

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Herbert Mohr (AfD)**

vom 25. Februar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. Februar 2021)

zum Thema:

**Drogen am Arbeitsplatz**

und **Antwort** vom 10. März 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. März 2021)

Herrn Abgeordneten Herbert Mohr (AfD)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**A n t w o r t**  
**auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26820**  
**vom 25. Februar 2021**  
**über**  
**Drogen am Arbeitsplatz**

-----  
Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Im Rahmen von Einstellungsverfahren gehen Betriebe zunehmend dazu über, Drogentests von Bewerbern zu verlangen. Welche Kenntnis hat der Senat bezüglich dieser Praxis für Berlin, welche Betriebe verlangen Drogentests?

Zu 1.: Dem Senat liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

2. Welche Rechtsgrundlagen gelten für Drogentests, die der Arbeitgeber verlangt? Wann darf ein Arbeitgeber Drogentests verlangen und wann nicht?
5. Wann darf der Arbeitgeber a) verdachtsabhängig und b) verdachtsunabhängig einen Drogentest bzw. eine ärztliche Bescheinigung über einen Drogentest verlangen, z.B. wenn der Arbeitsplatz Präzision, Zuverlässigkeit, eigenständiges Arbeiten oder Wachsamkeit verlangt und eine Tätigkeit unter Drogeneinfluss oder Drogenabhängigkeit zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden führen kann? Wie ist dies arbeitsrechtlich geregelt?
6. Die Pflicht des Arbeitnehmers, an einer Suchtmittelkontrolle mitzuwirken, kann sich aus einer tariflichen Regelung ergeben. Eine entsprechende Regelung kann auch in einer Betriebsvereinbarung bzw. im Arbeitsvertrag verankert werden. Welche Regelungen finden sich dazu im Arbeitsrecht, insbesondere in Hinsicht auf Tätigkeiten im sog. sicherheitsrelevanten Bereich?
8. Für welche Berufe sind Drogentests bei Einstellung bzw. regelmäßige Drogentests verpflichtend vorgesehen und wie ist dies arbeitsrechtlich geregelt?
12. Wann liegt, unabhängig von der Art der Tätigkeit, ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers für einen Drogentest vor?

Zu 2., 5., 6., 8. und 12.: Zwar haben Arbeitgebende ein berechtigtes Interesse daran, nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, die während ihrer Arbeit nicht infolge Drogenmissbrauchs eine Gefahr für sich, ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitgeber oder andere darstellen. Jedoch sind die Beschäftigten unter Berücksichtigung ihres Grundrechts auf körperliche Unversehrtheit und allgemeinen Persönlichkeitsrechts grundsätzlich nicht verpflichtet, an einer verdachtsunabhängigen Drogenkontrolle mitzuwirken. Daher besteht regelmäßig auch keine Verpflichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich routinemäßigen ärztlichen (Blut-)Untersuchungen bzw. Drogenscreenings zur (vorbeugenden) Klärung des Bestehens einer Drogenabhängigkeit zu unterziehen.

Ungeachtet dessen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung oder sonstige Regelung – aufgrund der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (vgl. § 241 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches/BGB) zur Mitwirkung an einer verdachtsabhängigen ärztlichen Untersuchung verpflichtet sein, wenn Umstände vorliegen, „[...] die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, bei dem betreffenden Arbeitnehmer könne eine Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit vorliegen.“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. August 1999 – 2 AZR 55/99). Eine Untersuchungspflicht besteht jedenfalls dann, wenn mit einer bestehenden Drogenabhängigkeit besondere Gefahren für Leib und Leben oder kostspielige Wirtschaftsgüter der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers verbunden sind, wie dies bei einer Tätigkeit im sicherheitsrelevanten Bereich regelmäßig der Fall ist. Bei Tätigkeiten in diesem Bereich kann bereits im Genuss geringer Mengen von Drogen, welche die zur Erbringung der Arbeit erforderlichen Fähigkeiten einschränken können, ein pflichtwidriger Drogenmissbrauch liegen. Dabei gelten insbesondere folgende Tätigkeiten als sicherheitsrelevant:

- Führen von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten in unmittelbarer Umgebung von Fahrzeugen oder selbstfahrenden Arbeitsmaschinen,
- Arbeiten an Maschinen mit ungeschützten, sich bewegenden Maschinenteilen (etwa Kreissäge, Bohrmaschine),
- Umgang mit Gefahrstoffen,
- Elektroarbeiten,
- Arbeiten mit Absturzgefahr,
- Tätigkeiten in Leitwarten und Steuerständen,
- Störungsbeseitigungs- und Wartungsarbeiten,
- Umgang mit Waffen.

