

Gibt es Chancen für die Suchtbekämpfung?

Hans-Jürgen Honsa, Salzgitter*

Einleitung

Dass die Suchtbekämpfung in den Betrieben wichtig ist, werden die meisten Menschen sofort unterschreiben. Verbinden sie doch damit Bilder wie den volltrunkenen LKW-Fahrer, der ohne eine Bremsspur zu hinterlassen auf ein Stauende auffährt und mehrere Menschen dem Flammentod preisgibt, oder den „zugedröhnten Junkie“, der sich in der Waschkaue mit zitternden Händen eine gefüllte Nadel in die bereits zerstochene Armbeuge jagt. Natürlich gibt es fast täglich irgendwo in Deutschland solche Bilder und natürlich muss versucht werden, diese Bilder zu eliminieren. Aber diese Vorgänge geben nicht den betrieblichen Alltag im Suchtgeschehen wieder. Um diesen betrieblichen Alltag besser erfassen zu können, sollen nachstehend ein paar Eckdaten genannt werden.

* Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Hans-Jürgen Honsa ist Fachdienstleiter Ratsangelegenheiten bei der Stadt Salzgitter und nebenamtlich als Dozent bei FHS und Studieninstitut Braunschweig tätig. Er ist seit vielen Jahren als Personalratsmitglied aktiv und Autor zahlreicher Fachveröffentlichungen.

2. Die Suchtproblematik und ihre Folgen

2.1 Die Ursachen von Suchtverhalten

Seit Jahrzehnten, wenn nicht sogar seit Jahrhunderten, versuchen Wissenschaftler der Ursache von Suchtverhalten auf den Grund zu gehen. Dabei haben sie im Laufe der Zeit eine ganze Bandbreite von Ursachen gefunden und fügen der so entstandenen Liste jedes Jahr neue hinzu. Sprach man Ende des 19. Jahrhunderts vom „Elends-Alkoholismus“, so wie er heute in großen Teilen der ehemaligen Ostblockstaaten anzutreffen ist, so sind heute die Begriffe wie „Wohlstandsalkoholismus“, „Partydroge“ oder „Kickbooster“ in der Suchtszene zu hören, die mit ihrem Namen gleichzeitig auch einen Teil der Ursachen abbilden.

Bei Alkoholismus ist es meist das sog. Erleichterungstrinken und der Gruppenzwang (insbesondere bei Jugendlichen), bei Drogenabhängigkeit ist es meist zunächst die Neugierde oder ebenfalls der Gruppenzwang. Später kommt bei beiden Suchtabhängigen die „positive Erfahrung“ (durch die Ausschüttung des Neurotransmitter-Botenstoffs Dopamin) aus dem Konsum (Stim-

mungsaufhellung, Problemkompensation, Abbau von Ängsten, Kontaktfreudigkeit usw.) hinzu. Das Gehirn hat die positive Erfahrung abgespeichert, damit gelernt. Dadurch ist ein typisches „Reiz-Reaktions-Schema“ (den klassischen Lerntheorien entnommener Begriff) entstanden. Die heutigen klinischen Behandlungsmethoden setzen deshalb auch an einer Blockierung dieses „Belohnungssystem“ des Gehirns an.

Es gibt aber in den letzten Jahren auch andere Ursachen für eine Entwicklung von Abhängigkeiten, die einen engen Bezug zum betrieblichen Alltag haben und deshalb hier auch näher untersucht werden sollen.

Gerade in der heutigen, von Verunsicherung und sozialen Ängsten geprägten Zeit gibt es eine nicht unerhebliche Anzahl von Menschen, die unter einer „sozialen Phobie“ leiden und dadurch alkoholkrank geworden sind. Fachleute schätzen diese Zahl auf rd. eine halbe Million Menschen. Diese Menschen treibt die Angst um, den Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der Gesellschaft oder auch der Familie nicht mehr gewachsen zu sein, schlicht zu versagen. Da sie die Angst nicht aushalten können, flüchten sie in den Alkohol und werden abhängig. Der Leiter der Angstambulanz der Uni Göttingen, Prof. Bandelow, befürchtet, dass diese Sozialphobiker von Ärzten oft nicht erkannt werden.¹

