivierend ist eine Ausbildung, bei der Lehrlinge eine umfassende persönliche Begleitung durch Lehrlingsverantwortliche erfahren, die nicht nur die fachliche Kompetenz beinhaltet. Mitgestaltungsmöglichkeiten, Einbezug in Entscheidungsfindungen, Raum für selbständige Planung und Ausführung von Arbeiten, altersgerechte Freizeitangebote und Wissen über Unterstützung im Betrieb tragen dazu bei, einen optimalen Lehrgang zu bieten. Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit und deren Qualität stärken das Selbstwertgefühl der Lehrlinge.

- *Gute Lernbedingungen schaffen*

Im Bereich des Lernklimas kann der Betrieb Bedingungen schaffen, die das Lernen erleichtern. Zu diesen Bedingungen gehören beispielsweise die Gestaltung der Arbeitsräume und die praktizierten Arbeitsformen.

Zudem sollte die Lernfähigkeit der Jugendlichen gefördert werden. Im Bereich der Leistungsanforderungen sollen die Jugendlichen lernen, ihre persönliche Leistungsfähigkeit selber einzuschätzen.

- *Suchtfördernde Arbeitsbedingungen abbauen*

Suchtfördernde Bedingungen am Arbeitsplatz sind möglichst zu verhindern oder zu beheben. Untersuchungen haben folgende Risikofaktoren aufgezeigt:

- schlechte Arbeitszeitregelungen,

- eintönige Arbeit,
- Lärm, Hitze, Staub und schlechtes Licht,
- Über- oder Unterforderung,
- Ärger mit Vorgesetzten oder Kollegen und Kolleginnen,
- Isolation am Arbeitsplatz,
- Angst vor Arbeitsplatzwechsel,
- keine Entfaltungsmöglichkeiten.

Schon kleine Verbesserungen können sich hier lohnen.

- *Die Betriebskultur und Rituale überprüfen*

Ein weiterer Bereich der Prävention ist die Betriebskultur in Bezug auf Suchtmittelkonsum. Besonders wichtig sind die betriebseigenen Gewohnheiten und Rituale, die sich auf legale Suchtmittel beziehen, wie beispielsweise Trinkanlässe, tolerierter Alkoholkonsum oder Rauchvorbilder. Zusammen mit der Haltung des Betriebs in Sachen Drogen beeinflussen sie die Lehrlinge auf direkte Art und Weise.

- *Umfassende Präventionsprogramme durchführen*

Die Durchführung von umfassenden Präventionsprogrammen gehört zum Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über Alkohol, Medikamente, Drogen und andere Suchtmittel informiert werden. Es soll allen klar sein, wie im Betrieb auf Suchtmittelkonsum und -probleme reagiert wird und welche Hilfsangebote bestehen. Wichtig ist auch, dass interne und externe Stellen (Personalabteilung, Sozialdienste, usw.) gut zusammenarbeiten.

Bei der heutigen Suchtprävention stehen nicht so sehr die einzelnen Substanzen im Vordergrund, sondern die Bedürfnisse und Verhaltensweisen, die zum Konsum dieser Substanzen führen. Was Prävention sinnvollerweise tun kann, ist Alternativen aufzuzeigen, die das nüchterne Leben schmackhaft und spannend machen.

Suchtprävention im Betrieb lohnt sich wegen der Kosten, der Sicherheit, der Gesundheit der Arbeitnehmenden, der Verbesserung des Arbeitsklimas und wegen des Bildes, das der Betrieb abgibt.

## 5. SCHLUSSWORT

Aus dem vorliegenden Bericht geht hervor, dass generelle Drogentests bei allen Auszubildenden eines Betriebs nicht zulässig sind und auch nicht eine Antwort auf die bestehende Drogenproblematik sein können. Der Schutz der Privatsphäre der Lehrlinge überwiegt in den allermeisten Fällen einen möglichen Nutzen für den Betrieb oder die Betroffenen. Deswegen sind Drogentests nur unter ganz bestimmten Bedingungen – einem überwiegenden Sicherheitsinteresse und der Einwilligung der Betroffenen – zulässig. Zudem kommt die Problematik der Drogentests selber, die nur beschränkt zuverlässig sind und überlistet werden können.

Wenn es ein Betrieb ernst meint mit der Drogenprävention, dann muss diese alle bekannten und verbreiteten Drogen – also vor allem auch Alkohol und Nikotin – umfassen. Ebenfalls ist es der Glaubwürdigkeit nicht zuträglich, allfällige Kontrollmassnahmen nur auf die jungen Menschen anzuwenden, die in Ausbildung stehen, die restlichen Angestellten des Betriebs jedoch auszunehmen. Eine wirksame Prävention muss langfristig und umfassend angelegt sein, dann kann sie sowohl den einzelnen Angestellten, den Lehrlingen wie auch dem Betrieb als ganzes etwas bringen.