Losgelöst davon werden insbesondere folgende Personengruppen als Personen eingestuft, die eine sog. sicherheitsrelevante Tätigkeit ausüben:

- Apothekerinnen und Apotheker,
- Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer,
- Chirurgeninnen und Chirurgen,
- Kranführerinnen und Kranführer,
- Lokführerinnen und Lokführer,
- Pilotinnen und Piloten,
- Rettungshelferinnen und Rettungshelfer im Rettungsdienst,

- (Berufs-)Waffenträgerinnen und (Berufs)Waffenträger.

Die Regelungsbefugnis des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien ist nicht auf die Normierung verdachtsabhängiger Kontrollen beschränkt. Im Einzelfall kann zum Schutz überragend wichtiger Rechtsgüter auch die Regelung verdachtsunabhängiger Suchtmittelkontrollen gerechtfertigt sein. Als Beispiel für eine Verpflichtung zur Durchführung verdachtsunabhängiger Suchtmittelkontrollen kann § 4a Absatz 2 des Luftverkehrsgesetzes (LuftVG) angeführt werden. Danach haben Luftfahrtunternehmen nach § 20 Absatz 1, die ihren Hauptsitz in Deutschland haben oder über eine durch das Luftfahrt-Bundesamt anerkannte Niederlassung in Deutschland verfügen, dafür Sorge zu tragen, dass nur Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer eingesetzt werden, die befähigt und geeignet sind, eine sichere und ordnungsgemäße Beförderung zu gewährleisten. Dazu sind von ihnen bei den Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführern vor Dienstbeginn auch verdachtsunabhängige Kontrollen in Form von Stichproben durchzuführen, in denen geprüft wird, ob die kontrollierte Person unter dem Einfluss von Stoffen nach Absatz 1 steht. Die Kontrollen dürfen nur unter ärztlicher Aufsicht durchgeführt werden. Die Einzelheiten der Durchführung der Kontrollen sind durch Tarifvertrag oder wenn ein solcher nicht besteht durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Auch können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch arbeitsvertragliche Vereinbarung generell (verdachtsunabhängigen) routinemäßigen (Blut-)Untersuchungen oder Drogenscreenings zustimmen und sich zur Mitwirkung verpflichten, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber an diesen Untersuchungen (z. B. wegen der Gefährlichkeit der Tätigkeit) ein berechtigtes Interesse hat.

3. Darf der Arbeitgeber während des Einstellungsverfahrens a) von dem erfolgreichen Bewerber b) von allen Bewerbern eine ärztliche Bescheinigung über einen Drogentest verlangen? Welche Rechte hat ein Arbeitgeber, die in der Bescheinigung enthaltenen Informationen zu verwenden? Wie ist dies arbeitsrechtlich geregelt?

Zu 3.: Grundsätzlich sind Arbeitgebende berechtigt, vor Einstellung eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung zu verlangen. Unter Berücksichtigung der dabei erforderlichen Rechtsgüterabwägung ist die Untersuchung auf Gegenstände zu begrenzen, an denen die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Der Drogentest setzt eine Arbeitsplatzrelevanz voraus. Sie ist gegeben, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber als künftige Mitarbeiterin bzw. künftiger Mitarbeiter durch ein drogenbedingtes Fehlverhalten sich selbst und/oder die Gesundheit sowie das Leben Dritter gefährden oder hohe Sachschäden verursachen kann. Besteht eine solche Arbeitsplatzrelevanz, ist ein Drogentest nach ärztlicher Aufklärung über Art und Umfang der Untersuchung sowie der diagnostischen Maßnahmen und nach Einwilligung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zulässig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf ihre bzw. seine Einstellungsentscheidung davon abhängig machen, dass die ärztliche Untersuchung die Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers feststellt. Die Einwilligung der Bewerbenden enthält regelmäßig die stillschweigende Zustimmung zur Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an die potenzielle Arbeitgeberin bzw. den potenziellen Arbeitgeber, also die Mitteilung „geeignet“ oder „ungeeignet“. Einzelne Befunde (wie etwa ein positiver Drogenbefund) dürfen nur mit ausdrücklicher Einwilligung bzw. Schweigepflichtentbindung weitergegeben werden.