2.2 Die Datenlage in Deutschland

Nach einer Studie des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales (BMGS) sind z. Zt. hierfür folgende Daten - bezogen auf Alkohol - bedeutsam:

- rd. 1,6 Mio. Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind akut alkoholabhängig (dies entspricht 2,4 % der Wohnbevölkerung ab 18 Jahren);
- Alkoholmissbrauch liegt aktuell bei 2,65 Mio. Menschen vor (das entspricht 4 % der Gesamtbevölkerung);
- 10 bis 12 % der Bundesbürger konsumieren Alkohol in einer Größenordnung, die zwar nicht akut gefährlich ist, aber langfristig ein hohes Risiko von gesundheitlichen und sozialen Schäden mit sich bringt;
- 238.000 Straftaten werden pro Jahr unter Alkoholeinfluss begangen (das sind 7 % aller registrierten Straftaten);
- Trunkenheit im Straßenverkehr spielt bei 60 % der 150.000 Verurteilungen wegen Straftaten im Straßenverkehr eine Rolle; bei rund 33.000 Verkehrsunfällen mit Personenschaden ist Alkohol im Spiel, und etwa 1.500 Personen werden bei Verkehrsunfällen mit Alkoholeinfluss getötet;
- Arbeitsunfähigkeit und Invalidität wegen Alkoholabhängigkeit bzw. Alkoholpsychose wird in etwa 92.000 Fällen pro Jahr festgestellt; zur Frühberentung kommt es bei etwa 6.500 Fällen pro Jahr; in beiden Zahlen sind Fälle auf Grund anderer Krankheiten, die sich in Folge des Alkoholkonsums entwickeln, nicht enthalten;
- direkt oder indirekt in Verbindung mit Alkohol sterben jährlich rund 42.000 Personen;
- der volkswirtschaftliche Schaden durch alkoholbezogene Morbidität und Mortalität beziffert sich auf etwa 40 Mrd. DM

(z. Zt. mind. 20,6 Mrd. Euro) jährlich, die indirekten Kosten übermäßigen Alkoholkonsums nicht einbezogen.²

Für die anderen stoffgebundenen Abhängigkeiten wie z. B. Drogen, Medikamente, Nikotin bzw. die stoffungebundenen Abhängigkeiten wie z. B. Arbeitssucht, Spielsucht, Internetsucht oder Kaufsucht gibt es ähnliche Statistiken, die aber den Rahmen dieser Abhandlung sprengen würden.

2.3 Die Datenlage im Betrieb

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Zahlen des BMG (jetzt BMGS) wird der Anteil der alkoholkranken Mitarbeiter in einem Betrieb auf ca. 5 % geschätzt. Dieser Anteil kann je nach Art und Struktur des Betriebes sowie Altersquerschnitt der Mitarbeiter nach oben oder unten variieren. Weitere 10 % der Belegschaft sind als alkoholgefährdet anzusehen. Das bedeutet, dass etwa jeder siebte Beschäftigte ein deutliches Alkoholproblem hat.

Die Sozialwissenschaftler Horch und Eckardt von der FU Berlin haben berechnet, dass der Ressourcenverlust durch alkoholbedingte Todesfälle bei jährlich rd. 7 Mrd. Euro liegt. Sie verweisen zudem auf 90 verschiedene „alkoholassoziierte Krankheiten“. Dabei handelt es sich um Gesundheitsstörungen, die durch übermäßigen Alkoholkonsum zwar nicht ursächlich ausgelöst, aber befördert werden. Hier eine detaillierte Rechnung aufzustellen, ist fast unmöglich. Schwierig bleibt auch die Berechnung der durch übermäßigen Alkoholkonsum oder Alkoholiker verursachten Kosten in Firmen und Unternehmen. Das Schweizer Institut für Suchtfragen hat dies anhand von statistischem Material aus über 1.000 Betrieben versucht. Es kam zu dem Schluss, dass die Arbeitgeber einen alkoholbedingten Mehraufwand von rd. 1.500 Euro pro betroffenen Mitarbeiter und Jahr haben. Deswegen setzen auch deutsche Chefs immer stärker auf Suchtprävention und Aufklärung. Arbeitsschutzexperten und Betriebsärzte haben herausgefunden, dass Trinker rd. 2,6 mal mehr fehlen als Abstinenzler. 25 % aller Betriebsunfälle seien zudem auf den Einfluss von Alkohol zurückzuführen. Auch gibt es natürlich eine erhebliche Dunkelziffer: Wer gibt schon freiwillig zu, dass er betrunken war, als er einen Unfall verursachte? Erstens würde er seinen Unfallschutz verlieren und zweitens wahrscheinlich auch seinen Job. Verweist er dagegen auf seine Ungeschicklichkeit, behält er beides.³

