

Thema: Alkohol im Betrieb

Was die Zeche Ihrer Mitarbeiter Sie kostet

Die Deutschen führen im internationalen Vergleich beim Konsum von alkoholischen Getränken. Die Rechnung dafür ist schon jetzt teuer und in Zukunft auf jeden Fall steigend. Ein hoher Konsum in der Bevölkerung schafft viele Probleme, die Kosten dafür tragen auch die Unternehmen. Diese alkoholbedingten Aufwendungen können jedoch durch geeignete Maßnahmen verringert werden. Die bekannteste Überslagsberechnungsformel gesamtbetrieblicher alkoholbezogener Kosten wurden im Jahr 1972 vom Stanford Resarch Institut in Kalifornien erstellt. Kernaussagen dieser Formel sind die Annahmen, daß 5 % der Belegschaft alkoholkrank ist und daß dem Unternehmen 25 % der Gehaltssumme eines alkoholkranken Mitarbeiters an Kosten bzw. durch verminderte Leistung verloren gehen. Aus diesen Aussagen wurde folgende Formel gebildet:

$$\text{alkoholbedingte Betriebskosten} = \text{gesamte Lohnkosten} \cdot 5\% \cdot 25\%$$

Da die Betriebe heute mit viel weniger Arbeitskräften auskommen, ist die Bedeutung des einzelnen Mitarbeiters deutlich gestiegen. Dadurch muß die betriebliche Belastung eher noch höher eingeschätzt werden. So hat sich zum Beispiel der Hamburger Verband der Metallindustrie beklagt, daß seinen Mitgliedern durch Alkoholmißbrauch jährlich 100 Millionen Mark verlorengehen.

Aber auch diese Schätzungen sind aus dem Jahre 1977. Heute ist es nicht möglich, auch nur annähernd die Gesamtheit der tatsächlichen suchbedingten betrieblichen Kosten und Verluste festzustellen. Sie liegen wahrscheinlich um ein Vielfaches höher, als sich nach den 20 Jahre alten Berechnungsmustern ermitteln läßt. Einige Kostenaspekte werden heute in den meisten Unternehmen erfaßt. So dient zum Beispiel die Krankheitsstatistik nicht nur dem ökonomischen Controlling, sie wird auch als Merkmal der Suchtfrüherkennung genutzt. Alkoholiker weisen im Schnitt 20 Fehltage mehr auf als der betriebliche Durchschnitt.

Auch die Häufigkeit und Kosten alkoholbedingter Unfälle wird beobachtet. Rund 10 % der Arbeitsunfälle sind alkoholbedingt.

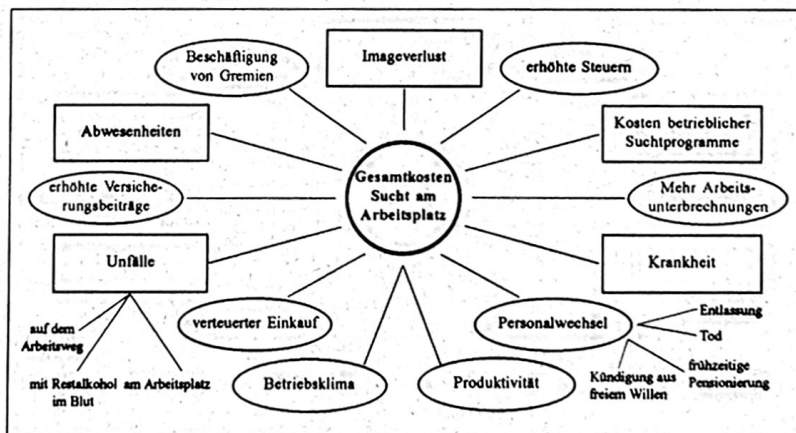
Über den Kosten-/Nutzen-Effekt einzelner Rehabilitationsprogramme gibt es zum Teil Berechnungen. Untersuchungen aus den USA berichten davon, daß sich der Erfolg für einen investierten Dollar mit bis zu zehn Dollar beziffern läßt.

Suchterkrankung: auch der Konsum von geringen Mengen Alkohol vor einer Autofahrt oder dem Bedienen von Maschinen ist Mißbrauch, weil dadurch eine höhere Gefährdung des Konsumenten, seines Umfeldes und des betrieblichen Eigentums entsteht. Da die Kosten überproportional zur konsumierten Alkoholmenge steigen, ist ein erfolgversprechendes Ziel betrieblicher Suchtprävention die Senkung der konsumierten Alkoholmenge. Allein dadurch werden die anfallenden Kosten schon gesenkt.

Weshalb nicht einfach entlassen?

Neben allen Problemen, die eine Entlassung mit sich bringt (rechtliche und menschliche), ist die Kündigung alkoholkranker Mitarbeiter auch aus Kostengründen nicht ratsam.