4. Wann steht der Verwertung eines Drogentestergebnisses ein Beweisverwertungsverbot zulasten des Arbeitnehmers entgegen?

Zu 4.: Eine rechtsgrundlos vorgenommene ärztliche Untersuchung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beinhaltet eine unzulässige Erhebung personenbezogener Daten mit den damit verbundenen datenschutzrechtlichen Ansprüchen und Rechtsfolgen. Hinzu tritt, dass eine unberechtigte Erhebung von Gesundheitsdaten das vom Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts umfasste Recht auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers verletzt. Demgemäß steht ein Beweisverwertungsverbot im Raum.

7. Wann und in welcher regelmäßigen Wiederholung muss der Arbeitgeber im Sinne seiner Fürsorgepflicht einen Drogentest bzw. eine ärztliche Bescheinigung über einen Drogentest verlangen, wenn eine Tätigkeit unter Drogeneinfluss oder bei Drogenabhängigkeit eine Gefahr für Leben oder Gesundheit des Arbeitnehmers oder Dritte darstellt, z.B. wenn Mitarbeiter Tanklaster oder Kräne führen oder an Maschinen mit einer hohen Eigen- oder Fremdgefährdung arbeiten? Wie ist dies arbeitsrechtlich geregelt?

Zu 7.: Drogenkontrollen beinhalten Arbeitsschutzmaßnahmen, mit denen Arbeitgebende ihre nach §§ 3 ff. des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), § 618 BGB sowie § 21 Absatz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) obliegenden Schutz- bzw. Unternehmerpflichten erfüllen. Zwar enthalten die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz kein generelles betriebliches Drogenverbot. Jedoch verpflichten und berechtigen sie die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, den betrieblichen Drogenkonsum und die drogenbedingten betrieblichen Auswirkungen zu unterbinden. Verdachtsunabhängige Kontrollen durch Stichproben werden u. a. von den Sozialpartnern in der chemischen Industrie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf drogensensiblen gefahrträchtigen sicherheitsempfindlichen Arbeitsplätzen befürwortet.

Der Drogentest allein ist jedoch kein Programm gegen den betrieblichen Drogenmissbrauch. Es bedarf einer umfassenden betrieblichen Strategie mit Vorbeugungs- und Hilfsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unter Beteiligung des Betriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Beschäftigten.

9. Welche Kontrollen bzw. Stichprobenkontrollen werden im öffentlichen Dienst in Berlin zu Drogen am Arbeitsplatz durchgeführt? Wie viele Fälle von a) Drogenkonsum und b) Drogenfunden gab es in Berlin jährlich in der 18. WP bei der Bundeswehr, Polizei, Feuerwehr, öffentlichen Verwaltung, Zoll, Justizvollzugsdienst usw. und welche dienstrechtlichen Konsequenzen zog dies nach sich?

Zu 9.: Bei der Polizei Berlin werden zu bestimmten Untersuchungsanlässen routinemäßig sowie einzelfallbezogen Tests auf den Konsum von Drogen durchgeführt. Stichprobenartige Testungen finden nicht statt.

Anlasslose Kontrollen werden auch bei der Berliner Feuerwehr nicht durchgeführt. Bei entsprechenden Verdachtsfällen wird einzelfallbezogen ein Drogentest angefordert.

In der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, im Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten sowie im Landesamt für Einwanderung werden keine routinemäßigen oder stichprobenartigen Kontrollen durchgeführt.

Eine statistische Erfassung im Sinne der Frage 9 a) und b) erfolgt weder durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport noch durch die nachgeordneten Behörden.

Im Geschäftsbereich Justiz, Justizvollzug und Soziale Dienste der Justiz werden weder regelhaft noch stichprobenartig Kontrollen zu Drogen am Arbeitsplatz durchgeführt. In den nachfolgend beschriebenen drei Fällen wurden Drogen entweder auf der Grundlage eines Durchsuchungsbeschlusses gefunden oder aufgrund interner Hinweise sichergestellt.

