

I. Führungsverantwortung und Selbstkontrolle

Wenn wir uns zum Vorsatz machen, gefährliche Substanzen auf dem Weg zur Arbeit, im direkten Arbeitsbereich und auch nach der Arbeit zu vermeiden, brauchen wir alle Beteiligten, um unsere Vorhaben und die Planung umzusetzen.

Allerdings – und das wissen wir ja aus anderen Bereichen, muss die Initiative oft von der Führungsebene ausgehen. Die erforderliche Akzeptanz für Neuerungen erreicht man bei den Mitarbeitern aber meist nur, wenn man selbst Vorbild ist, Maßnahmen mit fundierten Argumenten begründen kann und Wege findet, auch Betriebsräte, Sicherheitsingenieure oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu überzeugen.

Eine weitere Variante wäre die Einführung neuer Abläufe im Bereich der Auszubildenden, da sie dort ohne große Schwierigkeiten realisierbar sind und sich auf die Mitarbeiter des ganzen Unternehmens übertragen.

Natürlich kann die Initiative in der Praxis auch von Betriebsräten oder sonstigen Mitarbeitern ausgehen.

Doch auch dann gilt, dass Vorbildfunktion, stichhaltige Argumente und die Akzeptanz aller Verantwortlichen nötig sind, um erfolgreich sein zu können und funktionierende Maßnahmen gegen Substanzmissbrauch einzuführen.

Bevor Sie sich auf dieses Buch einlassen, möchte ich Ihnen deshalb eine Grafik präsentieren, die Sie quasi als Leitbild verstehen können. Sie können daraus komprimiert sehen, welche wesentlichen Kriterien Sie persönlich überdenken sollten, wenn Sie Ihrer Vorbild- oder Führungsposition, in Bezug auf das Buchthema, gerecht werden und den ersten Schritt in Sachen PRÄVENTION machen wollen.

„*Kehre jeder vor seiner eigenen Tür*“ ist ein Sprichwort, das hier gut passt. Man sollte nämlich nicht für Dinge eintreten, hinter denen man nicht steht oder schlimmer, dadurch auffallen, dass man selbst durch Substanzmissbrauch bei der Belegschaft bekannt ist.

Deshalb empfehle ich, dass sich jeder Leser Gedanken darüber macht, was er selbst tun könnte, um zum sinnvollen bewussten Umgang mit Medikamenten anzuregen.

Gehört er zur Gruppe derjenigen 3 Millionen Arbeitnehmer, die laut DAK Gesundheitsreport 2015, auf leistungssteigernde Medikamente zugegriffen,

wird es aus meiner Sicht Zeit, sich selbst intensiver mit dieser Tatsache auseinanderzusetzen.

Überlegen Sie nur, wie oft man gedankenlos Medikamente einnimmt oder an andere weitergibt. Das kann die *Pille* sein, die die Mutter vor den Augen des Kindes einnimmt. Das kann aber auch das Verhaltensmuster sein, einem Kind, das über Kopfschmerzen klagt, sofort Kopfschmerz-Tabletten anzubieten, ohne über die Ursache der Kopfschmerzen nachzudenken und nur das Ziel zu verfolgen, dass das Kind möglichst schnell in die Schule kommt. Das kann aber auch der leistungsorientierte Sport-Übungsleiter sein, der bereits im Jugendalter seiner Schützlinge beginnt, mit bestimmten *Mittelchen* die Leistungsfähigkeit zu steigern. Oft genug sind es aber auch Eltern, die mit bestimmten Substanzen die Leistungsfähigkeit des Kindes steigern wollen, damit es das erreicht, was sich die Eltern oft für das eigene Leben gewünscht hatten.

Es kann aber auch die Kopfschmerzpille sein, die ständig eingenommen wird, obwohl ausreichender Schlaf, angemessene Erholungsphasen oder mehr körperliche Betätigung das Problem besser und nachhaltiger lösen könnten.

Natürlich sind wir als Arbeitnehmer alle betroffen, wenn wir Erschöpfungserscheinungen oder beginnende Symptome von Krankheiten nicht beachten und sofort versuchen, mit Medikamenten arbeitsfähig zu bleiben.

Hier liegen oftmals die Anfänge für Abhängigkeits- oder Suchtprobleme, die der Kriminologe *Schwind* sehr gut in einer Grafik über die Ursachen der Entstehung von Sucht und Abhängigkeit (→) dargestellt hat.

