

Gewährleistung von arbeitsrechtlichen Massnahmen durch die Suchtberatung¹

von Andreas Manz

Arbeitgeber gelangen hin und wieder an die Suchtberatungsstelle, weil einer ihrer Mitarbeiter mit Suchtmittelmissbrauch auffällt. Bei grossen Firmen sind es in der Regel deren Sozialdienste, die mit der Suchtberatung Kontakt aufnehmen.

In unseren Gesprächen ist mir nun aufgefallen, dass jeder Suchtberater seine Funktion in einem solchen Dreieckverhältnis Vorgesetzter/Arbeitgeber - süchtiger Arbeitnehmer - Suchtberater finden muss. Ziel dieses Papiers ist es, gewisse Überlegungen dem Finden der richtigen Position zugrunde zu legen.

Grundaussagen

- Ziel der Arbeitgeber ist es, dass der süchtige Arbeitnehmer seine Leistung erbringt.
- Ziel des Arbeitnehmers ist es, seine Stelle zu behalten und seine Sucht „in den Griff“ zu bekommen.
- Ziel des Suchtberaters ist es, dem Süchtigen in der Stabilisierung seiner Sucht zu helfen.
- Ziel der arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist es, all diese Teilziele in ein Gleichgewicht zu bringen.

Probleme

- Die Sucht ist verbunden mit der Tatsache, dass der Süchtige sein Problem verleugnet.
- Die Suchtberatung weiss oft nicht, wie es tatsächlich um den Klienten steht.
- Der Arbeitgeber/Vorgesetzte ist der Vertuschung des Süchtigen oft hilflos ausgesetzt.

Konsequenzen

Trägt man die verschiedenen Interessen und Blickwinkel zusammen, soll dies so geschehen, dass alle davon profitieren:

- Für den Arbeitgeber/Vorgesetzten wird ein Forum geschaffen, das ihn aus seiner Hilflosigkeit herausführt. Er kann sich nun an den Suchtberater wenden, wenn ihm Krankenschreibungen des Arbeitnehmers nicht geheuer sind oder wenn dieser angetrunken zur Arbeit kommt.
- Es wird eine Gesprächsrunde definiert, die immer dann zusammentrifft, wenn am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Sucht etwas nicht rund läuft.
- Es besteht eine gewisse Gefahr, dass an den Süchtigen Maximalforderungen gestellt werden wie: Wenn er das nächste Mal betrunken zur Arbeit kommt oder wegen der Sucht zu Hause bleibt, dann wird ihm gekündigt (oder Ähnliches.) Das wäre unsinnig.

¹ Diesen Artikel schrieb ich 1989 im Rahmen meiner Supervisionstätigkeit des Suchtberaterteams des Blauen Kreuz Baselland.

Mit grösster Wahrscheinlichkeit werden Vorfälle erneut geschehen. Es ist ja eine schwere Krankheit im Spiel. Würde sich diese so leicht verscheuchen lassen, wäre all unser Aufwand gar nicht nötig. Das Ziel des Forums ist der Gedankenaustausch, ist das Gespräch, ist das Erwägen von Hilfestellung und ist das Besprechen der realen Einbusen, die der süchtige Arbeitnehmer dem Arbeitgeber beschert. Zu all diesen Themen sollen Lösungen ausprobiert werden. Der Prozess braucht aber Zeit und muss sich über mehrere Jahre hinziehen können. Ansonsten müssen wir gar nicht antreten.

- Das Gesprächsforum ist ein Teil der Suchttherapie. Es gibt dem Berater Informationen, die ihm der Süchtige selber nicht bringen würde, objektiviert das Problem am Arbeitsplatz und sucht dafür im Rahmen der Suchttherapie Lösungen. Alle müssen etwas zur Lösung beitragen. Der Arbeitgeber anerkennt, dass er einen kranken Mitarbeiter hat und definiert den Spielraum, den die Krankheit einnehmen kann (z.B. zwei Wochen pro Jahr in den nächsten drei Jahren). Benötigt der Süchtige eine 3-monatige stationäre Therapie (Kur), so wird das geplant und mittels Krankschreibung unterfüttert. Der Arbeitnehmer muss eventuell nacharbeiten, einen Teil seiner Ferien zur Kompensation opfern oder sich sonst wie kooperativ zeigen. Bei einem chronischen Suchtleiden kann auch eine geordnete Teilpensionierung die Arbeit retten. Der Suchtberater gewinnt im Vorgesetzten/Arbeitgeber einen Partner und Information für seine Beratertätigkeit.

Aufpassen

Besonders müssen wir darauf achten, dass

- die Krankheit nicht insofern verleugnet wird, als dass sie plötzlich keine Probleme mehr verursachen dürfe (Maximalforderungen);
- der Suchtberater ungewollt dazu missbraucht wird, um dem Mitarbeiter seinen normalen Kündigungsschutz zu durchlöchern und die Entlassung vorzubereiten;
- alle Abmachungen eine natürliche Ablaufzeit haben. Nach einigen Monaten muss man die Abmachung erneuern oder sie erneut definieren. Man kann nicht nach zwei Jahren eine alte Vereinbarung hervorholen und danach handeln. So funktionieren juristische, aber nicht psychologische oder erzieherische Vereinbarungen. Wer Kinder hat oder hatte, weiss dies sehr genau aus eigener Erfahrung.