Diese Zahlen belegen dramatisch, dass unter Berücksichtigung der hierdurch entstehenden wirtschaftlichen Schäden es sich kein Betrieb leisten kann, das Suchtproblem zu verharmlosen oder es zu negieren. Leider ist hier die Tendenz bei vielen Betrieben zu beobachten, diese Problematik einfach nicht zur Kenntnis zu nehmen. Viele Betriebsverantwortliche befürchten einen Imageschaden, wenn sie sich dieser Problematik offensiv stellen. Dabei verkennen sie, dass in der heutigen Zeit ein modernes, beschäftigtenorientiertes Gesundheitsmanagement ein unabdingbares Mittel ist, um sich die wertvollste Ressource seines Betriebes, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch für die Zukunft zu sichern.

2 Pressemitteilung des BMGS v. 19. 6. 2000 (Die Daten wurden teilweise auf Grund der Zahlen des Jahrbuchs Sucht 2005 aktualisiert).

3 „Das Parlament“ v. 17. 1. 2005, S. 9.

1 „Die Welt“ v. 5. 10. 2004.

3. Möglichkeiten der Betriebsräte

3.1 Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Zunächst einmal hat der Betriebsrat auf die Einhaltung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu drängen. Sie basiert auf der Grundlage des privatrechtlichen Arbeitsvertrages und ist Ausfluss des Grundsatzes von Treu und Glauben der §§ 157 und 242 BGB. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bildet das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertragsverhältnis und stellt ebenso eine Generalklausel mit Verpflichtungscharakter für alle gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers und eine Reihe von Einzelpflichten dar. In der Hauptsache und in Bezug auf die Suchtproblematik gilt sie als Pflicht zur Fürsorge für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Diese wiederum äußert sich in dem Gebot für den Arbeitgeber, durch die Erfüllung von Aufklärungs- und Schutzpflichten vermeidbare Schäden vom Arbeitnehmer abzuwenden. Bei allen Maßnahmen des Arbeitgebers sind somit die Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.

Die Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze und Verordnungen, wie z. B. Arbeits- und Betriebschutzgesetze und -verordnungen, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, wird zwar als öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers angesehen und auch von staatlichen Stellen wie z. B. dem Gewerbeaufsichtsamt überwacht, ist aber auch aus Gründen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geboten. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, einer Weisung seines Arbeitgebers etwa zum Alkoholverbot zu folgen, entspringt zwar unmittelbar nicht der Fürsorgepflicht, sondern dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, ist aber insgesamt gesehen im Rahmen der Fürsorge zu sehen.

Aus dieser Fürsorgepflicht heraus, aber auch auf Grund der gesetzlichen Regelung (die auf Grund des SGB VII erlassenen Unfallverhütungsvorschriften – UVV –, § 38 Abs. 1 und 2, gestatten keine Beschäftigung „berauschter“ Versicherter) hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, z. B. unter Alkoholeinfluss stehende Mitarbeiter entweder von der Arbeitsstelle fern zu halten bzw. sie von der Arbeitsstelle ohne Eigengefährdung oder Drittgefährdung nach Hause zu „geleiten“. Diese Verpflichtung hat auch der Dienstherr. Eventuell anstehende Kosten für den „Heimtransport“ sowie der Arbeitsausfall gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Die Freistellung des Arbeitnehmers (von den tariflichen Regelungen des Sonderurlaubs und der Arbeitsbefreiung einmal abgesehen) für eine ehrenamtliche Tätigkeit, die der Interessenwahrung der Mitarbeiter des Betriebes dient, wie z. B. Arbeit im Suchthelferkreis, ist ebenfalls Ausfluss dieses Fürsorgeprinzips. Das Gleiche gilt natürlich für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einschließlich eventuell anstehender ärztlich angeordneter Therapien bzw. Kuren.