Dabei sind *Persönlichkeit* (Selbstwertgefühl, Beziehungsfähigkeit, Frustrationstoleranz), die Droge (Griffnähe, Wirkung, Verträglichkeit, Dosis) und das Milieu, also die Einflüsse der Gesellschaft, wichtige Gründe für die Entstehung von Abhängigkeiten und Sucht.

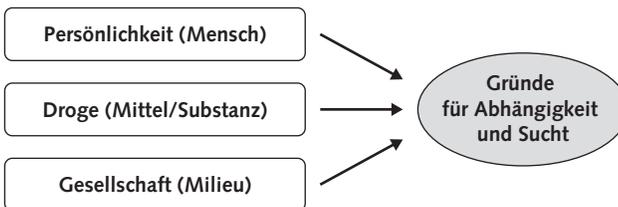


Abb. 1: Quelle: Hans-Dieter Schwind, Kriminologie und Kriminalpolitik, 23. Auflage, Kriminalistik Verlag, 2016

Ich denke, dass man sich die Erkenntnisse von *Schwind* zunutze machen kann, wenn man Probleme mit dem Thema „Medikamente und Drogen im Arbeitsbereich“ angehen oder vermeiden will.

Um in diesem Zusammenhang auch die immer möglichen straf- und zivilrechtlichen Aspekte zu überdenken, die bei missbräuchlicher Nutzung bestimmter Substanzen über den Nutzern und deren Verantwortlichen schweben können, sollten Sie anhand der Grafik überprüfen, ob Sie Ihre Führungs- oder Vorbildrolle bereits befriedigend ausgefüllt haben oder Sie nachbessern sollten.

Hinweis:

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern und dem Betrieb. Deshalb sind Präventionsmaßnahmen zu organisieren, um Substanzmissbrauch zu vermeiden. Werden Substanzen missbraucht oder therapeutisch eingesetzt, die die Arbeitssicherheit beeinträchtigen können, ist zu handeln. Um selbst ein Zeichen zu setzen, beachten Sie folgende Punkte:

Sensibilisieren Sie sich selbst für das Thema Medikamente und Drogen im Arbeitsbereich	Sensibilisieren Sie auch Ihre Mitarbeiter für das Thema
Lehnen Sie Substanzmissbrauch konsequent ab. Regeln Sie therapeutisch notwendige Einnahme von Arzneien	Zeigen Sie bei Missbrauchsverdacht Konsequenz, aber mit dem Schwerpunkt „Hilfeleistung“
Überdenken Sie besondere Gefährdungsbereiche und Privilegien in Bezug auf Substanzmissbrauch	Bauen Sie das Thema Substanzmissbrauch in interdisziplinäre Fortbildungen ein

Haben Sie all die Punkte selbstkritisch durchdacht, kann es losgehen. Folgen Sie mir auf die Reise durch das Labyrinth der verschiedensten Aspekte von Drogenmissbrauch, Medikamentengebrauch und -missbrauch, die im Arbeitsleben wichtig werden können!

Lassen Sie mich damit beginnen, Ihnen die wichtigsten illegalen Drogen und Medikamente vorzustellen, die aus meiner Erfahrung heraus im Arbeitsbereich vorhanden und beachtenswert sind.

Zusätzlich stelle ich Ihnen die Gruppe der sogenannten LEGAL HIGHS (→) vor, deren rechtlicher Status bis zum Jahreswechsel 2016/2017 sehr problematisch war, obwohl die Stoffe sehr gefährlich sind und sogar immer wieder zu Todesfällen führten. Dabei waren sie bis zur Einführung des

Neuen-psychoaktive-Stoffe-Gesetzes (= NpSG – Gesetzestext siehe Anhang S. 292) teilweise frei zu kaufen. Erst als eindeutig nachgewiesen war, dass Stoffe in den berauschenden Kräutermischungen und Badesalzen enthalten waren, die dem Betäubungsmittelgesetz unterstellt sind, gab es Handlungsansätze für Polizei und Staatsanwaltschaft.

Sie können nichts mit dem Begriff LEGAL HIGHS anfangen? Nun, ein Grund mehr, sich einzulesen und das nötige Grundwissen zu erlangen. Denn LEGAL HIGHS in Form von SPICE (→), Badesalzen und anderen Gegenständen des täglichen Bedarfs sind nicht nur im Arbeitsbereich, sondern auch an den Schulen und Universitäten anzutreffen. Es kann deshalb nicht schaden, etwas über diese Stoffe zu erfahren.