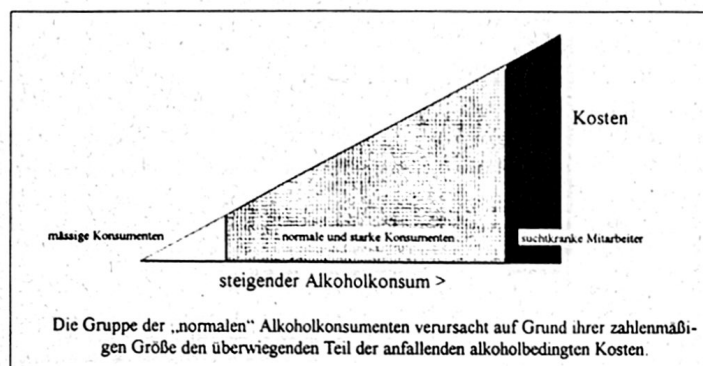
Da sich eine Alkoholabhängigkeit normalerweise nur sehr langsam entwickelt, sind Alkoholranke meistens zwischen 40 und 50 Jahre alt. Häufig sind sie schon länger als 20 Jahre im selben Unternehmen beschäftigt und



Insgesamt gesehen sind die einzelnen alkoholbedingten betrieblichen Kostenfaktoren aber nur zum Teil erkannt und werden in den wenigsten Fällen rechnerisch erfaßt. Betriebliche alkoholbedingte Kosten entstehen immer durch den Mißbrauch von Alkohol. Mißbrauch beginnt aber nicht erst durch eine

verfügen demzufolge über eine große innerbetriebliche Erfahrung und über ein weites Kontaktnetz. Bei einer Entlassung würden diese dem Unternehmen verloren gehen.

Therapiewillige Alkoholranke wissen, daß sie sich in einer schwierigen Lebensphase befinden. Die betriebliche Un-



terstützung schafft neue feste Bindungen an das Unternehmen. Untersuchungen sprechen in solchen Fällen von zwei Dritteln weniger Fehlzeiten nach erfolgreichem Therapieabschluß wie der betriebliche Durchschnitt.

Da nicht die suchtkranken Mitarbeiter den Großteil der alkoholbedingten Kosten verursachen (siehe Abb. 2), wird mit einer Entlassung nur sehr wenig gewonnen. Zudem ermöglicht die Trennung keine sinnvolle Aufarbeitung der suchtkrankbedingten Probleme in der Arbeitsgruppe des Betroffenen.

Auch dürfen die negativen Auswirkungen auf die übrigen Mitarbeiter nicht unberücksichtigt bleiben. Wenn jedoch

ein Mitarbeiter in einer schwierigen persönlichen Lage vom Unternehmen gestützt wird, kann dies die Loyalität der gesamten Gruppe deutlich stärken.

Unternehmen können heute schon reagieren!

– Seit vielen Jahren wird die Team- und Kommunikationsfähigkeit der Angestellten zielgerichtet gefördert. Da die Suchterkrankung eines Mitarbeiters auch dessen Umgebung stark beeinträchtigt (die Arbeitskollegen verhalten sich fast immer co-abhängig), sind die Investitionen des langfristigen Personalmanagements für das kollegiale Umfeld des Suchtkranken gefährdet. Dem kann durch ge-

zielte Schulung und Personalentwicklungsmaßnahmen vorgebeugt werden. Ziel dieser Aktivitäten können sowohl die Entwicklung der Mitarbeiterpersönlichkeit (z. B. Steigerung der Gruppen- und Konfliktfähigkeit) wie auch Wissensaspekte (z. B. richtiges Verhalten gegenüber Suchtkranken) sein.

– Ungelöste Suchtprobleme im Betrieb führen schnell zu Imageverlusten. Sei dies bei den eigenen MitarbeiterInnen, die den Glauben an den fürsorgebewußten Arbeitgeber verlieren, sei es bei den Außenkontakten, bei denen der Ruf als vertrauenswürdiger Partner auf dem Spiel steht.

Mit einer innerbetrieblichen Suchtstrategie machen Unternehmen deutlich, daß sie dieses Problem verantwortungsbewußt angehen und können zudem durch das Verwirklichen von Alternativen zum alltäglichen betrieblichen Alkoholkonsum (wie bei Feiern, Geschäftsabschlüssen, usw.) sowohl nach innen wie auch nach außen Imagegewinne verbuchen. ■



Matthias Meyer ist gebürtiger Schweizer mit ständigem Wohnsitz in Hamburg seit 1988. Sein Alter: 30 Jahre.

Nach einer kaufmännischen Lehre und weiterführenden Ausbildung zum Programmierer/Analytiker bei der Schweizer Post war er vor seinem Studiumbeginn als Datensicherheitsmanager im Rechenzentrum der Generaldirektion PTT in Bern tätig. In Hamburg schloß er an der Hochschule für Wirtschaft und Politik das Studium zum dipl. Betriebswirt und dipl. Sozialökonom ab.

Aus gesellschaftspolitischer Überzeugung engagiert er sich seit früher Jugend ehrenamtlich in verschiedenen Organisationen für ein suchtfreies Leben.

Unterschiedliche Projekte hat Matthias Meyer schon erfolgreich geleitet: so z. B. in Hamburg das Projekt „Mädchen aus suchtkranken Familien“, in Berlin die Fach-

konferenz „Suchtprävention im internationalen Vergleich“ und in der Schweiz das Projekt „Suchtprävention für arbeitslose Jugendliche“.

Das Projekt „Ökonomische Begründungen für betriebliche Suchtprävention“ dient ihm auch als Grundlage für seine Doktorarbeit.

Zur Finanzierung des Studiums ist er zur Zeit tätig als EDV- und Betriebsberater verschiedener Industriefirmen und sozialer Einrichtungen.

Matthias Meyer, Promillmanagement Hamburg