- (1) In der 18. Wahlperiode hat es zwei Fälle gegeben, in denen auf Grundlage eines jeweils vorliegenden Durchsuchungsbeschlusses Drogen gefunden wurden. In einem der beiden Fälle handelte es sich um einen Beamten einer Justizvollzugsanstalt, gegen den ein Hausverbot sowie das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte ausgesprochen wurde. Zudem wurde ein behördliches Disziplinarverfahren eingeleitet. Nach Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe wegen Bestechlichkeit endete das Beamtenverhältnis.
- (2) In dem anderen Fall wurden bei einer Honorarkraft einer Justizvollzugsanstalt auf Grundlage eines Durchsuchungsbeschlusses Drogen gefunden. Es wurde ein Hausverbot ausgesprochen, der Arbeitsvertrag wurde durch den externen Träger gekündigt. Das Strafverfahren wegen Bestechlichkeit ist noch anhängig.
- (3) Darüber hinaus wurde der Arbeitsplatz eines Tarifbeschäftigten einer Justizvollzugsanstalt nach internen Hinweisen kontrolliert und Alkohol sichergestellt. Gegen den Beschäftigten wurde ein Hausverbot ausgesprochen und das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

10. In welcher Form ist arbeitsrechtlich geregelt, dass Arbeitnehmer dafür Sorge tragen, dass sie am Arbeitsplatz nicht unter dem Einfluss von Rauschmitteln stehen und dadurch für sich selbst oder andere eine Gefahr für Sicherheit, Gesundheit oder Wohlbefinden darstellen?

Zu 10.: Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer ist gemäß § 241 Absatz 2 BGB verpflichtet, sich nicht durch den Genuss von Rauschmitteln vor oder während der Arbeitszeit in einen Zustand zu versetzen, der eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung und der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten nicht mehr zulässt. Dies gebietet auch die in § 15 Absatz 1 ArbSchG und in der inhaltsgleichen Regelung des § 15 Absatz 1 der Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) verankerte Arbeitnehmendenpflicht zu sicherheitsgerechtem Verhalten im Betrieb, deren Einhaltung die Beschäftigten der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber gegenüber arbeitsvertraglich schulden. Arbeitnehmende verletzen daher ihre aus § 241 Absatz 2 BGB folgende Nebenleistungspflicht und das daraus folgende Rauschmittelverbot, wenn sie sich mittels Rauschmitteln in einen Zustand versetzen, in dem sie ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllen oder bei Erbringung ihrer Arbeitsleistung sich oder andere gefährden können.

11. Wann stellt Drogenkonsum einen Kündigungsgrund dar und welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten dazu?

Zu 11.: Ein Drogenmissbrauch (wie etwa der Verstoß gegen ein absolutes Alkohol-/Drogenverbot) kann im Einzelfall die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Wurde die Pflichtverletzung von einer bestehenden Alkohol-/Drogensucht dergestalt „überlagert“, dass die Pflichtverletzung für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht mehr steuerbar war und damit kein schuldhaftes Verhalten vorliegt, kommt eine personenbedingte Kündigung gemäß § 1 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in Betracht. Eine bestehende Alkohol- bzw. Drogensucht wird als Krankheit im kündigungsrechtlichen Sinn eingestuft. Erforderlich ist auf der 1. Stufe eine Negativprognose. Das heißt, dass zum maßgeblichen Zeitpunkt des Kündigungszugangs die Prognose gerechtfertigt sein muss, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund einer Alkohol- bzw. sonstigen Drogensucht dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen. Daraus muss eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen folgen (2. Stufe), die durch mildere Mittel nicht abgewendet werden kann und auch bei einer Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss (3. Stufe). Dabei ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Kündigung zunächst die Durchführung einer Entziehungskur oder einer sonst geeigneten Therapie zu ermöglichen. Lehnt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dies ab, so kann erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden, dass sie bzw. er von ihrer bzw. seiner Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt werden wird. Ebenso kann die Negativprognose auch auf den Umstand gestützt werden, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach abgeschlossener Therapie rückfällig geworden ist.

