

Dirk Bredlow

Alkohol am Arbeitsplatz – Konsequenzen und Präventionsmöglichkeiten

1 Einleitung

Der Alkoholkonsum in Deutschland ist von erheblicher betriebswirtschaftlicher und gesundheitspolitischer Bedeutung, und zwar in einem sehr viel stärkerem Ausmaß als dies in den früheren Jahren deutlich wurde. Dies hat damit zu tun, dass sich im Verlauf der letzten Jahre der Blickwinkel von der engen Betrachtung der Alkoholabhängigen als der zentralen Problemgruppe auf den gesamten Bereich alkoholbezogener Störungen ausgeweitet hat.

Nach Berechnungen der Deutschen Hauptstelle gegen Suchtgefahren (DHS) konsumierte 1999 jeder Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland durchschnittlich 10,6 Liter reinen Alkohol. Zwar ist seit Anfang der 80er Jahre im Konsumverhalten der Bundesbürger ein leichter Rückgang zu erkennen (1980 betrug der durchschnittliche Verbrauch noch 12,5 Liter), doch befindet sich die Bundesrepublik weiterhin in der Spitzengruppe des Alkoholverbrauchs weltweit (DHS, 2000).

Etwa 95 Prozent der erwachsenen Bevölkerung konsumieren Alkohol, mehr als jeder Sechste in gesundheitsgefährdender oder riskanter Weise. 2,5 Millionen Menschen in Deutschland sind alkoholkrank, und auch vor den Werkstoren und Bürotüren machen Alkoholprobleme nicht halt. Nach übereinstimmenden Aussagen von Experten müssen Unternehmen mit einem Anteil von fünf Prozent behandlungsbedürftig alkoholkranker Mitarbeiter rechnen. Hinzu kommen mindestens ebenso viele Alkoholgefährdete.

Der Umgang mit psychotropen Substanzen, einschließlich Alkohol, ist in unserer Gesellschaft nach wie vor von Widersprüchen geprägt. So entwickelte sich einerseits die Solidargemeinschaft, die Menschen mit gesundheitlichen Problemen unterstützt, was auch für den Bereich der Abhängigkeit von Suchtmitteln gilt. Andererseits ist der Umgang mit Abhängigen immer noch stark von dem unterschwelligen Bewusstsein geprägt, die Betroffenen seien lediglich charakterschwach und ganz allein für ihre Suchterkrankung verantwortlich, also selbst daran schuld. Hinzu kommt, dass der Konsum von Alkohol, bevor er krankhaft wird und auch der Umwelt negativ auffällt, ein sozial akzeptiertes und anerkanntes Verhalten darstellt und daher zunächst nicht mit einem negativen Image behaftet ist.

Obwohl die Zahlen und Fakten im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol hinlänglich bekannt sind, werden dennoch die durch Alkohol bedingten gesundheitlichen, sozialen und wirtschaftlichen Belastungen immer noch unterschätzt oder beschönigt. Diese in unserer Gesellschaft weit verbreitete Haltung trägt mit dazu bei, dass dem Alkoholkonsum nicht die gesundheitspolitische Aufmerksamkeit zukommt, die ihm eigentlich zuteil werden müsste, schließlich ist Alkohol ein übergreifendes Thema mit weitreichendem gesellschaftlichem Ausmaß.

Von Bedeutung sind insbesondere die negativen betrieblichen Folgen von Alkohol wie z.B. Fehlzeiten, Arbeitsunfälle, verringertes Leistungsvermögen, schlechtes Betriebsklima, Materialausschuss, Kündigungen, Kundenreklamationen und geschädigtes Firmenansehen.

1.2 Methode und Vorgehensweise

Ziel dieser Arbeit ist es aufzuzeigen, zu welchen Problemen Alkoholismus bzw. Alkoholmissbrauch im Unternehmen führen können und welche präventiven Maßnahmen geeignet erscheinen, um den Alkoholkonsum im Unternehmen zu reduzieren.

Grundvoraussetzung für den angemessenen Umgang mit Alkoholismus ist die genaue Kenntnis der Krankheit. Deshalb werden zunächst Ursachen, Verlauf und Folgen des Alkoholismus erörtert, bevor die betrieblichen Bedingungen analysiert werden, die Alkoholmissbrauch und Alkoholismus begünstigen können, wie z.B. die Trinkgewohnheiten, Berufsspezifika oder Stressfaktoren am Arbeitsplatz. Auch das durch Fehlverhalten von Kollegen und Vorgesetzten bedingte Problem des Co-Alkoholismus wird diskutiert. Auf dieser Grundlage wird ein umfassendes Alkoholpräventionsprogramm von der Vorbereitung über die Implementierung bis zur Evaluation konzipiert. Dabei werden die prophylaktischen, intervenierenden und nachsorgenden Phasen (Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention) im einzelnen erläutert.

Ein Problem besteht darin, den Alkoholkranken vom alkoholanfälligen Mitarbeiter zu unterscheiden. Um eine solche Trennung zu vereinfachen, werden in dieser Arbeit die Typologien und die Verlaufsphasen der Alkoholkrankheit ausführlich dargestellt.

Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst sowie ein Ausblick auf die zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten betrieblicher Alkoholprävention gegeben.