

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 72 (1980)
Heft: 5

Artikel: Arbeitnehmer-Rehabilitationsprogramm der kanadischen Gewerkschaften
Autor: D'Amour, Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354987>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 21.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitnehmer-Rehabilitationsprogramm der kanadischen Gewerkschaften*

Pierre d'Amour

Im Rahmen eines Programms für die Rehabilitation von Arbeitnehmern arbeiten Gewerkschaften, Arbeitgeber und Beamte des öffentlichen Gesundheitswesens zusammen, um Verfahren zur Lösung gemeinsamer menschlicher Probleme auszuarbeiten, zu überwachen und zu überprüfen.

«Frank ist heute nicht zur Arbeit erschienen. Wahrscheinlich ist er wieder in der Kneipe. Ich habe dieses unverantwortliche Benehmen einfach satt. Wenn er wiederkommt, werde ich mal ein Wörtchen mit ihm reden müssen», sagt der Werkmeister und wirft einen ärgerlichen Blick auf den leeren Arbeitsplatz am Montageband.

Wenn der Werkmeister der Ansicht ist, dass Frank zu oft unentschuldigt fehlt, kann er seine Entlassung befürworten. Falls Frank in einem gewerkschaftspflichtigen Betrieb arbeitet, wird sein Betriebsobmann dagegen Einspruch erheben mit der Begründung, dass seine Entlassung eine zu harte Strafe sei, und diesem Einspruch könnte in zweiter oder dritter Instanz teilweise stattgegeben werden. In diesem Fall würde Frank wiedereingestellt, doch sein Betriebsobmann würde ihm klarmachen, dass es wesentlich schwieriger würde, ihn noch einmal zu verteidigen. Frank könnte sich dies als Warnung dienen lassen. Oder auch nicht.

Muss dieser Fall in Wirklichkeit so ablaufen? Eine steigende Zahl von Gewerkschaftern in Kanada ist der Ansicht – die übrigens auch in der Erklärung des CLC (Canadian Labour Congress = Kanadischer Gewerkschaftsbund) zum Alkohol- und Drogenmissbrauch zum Ausdruck kommt – dass Arbeitnehmer mit vielfältigen Problemen sozialer und medizinischer Art, welche ihre Arbeitsleistung und ihr Privatleben in Mitleidenschaft ziehen, aus ihrer derzeitigen Situation «gerettet» werden und an ihren Arbeitsplatz, in ihre Familie und in die Gemeinschaft als normale, gesunde Menschen zurückkehren können, ohne mit dem unnötigen Trauma von Disziplinarmaßnahmen belastet zu sein.

Der Kanadische Gewerkschaftsbund hat mit der kürzlich erfolgten Vorstellung eines Rehabilitationsprogramms für Arbeitnehmer durch seine Abteilung für Sozial- und Gemeinschaftsprogramme eine bedeutsame Initiative in dieser Hinsicht ergriffen. Mit diesem Programm wird die Behandlung des «gestörten» oder «hilfsbedürftigen» Arbeitnehmers nach Meinung zahlreicher Sachver-

* Dieser Artikel vom Abteilungsleiter für Öffentlichkeitsarbeit des Kanadischen Gewerkschaftsbundes ist der «Freien Gewerkschaftswelt», der Monatsschrift des IBFG, entnommen, Januar/Februar-Heft 1980.

ständiger für soziale und medizinische Fragen um eine neue und massgebliche Dimension erweitert.

Programme für Alkohol- und Drogengeschädigte, sogenannte «A & D-Programme», gibt es bereits seit den vierziger Jahren. Diese Programme wurden an verschiedenen Orten des Landes entwickelt und durchgeführt, jedoch bis heute niemals miteinander koordiniert.

Was das Rehabilitationsprogramm von den bisherigen Behandlungsprogrammen am Arbeitsplatz unterscheidet, ist die Tatsache, dass die gesamte Arbeitsumwelt zu einer Klinik umfunktioniert wird, in der jeder Gruppe in der Betriebshierarchie, vom Fließbandarbeiter bis zum Direktor, bei der Feststellung, der Erfassung und der Behandlung von «hilfsbedürftigen» Arbeitnehmern eine besondere Rolle zukommt.

«Bei unserem Projekt haben wir sogar die Terminologie geändert», bemerkt Peter Lea, der Nationale Beauftragte des CLC für Sozial- und Gemeinschaftsprogramme und Mitglied der von Gewerkschaften und Regierung gebildeten gemischten Arbeitsgruppe, die das Programm ausgearbeitet hat. «Bisher haben wir die unter Alkohol- und Drogenproblemen leidenden Arbeitnehmer als ‚gestörte Arbeitnehmer‘ bezeichnet, was die Vorstellung von einem Tunichtgut oder Störenfried suggerierte, doch das sind die unter diesen Problemen leidenden Arbeitnehmer sicherlich nicht.»

«Wir sind der Auffassung, dass diese Leute Probleme haben und nicht darauf aus sind, Probleme zu schaffen. Daher auch die Bezeichnung ‚hilfsbedürftiger Arbeitnehmer‘, die ausdrückt, dass es sich um eine Person handelt, die Hilfe benötigt, um mit ihrem Problem – nämlich ihrer Sucht – fertigzuwerden, und nicht um jemanden, der bestraft oder zur Raison gebracht werden muss», sagt Lea. Ausgehend von der Konzeption eines solchen Arbeitnehmers als eines Opfers unglücklicher Umstände und nicht eines zu disziplinierenden Unruhestifters zielt das Programm ferner darauf ab, mit der falschen Vorstellung aufzuräumen, dass die Arbeitgeber am besten wissen müssten, wie dem Problem beizukommen sei, und dass die Arbeitnehmer dieses Problem allein und ohne Unterstützung lösen könnten.