Soweit die alkohol-/drogenbedingte Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten von der Beschäftigten bzw. dem Beschäftigten noch steuerbar ist, kommt – in der Regel nach erfolgloser Abmahnung – eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (ohne vorherige Abmahnung) ist nur in Ausnahmefällen – insbesondere bei Tätigkeiten im sicherheitsrelevanten Bereich – denkbar. Bei der Beurteilung der Frage, ob ein pflichtwidriger bzw. kündigungsrelevanter Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch vorliegt, bestehen keine festen (Promille-)Grenzen. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 26. Januar 1995 – 2 AZR 649/94) hat in einem Fall, in dem kein absolutes Alkoholverbot bestand, auf Folgendes hingewiesen: *„Während bei einem operierenden Unfallchirurgen oder Piloten schon eine geringe Alkoholisierung als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung anzusehen ist, wird dies bei einem Bauarbeiter nicht so schnell anzunehmen sein, zumindest solange keine Unfallgefahren drohen.“*

13. Wann ist ein vom Arbeitgeber angebotener Entlastungstest dem Arbeitnehmer, unabhängig von der Art der Tätigkeit, zumutbar und verhältnismäßig?
14. Kann die arbeitnehmerseitige Verweigerung der Mitwirkung an einem vom Arbeitgeber angebotenen Entlastungstest als erhebliches Indiz für das Vorliegen eines Suchtmittelmissbrauchs gewertet werden?

Zu 13. und 14.: Werden während der Arbeitszeit Tatsachen festgestellt, die den Verdacht begründen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer unter dem Einfluss von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln steht und dadurch gegen ein geltendes Suchtmittelverbot verstößt, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer diese Tatsachen und den daraus abgeleiteten Vorwurf eines Suchtmittelmissbrauchs mitteilen – und dies auch ohne besondere (wie z. B. arbeitsvertragliche) Regelung eines Suchtmitteltests. Bestreitet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Vorwurf, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der

Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zur Entkräftung des Verdachts eine Testung anbieten. Das Angebot eines entlastenden Suchtmitteltests setzt voraus, dass (1) die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Betrieb über entsprechende Testmöglichkeiten verfügt und (2) der Suchtmittelmissbrauch nicht offensichtlich ist (etwa bei erkennbarer Volltrunkenheit).

Die Verweigerung der Mitwirkung an einem von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber angebotenen Entlastungstest kann als erhebliches Indiz für das Vorliegen eines Suchtmittelmissbrauchs gewertet und im Rahmen der Beweiswürdigung berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass ein im Streitfall befasstes Arbeitsgericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer ggf. durchgeführten Beweisaufnahme nach seiner freien Überzeugung darüber zu befinden hat, ob es eine tatsächliche Behauptung (wie z. B. eines Suchtmittelkonsums des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit bzw. die Erbringung der Arbeitsleistung unter der Wirkung eines Suchtmittels) für wahr erachtet oder nicht (vgl. § 286 Absatz 1 der Zivilprozessordnung/ZPO).

15. Wie stark ist das Problem „Drogen am Arbeitsplatz“ in Berlin ausgeprägt?

Zu 15.: Dem Senat liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

16. Wie groß ist der volkswirtschaftliche Schaden, der Berlin durch Drogenkonsum entsteht?

Zu 16.: Sowohl der volkswirtschaftliche Schaden als auch die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen des Konsums psychoaktiver Substanzen sind groß. Allerdings kann er für Berlin nicht beziffert werden, da Studien hierzu nicht vorliegen.

17. Wie viele Drogenabhängige gibt es in Berlin? Wie viele der Drogenabhängigen gehen (in absoluten und in relativen Zahlen) einer Arbeit nach?

Zu 17.: Auf der Grundlage von Hochrechnungen im Rahmen des Epidemiologischen Suchtsurveys aus dem Jahr 2018 leben in Berlin in der Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen derzeit etwa 42.000 Personen, die nach DSM-IV Kriterien (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) von Cannabis abhängig sind.

Nach einer Studie des Instituts für Therapieforschung (IFT) München aus dem Jahr 2016 gab es in Berlin schätzungsweise 11.300 bis 16.700 opioidabhängige Menschen, 5.300 bis 9.500 kokainabhängige und 6.500 bis 9.400 von Stimulanzien abhängige Menschen. Wie viele drogenabhängige Menschen einer Arbeit nachgehen, ist nicht bekannt.