II. Illegale Drogen im Arbeitsbereich

1. Allgemeines

Um gleich einen Irrtum auszuräumen. Auch der Besitz von geringen Mengen illegaler Drogen, die dem *Betäubungsmittelgesetz (BtMG)* unterstellt sind, stellt schon ein Vergehen dar, das verfolgt werden muss (Drogenanhaltungen an einer Haschischpfeife). Die Annahme, dass es gesetzlich festgelegte Höchstmengen für Drogen gibt, die für den *Eigenverbrauch* bestimmt sind und deren Besitz dadurch straffrei wäre, ist falsch und gefährlich. Wird ein Verstoß nach dem BtMG angezeigt, sind die Strafverfolgungsbehörden außerdem verpflichtet, andere Behörden, wie die Fahrerlaubnisbehörden (§ 2 StVG) oder die Gesundheitsämter, von den Verfehlungen zu informieren, was dann zu Überprüfungen der Fahrtauglichkeit oder gar zum Entzug einer erteilten Fahrerlaubnis führen kann. Die Weitergabe der Anzeige wegen Verstoßes gegen das BtMG an die zuständige Staatsanwaltschaft hat in jedem Fall zu erfolgen.

Die unterschiedliche Praxis der Strafverfolgungsbehörden der einzelnen Bundesländer, kleinere Drogenverstöße zu ahnden oder das Ermittlungsverfahren einzustellen, hat nichts mit der grundsätzlichen Strafbarkeit nach dem BtMG und den Folgen, wie Mitteilungen an die Fahrerlaubnisbehörden, zu tun.

So ist es in Niedersachsen gängige Praxis, keine Strafen auszusprechen, wenn ein Beschuldigter 6 Gramm Cannabisprodukte in Besitz hatte und diese Menge nur für seinen Eigenverbrauch bestimmt war.

Die *Einstellungspraxis* ist aber erst relevant, wenn im Rahmen eines Strafverfahrens abgeklärt ist, ob die sichergestellte Menge tatsächlich nur zum Eigenverbrauch bestimmt war. Die Straftat des Besitzes von Cannabis steht aber bis zur Einstellung im Raum. Diese juristische Besonderheit wird von vielen Laien falsch verstanden.

Medienberichte zum Thema *Liberalisierung von Drogen* werden oft falsch interpretiert. Es geht dabei um das juristische Problem der Gleichbehandlung von Verstößen gegen das BtMG oder die Freigabe bestimmter Drogenarten. Hier gibt es in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Praktiken bei der Einstellung von Erstverstößen oder bei den Drogen-Mengen, die für die Entscheidungen der Staatsanwaltschaften wichtig sind. Das heißt, um ein abstraktes Beispiel zu konstruieren, dass man im Land Berlin

oder Niedersachsen bei einer beschlagnahmten Marihuana-Menge von X Gramm ein Ermittlungsverfahren einstellt, während man in Bayern den Besitzer einer kleineren Menge bereits zu einer Geldstrafe oder gar zu einer Freiheitsstrafe, die zur Bewährung ausgesetzt wird, verurteilt.

Für den Arbeitsbereich heißt dies, dass Arbeitnehmer, die illegale Drogen, wie Haschisch, Marihuana, Amphetamin, Crystal oder Kokain besitzen, grundsätzlich strafbar handeln. Auch andere Formen des Umgangs mit diesen Drogen sind vom BtMG erfasst und ein Verstoß kann empfindliche Strafen zur Folge haben (§ 29 BtMG). Zudem kann durch den Konsum von illegalen Drogen gegen andere Straftatbestände, z. B. wegen der Teilnahme am Straßenverkehr unter Einfluss der Drogen, verstoßen werden (z. B. §§ 316, 315c StGB).

Dies sollte man sich im Arbeitsbereich bewusst machen. Oft genug kommen Mitarbeiter zur Arbeit, obwohl sie am Vorabend Drogen konsumiert haben und die Wirkstoffe oder Abbauprodukte der Substanzen auch noch bei Arbeitsbeginn ihre Wirkung zeigen oder latent vorhanden sind (vergleiche Alkohol).