«Die Leute sind sich nicht darüber im klaren, dass Alkohol, Drogen oder andere die Arbeitsleistung beeinträchtigende Probleme nicht allein Sache der einfachen Arbeiter und kleinen Angestellten sind», erläutert einer der Väter des Programms, der Nationale Koordinator des Arbeitnehmer-Unterstützungsprogramms des Ministeriums für Gesundheit und Wohlfahrt, Wayne Corneil. «Abteilungsleiter, leitende Angestellte und sogar Direktoren können unter Problemen leiden, die ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, was sich dann auf alle ihre Untergebenen auswirkt. Auch hier war es bisher üblich, derartige Probleme zu vertuschen. Direktoren wurden beur-

laubt, leitende Angestellte bekamen plötzlich eine «tropische Virusinfektion». Und die Arbeiter am Fließband versuchten, ihre Kollegen mit durchzuschleppen. Durch diese Praktiken wird das Problem jedoch nur kaschiert. Und den betroffenen Arbeitnehmern haben sie mehr geschadet als genützt.»

In dem Rehabilitationsprogramm wird daher an die Arbeitnehmer- und an die Arbeitgeberseite appelliert, sich zu «Kooperativen Aktionsgruppen» (CAG) zusammenzuschliessen und die Durchführung des Programms mit der Einsetzung der sogenannten «Beurteilungs- und Behandlungszentren» (ARC) an jedem Arbeitsplatz zu beginnen. Ein ARC besteht aus fachlich geschultem Behandlungspersonal, das sich aus den einschlägigen Einrichtungen der Gesellschaft rekrutiert. Gesundheitsfürsorgezentren, Sozialarbeitszentren und Beratungszentren spielen bei den ARC eine wichtige Rolle und leisten ausserdem ihren Beitrag zur vollständigen Ausarbeitung des Programms.

Die gesamte Aktion – lokale Verbindungsleute, ARC, gemeinschaftliche Behandlungsmassnahmen, Ausbildung von Freiwilligen und die Bereitstellung finanzieller Mittel – wird vom Gemeinsamen Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Ausschuss für das Rehabilitationsprogramm koordiniert. Dieser in der Anlaufphase des Projekts eingesetzte Gemeinsame Ausschuss überwacht die Durchführung des Programms und erstattet der Arbeitnehmer- sowie der Arbeitgeberseite regelmässig Bericht.

Die Behandlung beginnt mit einer «freiwilligen Rehabilitation», wenn der betreffende Arbeitnehmer sein Problem von sich aus erkennt und an Ort und Stelle um eine Beratung nachsucht. Eine «förmliche Rehabilitation» liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Arbeitsleistung konfrontiert und ihm eine entsprechende Behandlung empfohlen wird. In beiden Fällen werden Behandlung und Nachbehandlung im Rahmen des Programms überwacht, um eine vollgültige Wiedereingliederung zu gewährleisten.

«Bei diesem Programm bleibt dem Arbeitnehmer, ganz gleich auf welcher Ebene, stets eine Wahlmöglichkeit. Er kann so weitermachen wie bisher und einer trostlosen Zukunft entgegengehen, oder er kann auf das Rehabilitationsprogramm vertrauen und sich auf die Hilfe seiner Kollegen und seines Chefs verlassen, die gemeinsam beschlossen haben, ihm noch eine Chance zu geben», sagt Ken Fraser, der Direktor für Organisations- und Bildungsfragen im Verband der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, der gleichzeitig Mitglied des Unterausschusses für Alkoholismus und Drogenabhängigkeit in der Sozialabteilung des CLC ist.

«Wir haben das Konzept auch auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die aufgrund finanzieller Probleme, wie beispielsweise hoher Schulden, ungedeckter Schecks und überzogener Kredite, die Notwendigkeit einer Beratung einsehen. Das Rehabilitationsprogramm hilft aus-

serdem Leuten, die mit sozialen Problemen zu kämpfen haben oder durch Stress am Arbeitsplatz oder zu Hause unter physischer beziehungsweise psychischer Erschöpfung leiden,» erklärt Fraser.

Jim Stinson, der Programmkoordinator des Arbeitnehmer-Unterstützungsprogramms bei McMillan-Bloedel verweist auf einen weiteren, vielleicht noch wichtigeren Aspekt dieses Projekts: «Zum ersten Mal überhaupt hat sich hier eine Organisation die Mühe gemacht, einen modularen Behandlungsplan für Arbeitnehmer auszuarbeiten, der in einheitlicher Form in ganz Kanada angewendet werden könnte.»

Doch das allgemeine Bild ist nicht ganz so rosig. Von seiten der Arbeitgeber und des öffentlichen Gesundheitswesens ist das Programm mit recht gedämpftem Optimismus aufgenommen worden. Manche Leute sind der Ansicht, dass das Programm zu rasch und zu weit geht und keine Zeit für eine angemessene Einübung lässt.

«Ich bin davon weder überrascht, noch mache ich mir Sorgen», sagt Peter Lea vom CLC. «Die Idee ist ziemlich revolutionär, und wir versuchen nicht, sie irgend jemandem aufzuzwingen. Wir haben das Rehabilitationsprogramm Arbeitgebern und Gesundheitsexperten vorgeführt, um uns ihre Unterstützung zu sichern. Bei der Überarbeitung des Programms werden wir ihre Ratschläge berücksichtigen. Ich bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam etwas Brauchbares auf die Beine stellen können.»