3.2 Die Antragsrechte und Überwachungspflichten

gem. §§ 75 Abs. 1 und 80 Abs. 1 sowie die freiwilligen Betriebsvereinbarungen gem. § 88 BetrVG

Wie bereits unter 2.1 ausgeführt, gehört zu den Hauptursachen für Suchtverhalten die Angst um den Arbeitsplatz bzw. die Angst, den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht mehr ge-

wachsen zu sein. Diese Hauptursachen für Suchtverhalten, dazu muss auch noch Mobbing gezählt werden, können durch einen aktiven, informierten und engagierten Betriebsrat positiv beeinflusst werden. Dazu stehen ihm in der Hauptsache folgende Mittel zur Verfügung, die er je nach Lage des Einzelfalles angemessen einsetzen sollte:

3.2.1 Überwachungspflicht gem. § 75 Abs. 1 BetrVG

Hiernach haben der Betriebsrat und der Arbeitgeber u. a. die Verpflichtung darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

Gerade im Bereich der Datenverarbeitung, in der das Wissen eine Halbwertszeit von knapp einem Jahr hat, sind ältere Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter nicht mehr so leistungsfähig, wie das früher einmal gewesen ist. Hier hat der Betriebsrat eine gute Handhabe, einer für diesen Personenkreis verständlichen Angst, den Anforderungen am Arbeitsplatz eventuell nicht mehr gerecht zu werden, z. B. durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung gem. § 77 i.V.m. § 88 BetrVG entgegenzuwirken. Weiterhin entstehen sehr viele Mobbingprozesse aus einem persönlichen Konflikt, dem eine bestimmte Eigenschaft oder Eigenart des Gemobbten zu Grunde liegt⁴. Das kann die Herkunft oder Abstammung oder auch das Geschlecht sein, das hier als Anlass für zunächst „harmlose“ Hänseleien oder Frotzeleien dient. Einher geht aber auch eine schleichende Abwertung der Persönlichkeit des „Gehänselten“, der möglicherweise irgendwann einmal keinen Spaß mehr versteht, sich zur Wehr setzt und dann erst recht als „Spaßverderber“ gilt und der Konflikt in einen Mobbingprozess übergeht. Nicht wenige dieser vorgenannten Personenkreise zeigen Suchtverhalten, da sie diese für ihre Psyche belastenden Einflüsse glauben, nur durch einen „kleinen Entspannungsschluck“ kompensieren zu können!

Hier haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat deshalb gleichermaßen die Verpflichtung, solche Vorgänge sofort nach dem Bekanntwerden zu unterbinden.

3.2.2 Überwachungspflicht und Antragsrecht gem. § 80 Abs. 1 BetrVG

Die Überwachungspflicht des Betriebsrats gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterscheidet sich von der vorgenannten gemeinsamen Überwachungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 75 Abs. 1 BetrVG dadurch, dass hier nunmehr auf die ordnungsgemäße Durchführung der zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hinzuwirken ist. Diese Überwachungspflicht schließt ein aktives Hinwirken auf die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften bei Feststellung von Verstößen ein.

⁴ Honsa/Paasch, Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst, S. 42.

Im Rahmen des Antragsrechts (unechtes Initiativrecht) gem. § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat zunächst Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, zu beantragen. Diese Formulierung lässt einen weiten Spielraum (in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten), was die inhaltliche Ausgestaltung der vom Betriebsrat einzubringenden Anträge angeht. Das geht vom Nichtraucherschutz (z. B. allgemeines Rauchverbot) über die Einrichtung einer Gemeinschaftseinrichtung (z. B. Kantine) bis hin zur Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungsgeräten, wenn denn eine Mehrheit der Arbeitnehmer z. B. die alte Stempelkarte abschaffen möchte. Der Betriebsrat kann von sich aus (Initiativrecht) eine bestimmte Gestaltung anregen oder eine bestimmte Regelung vorschlagen und ist somit nicht darauf beschränkt, immer nur zu Vorschlägen und Absichten des Arbeitgebers Stellung zu nehmen. Die Anträge und Vorschläge sind an keine Form oder Frist gebunden; es genügt, wenn sie z. B. in den regelmäßigen Besprechungen mit dem Arbeitgeber vorgebracht werden. Der Betriebsrat sollte also im konkreten Bedarfsfall nicht auf die Initiative des Arbeitgebers warten, sondern selbst aktiv und damit initiativ tätig werden.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass der Erfolg von solchen Initiativen des Betriebsrats von der Mitarbeit bzw. dem Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig ist (unechtes Initiativrecht). Konkret bedeutet dies, dass bei einer Ablehnung des Antrages durch den Arbeitgeber keine rechtliche Möglichkeit der Weiterverfolgung mehr gegeben ist. Allerdings ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, den jeweiligen Antrag entgegenzunehmen und sich ernsthaft mit ihm auseinander zu setzen. Ein guter Betriebsrat wird deshalb jede dieser Maßnahmen gut vorbereiten und den daraus dem Betrieb entstehenden Vorteil präzise herausarbeiten.

Zur Vervollständigung sei noch gesagt, dass gemäß Absatz 2 der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG rechtzeitig und umfassend unterrichten muss und jeder Betriebsrat, aber auch jeder Arbeitgeber gut beraten ist, wenn er im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit versucht, Konflikte an dieser Stelle rechtzeitig abzublocken und einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

3.2.3 Freiwillige Betriebsvereinbarungen gem. § 88 i.V.m. § 77 BetrVG

Diese Vorschrift gibt (abweichend von dem gem. § 87 BetrVG durchsetzbaren Mitbestimmungsrecht) die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Die Rechtsnatur und das Verfahren zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung sind in § 77 BetrVG geregelt. § 88 BetrVG gibt hierzu die Themenbereiche vor, die bereits in den allgemeinen Aufgaben des § 80 BetrVG enthalten sind und nachfolgend beispielhaft aufgeführt werden:

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
 - 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
 2. Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;

4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

Im Rahmen dieser Vorschrift kann natürlich auch als Suchtpräventionsmaßnahme z.B. der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Regelung von Konflikten im Betrieb bzw. eine Betriebsvereinbarung Suchtprävention und -bekämpfung am Arbeitsplatz mit Stufenplan oder die Einrichtung eines Suchthelferkreises gehören.

Da diese in § 88 BetrVG aufgeführten Themen, wenn auch vom Gesetzgeber mit einer gewissen „Schwerpunktabsicht“ versehen, nur beispielhaft genannt sind, hat diese Liste keinen abschließenden Charakter. Davon ausgenommen sind gem. § 77 Abs. 3 BetrVG lediglich die Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen, da diese üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden (Tarifvorrang). Zwar kann bei Nichtabschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Einigungsstelle diese fehlende Einigung nicht durch einen Spruch ersetzen, gleichwohl kann sie gem. § 76 Abs. 6 BetrVG angerufen werden, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat damit einverstanden sind.

Die stärkste „Waffe“ im Kampf gegen die Sucht am Arbeitsplatz sind dabei die Mitbestimmungsrechte nach §§ 87, 91, 99 BetrVG.

3.3 Mitbestimmungsrechte gem. § 87, 91 und 99 BetrVG

Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 BetrVG bei einer ganzen Reihe von Maßnahmen im Bereich der sozialen Angelegenheiten ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Diese insgesamt 13 Tatbestände (!) sind alle geeignet, im Rahmen der Suchtprävention genau untersucht und auf ihr „Suchtpotential“ im Einzelfall abgeprüft zu werden. Bei dieser Form der Mitbestimmung handelt es sich um die stärkste Form, die dem Betriebsrat zur Verfügung steht und die in letzter Konsequenz bei einer evtl. Nichteinigung das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle vorsieht (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechts hat der Betriebsrat grundsätzlich ein (echtes) Initiativrecht. Der Betriebsrat kann sich also an den Arbeitgeber wenden und z. B. die Einrichtung eines Suchthelferkreises verlangen. Dieses Verlangen könnte er in diesem Fall auf § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG stützen, da hier die Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist. Ein Mitbestimmungsrecht auf dem Gebiet der Suchtprävention und -bekämpfung ist z. B. ebenfalls gegeben bei der Einführung eines Alkohol- und/oder Rauchverbots am Arbeitsplatz, Mobbing- bzw. Konfliktregelungsmaßnahmen, Einführung von Krankenkontrollen und natürlich die Einführung von Systemen, mit deren Hilfe die Leistung und das Verhalten der Mitarbeiter kontrolliert werden kann.

Falls eine Einigung mit dem Arbeitgeber darüber nicht zu erzielen ist, entscheidet gem. § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle darüber verbindlich. Die Einigungsstelle ist gem. § 76 BetrVG paritätisch (Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite) besetzt und wird von einem unabhängigen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen, geleitet. Falls eine Einigung über die Person nicht zu erzielen ist, bestellt ihn das Arbeitsgericht.

4. Schlussbemerkungen

Aus den eingangs gemachten Ausführungen dürfte die dringende Notwendigkeit für eine betriebliche Suchtprävention und -bekämpfung deutlich geworden sein. Jeder Arbeitgeber muss ein vitales Interesse daran haben, seine Krankheitsausfalltage, seine Betriebsunfälle und die alkoholbedingten Schlecht- bzw. Minderleistungen seiner Mitarbeiter und damit seine Kosten zu senken. Der Betriebsrat kann hier im wirtschaftlichen Sinne des Betriebes und im gesundheitlichen Interesse der Mitarbeiter aktiv und unterstützend tätig sein. Die Bemühungen des Betriebsrats sind aber immer nur dann erfolgreich, wenn auch die Betriebsführung sie konstruktiv unterstützt und begleitet. Natürlich ist es auch eine gesellschaftliche und kollegiale Gesamtaufgabe, so dass sich kein Mitarbeiter diskret zur Seite drehen darf, wenn er Suchtabhängigkeiten erkennt! Hier muss ein Konzept für eine offensive Bekämpfungsstrategie entwickelt werden, damit keine Co-Abhängigkeit (Förderung der Suchtabhängigkeit durch Unterlassen) entsteht.

Der Begriff des Konzeptes für eine „offensive Bekämpfungsstrategie“ soll hierbei signalisieren, dass im Gegensatz zu einem eher „defensiven Verhalten“ (Merkmale: Passivität, Verschleierung, Defizite, Inkonsequenz) das Gesetz des Handelns und Steuerns nicht dem Abhängigen überlassen werden soll. Wir warten deshalb nicht darauf, bis es durch das Verhalten des Abhängigen für jedermann offenbar wird, dass wir ein „Suchtproblem“ in unserer Abteilung haben, sondern wir versuchen bereits im

Anfangsstadium, uns dieses Problems anzunehmen. Anfangsstadium bedeutet in diesem Zusammenhang gleich nach Feststellung der ersten „unrüglichen“ Anzeichen einer Suchtproblematik. Aus Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen zu dieser Problematik des Ansprechens ist dem Verfasser bekannt, dass eine sehr große Angst davor besteht, möglicherweise etwas „Falsches“ zu dem Betroffenen zu sagen, ihn dadurch zu verletzen und zu „enttäuschen“. Diese Angst ist unbegründet!

Sie ist dann unbegründet, wenn wir einfach nur „wir selbst“ sind und nicht irgendein „Fachmann für Suchttherapie“ oder „für Psychologie“. Dies bedeutet, dass wir den Betroffenen als Kollege ansprechen, dem „in der letzten Zeit Einiges aufgefallen ist und der sich deshalb große Sorgen um ihn macht“. Dies sind die Rolle und die Aufgabe, die betroffene Kollegen, Freunde oder auch Verwandte in Bezug auf ein Suchtverhalten haben. Erst wenn wir versuchen, uns „akademische“ Gedanken zu machen, wie wir es denn „am besten und schonendsten machen“ sollten, wird es schwer und kaum zu bewältigen sein. Wenn wir also lediglich unsere Beobachtungen und Gefühle mitteilen, diese in eine echte Besorgnis kleiden und mit einem konkreten Hilfsangebot versehen, kann eigentlich nichts „schief gehen“!⁵

In diesem Sinne ist zu hoffen, dass alle Beteiligten der Suchtprävention und -bekämpfung die Chancen ergreifen, die ihnen die gesetzlichen Bestimmungen und der gesunde Menschenverstand geben. Nicht abwarten – handeln ist die Devise!

5 Honsa, Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst, S. 168 ff.