Die Halbwertszeiten, also die Zeiten, in denen Drogeninhaltsstoffe, wie bei Cannabisprodukten das *Tetrahydrocannabinol* (THC), abgebaut sind, können in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters und die Arbeitssicherheit eine entscheidende Rolle spielen.

Die Wirkungen der gebräuchlichsten illegalen Drogen, wie *Haschisch*, *Marihuana*, *Amphetamin* oder *Crystal* sowie *Heroin*, *Kokain*, aber auch Fertigarzneimittel mit Inhaltsstoffen, die dem BtMG unterliegen – zu denken ist hier an METHYLPHENIDAT, das in Medikamenten, wie RITALIN®, MEDIKINET® oder CONCERTA® verarbeitet ist, oder an Medikamente, wie OXYCODON® (→), FENTANYL® und LYRICA® – können in den meisten Fällen negative Einflüsse auf die Verkehrs- und Arbeitssicherheit haben, die es zu unterbinden gilt.

Deshalb ist der Umgang mit solchen Substanzen (Alkohol, Drogen, Medikamente) nicht nur in den Vorschriften für die Arbeitssicherheit geregelt. Auch in den Unfallverhütungs-Vorschriften sind Drogen und Medikamente thematisiert. Wünschenswert wäre deshalb die Aufnahme von Verhaltensmaßregeln zur Drogen- und Medikamenteneinnahme in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen.

Doch es sind neben verbotenen Besitz oder Handel mit illegalen Drogen und der rechtlichen Würdigung auch andere, praktische Kriterien im Arbeitsbereich zu beachten. Oft genug wurden die Schränke oder Spinde als Versteck für illegale Drogen missbraucht.

Rohstoffe, die zur Produktion von illegalen Drogen geeignet sind, wurden entwendet, firmeneigene technische Geräte/IT-Hardware zur Fälschung von Rezepten genutzt oder auch illegale Drogen über die firmeneigene Datenleitung im *Web* bestellt und in der Firma gekauft oder verkauft.

Computeranlagen der Firmen ermöglichen nahezu gefahrlose Drogenbestellungen im Internet (über verschlüsselte *Darknet*-Verbindungen), vor allem dann, wenn mit Kennwörtern für die Freischaltung der PCs sehr leichtfertig umgegangen wird.

Mittlerweile gibt es Internetportale, über die man alle möglichen Drogen, Medikamente, Waffen und vieles mehr bestellen kann. Das Entdeckungsrisiko ist bei uns im Lande – aus meiner Sicht aus falsch verstandenem Liberalismus heraus – relativ gering.

Hier ergeben sich aus meiner Sicht vor allem für *Fachkräfte für Arbeitssicherheit* und *Führungskräfte* oder für *externe Sicherheitsunternehmen* einige neue Aufgabenbereiche, die Anforderungen an den Einzelnen stellen können, um die vielfältigen Möglichkeiten des bedenklichen Umgangs mit Drogen im Arbeitsbereich zu erkennen und geeignete Maßnahmen entgegenzusetzen.

Doch um dies in der Praxis umzusetzen, brauchen Sie erst einmal fundiertes Grundwissen über die illegalen Drogen selbst, ihre Wirkungsweisen und Erkennungszeichen.

Sie sollten aber auch die wesentlichen Bestimmungen des Betäubungsmittelgesetzes, kurz BtMG, kennen, um mitreden zu können.

Echte Fachleute müssen Sie nicht werden, aber zur Erfüllung Ihrer Aufgaben – speziell als Führungskraft, die unter Umständen für das Verhalten eines Mitarbeiters haften muss oder strafrechtlich mit zur Verantwortung gezogen werden kann – brauchen Sie diese Portion Grundwissen.

Grundwissen zum Betäubungsmittelgesetz

Illegale Drogen und deren Inhaltsstoffe sind dem Betäubungsmittelgesetz (BtMG) unterstellt und der Umgang ist in jeglicher Form geregelt. Die einzelnen Drogen oder Inhaltsstoffe sind in drei Anlagen zum BtMG aufgelistet. Verstöße werden mit empfindlichen Freiheitsstrafen oder mit Geldstrafen geahndet.

LEGAL HIGHS, wie berauschende Kräutermischungen (SPICE) oder Badesalze mit berauschenden Inhaltsstoffen, sind nur dann unter das BtMG gestellt, wenn tatsächlich Stoffe nachgewiesen werden können, die in den Anlagen aufgeführt sind.

Ansonsten gilt bei LEGAL HIGHS das im November 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlichte *Neue-psychoaktive-Stoffe-Gesetz (kurz: NpSG)*. Mit diesem Gesetz konnte eine Gesetzeslücke geschlossen werden, um den Umgang mit den gefährlichen Stoffen zu reglementieren.

Damit gibt es kaum eine Form des Umgangs mit Betäubungsmitteln, der nicht normiert ist.

Für Wirtschafts- oder Industrieunternehmen ist der Umgang mit illegalen Drogen aber sicherlich nicht das primäre Problem, abgesehen von Fallkonstellationen, in denen sich eine Beteiligung an einer Straftat durch einen Vorgesetzten abzeichnet.

Dies kann der Fall sein, wenn nachweisbar die *Gelegenheit geschaffen wurde, im Arbeitsbereich Drogen zu konsumieren, damit zu handeln* oder wissentlich *Geldmittel* oder *Versteckmöglichkeiten* zur Verfügung zu stellen. Eine derartige Handlungsweise würde unter Umständen den Tatbestand des „Schaffens von Gelegenheiten“ im Sinne des BtMG erfüllen und strafrechtliche Verfolgung fordern (§ 163 Strafprozessordnung).

Dabei muss man grundsätzlich davon ausgehen, dass derartige Straftaten sowohl vorsätzlich als auch fahrlässig begangen werden können.

Deshalb ist bei Bekanntwerden von Drogenaktivitäten im Betrieb grundsätzlich zu handeln. Eine Pflicht, Verstöße bei der Polizei anzuzeigen, besteht zwar nicht, allerdings sollten Sie aufgefundene Drogen niemals selbst in Besitz nehmen, sondern vorher grundsätzlich die örtlich zuständige Polizeidienststelle verständigen. Nehmen Sie die Drogen an sich, besitzen Sie den Stoff und machen sich somit strafbar. Sie besitzen dann nämlich eine Droge im Sinne des BtMG und haben dafür nicht die notwendige Erlaubnis.

Beispiel:

In einem Fertigungsbetrieb wurde im Schichtbetrieb gearbeitet. Drei Jungarbeiter, die ihre Schicht gegen 22 Uhr begannen, kamen gewöhnlich total erschöpft zur Arbeit. Auffällig war, dass alle drei nach der ersten Zigarettenpause merklich aufgeputscht an den Arbeitsplatz zurückkehrten.

Auch dem Schichtführer fiel dies auf und auf Nachfragen erfuhr er, dass seine Mitarbeiter in der Pause Amphetamin konsumieren, um die Schicht zu überstehen. Der Mann unternahm nichts.

Monate später wurde einer der Jungarbeiter von der Polizei festgenommen. Er hatte einem sogenannten noeP (= nichtöffentlich ermittelnden

Polizeibeamten) 50 Gramm Amphetamin angeboten und war bei der Übergabe festgenommen worden. Wohnung und Arbeitsplatz des Dealers wurden durchsucht.

Im Spind wurden weitere 50 Gramm Amphetamin gefunden und beschlagnahmt.

Der Verdächtige machte von der Möglichkeit Gebrauch, sich durch ein Geständnis im Sinne des § 31 BtMG (der eine Art Kronzeugenregelung darstellt) eine bessere Situation im eigenen Strafverfahren zu verschaffen und gab deshalb auch zu Protokoll, dass man während der Arbeitszeit Drogen konsumiert hat.

Auf die Frage, ob das keiner im Betrieb merkte, dass mehrere Arbeiter regelmäßig Drogen konsumierten, gab der Proband zu Protokoll, dass sein Schichtführer wusste, dass mehrere Arbeiter regelmäßig Amphetamin konsumierten, er aber nichts unternahm.

Für den ermittelnden Kriminalbeamten und die Staatsanwälte stellt sich in einem derartigen Fall die Frage, ob sich der Schichtführer nicht nur nach dem BtMG strafbar machte, weil er nichts gegen den Drogenkonsum unternahm, sondern sogar die Möglichkeit bot, dass ungeniert Drogen konsumiert werden konnten

Verstöße gegen andere Gesetze (Arbeitsschutzgesetz) möchte ich hier aus Verständnisgründen noch nicht erläutern, aber die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verstoßes gegen das BtMG ist sehr wahrscheinlich.

Doch neben dem Umgang mit den klassischen illegalen Drogen kann auch der missbräuchliche Umgang mit betäubungsmittelhaltigen Fertigarzneimitteln ein massives Problem im Arbeitsbereich werden, wenn die jeweiligen Mittel illegal erworben und ohne oder entgegen der ärztlichen Verordnung verwendet oder weitergegeben werden. Auf das Thema *Medikamente* werde ich aber im nächsten Abschnitt eingehen.

Für Sie ist es zum Verständnis und zur Organisation notwendiger Maßnahmen sowie zur Feststellung von Drogenmissbrauch am Arbeitsplatz vorteilhaft zu wissen, wo man verbindliche Informationen über diese Substanzen und ihre Wirkung findet, welche Handlungen strafbar sein können und welche Stoffgruppen im BtMG aufgelistet sind.

Das sind neben den angeführten Anlagen zum BtMG natürlich die bekannten Informationsquellen, wie WIKIPEDIA sowie die *Rote Liste*, die *Gelbe Liste* oder Info-Material der Krankenkassen.

Dieses Grundwissen kann Ihnen auch dann helfen, wenn Sie – wie in Kapitel III ausführlich behandelt – im Rahmen eines sogenannten *Stufengesprächs* mit einem des Substanzmissbrauchs verdächtigen Mitarbeiter sprechen wollen. Anders als beim Thema „Alkohol“ sind nämlich Drogen- und Medikamentenkonsumenten gewöhnlich sehr gut informiert, was die Wirkungsweise der eingenommenen Substanzen anbelangt. Ein Gesprächspartner, im Fall von *Fürsorgegesprächen* ein Vorgesetzter, der nicht über ein gewisses Grundwissen zum Thema verfügt, wird deshalb kaum ernstgenommen oder gar *an der Nase herumgeführt*. Deshalb kann Ihnen Wissen über die gesetzliche Methodik des BtMG schon Vorteile bringen, wenn Sie einmal in die Lage geraten, Substanzmissbrauch mit Drogen im Betrieb zu unterbinden.

Wesentlich für die Einordnung von illegalen Drogen oder betäubungsmittelhaltigen Medikamenten sind die sogenannten *Anlagen I bis III* des Betäubungsmittelgesetzes, in denen jedoch meist nur die Inhaltsstoffe der einzelnen Substanzen, besonders bei Fertigarzneimitteln, gelistet sind. Dennoch ist es vorteilhaft, diese Anlagen und ihren Inhalt im Groben zu kennen:

Anlage I – zum BtMG

Hier sind *nicht verkehrsfähige Betäubungsmittel* aufgelistet. Als Beispiele sind LSD, Meskalin, Psilocybin oder Tetrahydrocannabinol zu nennen. Der Handel mit Substanzen dieser Anlage ist verboten, ebenso die Abgabe. Auch die Verwendung dieser Produkte in der Pharmaindustrie ist grundsätzlich nicht gestattet.

Für Sie kann deshalb als Richtschnur gelten, dass alle Stoffe, die in dieser Anlage zum BtMG vermerkt sind und bei Ihnen im Betrieb auftauchen, Ihre ganze Aufmerksamkeit bekommen sollten, da dann ein Mitarbeiter gesetzeswidrigen Umgang mit diesen Stoffen hat.

Anlage II – zum BtMG

beinhaltet *verkehrsfähige, aber nicht verschreibungsfähige Betäubungsmittel*, wie Cis-Tilidin, Methamphetamin, Cannabis oder Coca-Blätter. Der Handel mit den Produkten ist, mit entsprechender Erlaubnis der Bundesopiumstelle, möglich, weil die Stoffe als Ausgangsstoffe für die Medikamentenherstellung wichtig sind. Nicht erlaubt ist aber die Abgabe an Privatpersonen.

Diese können nur im Ausnahmefall im Besitz einer solchen Erlaubnis sein.

Anlage III – zum BtMG

beinhaltet *verkehrsfähige und verschreibungsfähige Betäubungsmittel*, wie *Amphetamin, Diazepam, FENTANYL, METHADON, OXYCODON* oder *bestimmte Zubereitungen von TILIDIN und METHYLPHENIDAT*.

Das sind meist Stoffe, die in der Pharmazie zur Herstellung von Arzneien nötig sind.