18. Welche Programme gibt es in Berlin, Drogenabhängige wieder in der Arbeitswelt zu integrieren? In wie vielen Fällen gelingt eine Integration in die Arbeitswelt? Welche Firmen sind Kooperationspartner?

Zu 18.: Im aktuellen Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 bis 2020 führt die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in mehreren Projektlaufzeiten ESF-Projekte zur Beschäftigung und Qualifizierung für (langzeit-) arbeitslose, suchtmittelgefährdete und suchtmittelabhängige Menschen in Berlin durch. Diese Maßnahmen gehören zum Förderinstrument 10 und weisen folgende Ziele auf:



- Integration der Zielgruppe nicht konsumierender oder abstinenter ehemals Suchtmittelabhängiger in das Arbeits- und Berufsleben sowie
- (Wieder-)Erlangung von arbeitsrelevanten Grundkompetenzen und Erwerb vorbereitender Qualifikationen für die Zielgruppe langjährig und aktuell konsumierender Suchtmittelabhängiger, darunter auch Substituierte und chronisch mehrfach beeinträchtigte Abhängige.

Des Weiteren weist das Integrierte Gesundheits- und Pflegeprogramm (IGPP) im Handlungsfeld Drogen und Sucht das inhaltliche Angebot der „Integration“ aus. Dies ist jedoch nur ein kleiner Teil und eng verzahnt mit dem ESF-Programm.

In den derzeit neun bewilligten Projekten konnten im Jahr 2020 insgesamt 721 Teilnehmende durch diese Maßnahmen gefördert werden. Darin ist eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren zu sehen. So waren es im Jahr 2019 646 und im Jahr 2018 lediglich 436 Teilnehmende.

Die Projekte werden von Trägerinnen und Trägern der Berliner Drogen- und Suchthilfe geführt. Diese arbeiten hauptsächlich mit eigenen und/oder anderen Träger-Einrichtungen zusammen und kooperieren mit Akteurinnen und Akteuren des Berliner Verbundsystems der Drogen- und Suchthilfe, Einrichtungen der Gesundheitsförderung sowie mit Beschäftigungsträgerinnen und Beschäftigungsträgern. Die Trägerinnen und Träger kooperieren in Einzelfällen mit Betrieben (z. B. Lieferantinnen und Lieferanten des Tischlerbedarfs oder der Gastronomie) für den ersten und zweiten Arbeitsmarkt.

19. Wofür werden die Einnahmen aus dem Europäischen Strukturfonds ESF für Projekte der Qualifizierung, Beschäftigung und sozialpädagogischen Unterstützung von Drogenabhängigen/Suchtmittelgefährdeten konkret verwendet? Bitte um Aufschlüsselung.

Zu 19.: Wie unter Antwort 18 bereits erläutert, gehören die ESF-Projekte zur Investitionspriorität b.i) Aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung sowie Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in der Prioritätenachse B (Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung) als Förderinstrument 10. Spezifisches Ziel (B.1) ist die Stärkung der sozialen Integration und der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt. Das Förderinstrument ist untergliedert in zwei Förderschwerpunkte (hochschwellige und niedrigschwellige Maßnahmen). Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung führt derzeit neun Projekte, von denen acht bereits seit vielen Jahren erfolgreich im Suchthilfesystem integriert sind und sehr geschätzt werden. Zum 1. Januar 2021 begann wieder eine neue Projektlaufzeit, die mit Ablauf der Förderperiode im Jahr 2023 enden wird. Eine weitere Förderperiode 2021 bis 2027 mit Beginn im Jahr 2023 ist in Vorbereitung.

Es gibt derzeit folgende Trägerinnen und Träger mit ESF-Projekten:

- Notdienst für Suchtmittelgefährdete und -abhängige Berlin e. V.,
- vista gGmbH,
- Anti-Drogen-Verein e. V. (ADV),
- PAWIAN gGmbH,
- Tannenhof Berlin-Brandenburg e. V.,

- FrauSuchtZukunft Verein zur Hilfe suchtmittelabhängiger Frauen e. V.,
- Stiftung SYNANON,
- Fixpunkt gGmbH,
- Fixpunkt e. V.

Berlin, den 10. März 2021

In Vertretung

Alexander F i s c h e r

---

Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales