

**Aus der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie  
Tübingen**

**Abteilung Allgemeine Psychiatrie und Psychotherapie mit  
Poliklinik**

**Ärztlicher Direktor: Professor Dr. G. Buchkremer**

**Alkoholprobleme am Arbeitsplatz - Eine deskriptive  
Feldstudie**

**Inaugural-Dissertation  
zur Erlangung des  
Doktorgrades der Medizin**

**der Medizinischen Fakultät  
der Eberhard-Karls-Universität  
zu Tübingen**

**vorgelegt von  
Ulrike Sofie Schlegel  
aus Tübingen**

**2004**

Meinem Ehemann Ulrich Heck  
in Dankbarkeit gewidmet

Dekan:

Professor Dr. C. D. Claussen

1. Berichterstatter:

Professor Dr. K. Mann

2. Berichterstatter:

Privatdozent Dr. A. Batra

<u>Inhaltsverzeichnis</u>		Seite
<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Allgemeines.....	1
1.1.1	Alkoholkonsum und Alkoholauswirkungen auf die berufliche Leistung.....	4
1.1.2	Wirtschaftliche Kosten.....	5
1.1.3	Betriebliche Suchtprävention.....	5
1.2	Zielsetzung dieser Arbeit.....	8
1.3	Literaturübersicht.....	10
1.3.1	Soziodemographische Daten.....	10
1.3.1.1	Alter.....	10
1.3.1.2	Berufstätigkeit und Arbeitsausfälle.....	10
1.3.2	Arbeitsunfälle.....	11
1.3.3	Arbeitsbedingungen und Alkoholkonsum.....	12
1.3.4	Erkennung des Alkoholproblems im Betrieb.....	13
1.3.5	Reaktionen des Betriebs auf das Alkoholproblem / Welche Hilfsmöglichkeiten standen zur Verfügung.....	14
<b>2</b>	<b>Probanden und Methodik</b> .....	<b>16</b>
2.1	Probanden.....	16
2.2	Methodik.....	18
2.3	Auswertung und Statistik.....	21
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>22</b>
3.1	Soziodemographische Daten.....	22
3.1.1	Alter in Jahren.....	22
3.1.2	Geschlecht.....	23
3.1.3	Beruf.....	23
3.1.4	Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten.....	24
3.1.5	Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor bis 1 Monat zuvor.....	25
3.1.6	Betriebliche Situation.....	26
3.1.6.1	Regionale Lage des Betriebs.....	26
3.1.6.2	Betriebsgröße.....	26
3.1.6.3	Betriebsart.....	27

3.2 Arbeitsplatz: Sicherheit / Belastungsfaktoren/Besonderheiten.....	27
3.2.1 Sicherheit des Arbeitsplatzes.....	27
3.2.2 Anderweitige Einsetzbarkeit im Betrieb bei Arbeitsplatzverlust.....	28
3.2.3 Besonderheiten des Arbeitsplatzes.....	28
3.2.4 Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.....	28
3.3 Alkoholproblem am Arbeitsplatz: Im Betrieb bemerkt / Trinkverhalten / erkennbare Alkoholwirkungen.....	29
3.3.1 Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt / bemerkt.....	29
3.3.2 Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis / durch Auffälligkeit im Betrieb.....	29
3.3.3 Alkoholtrinken am Arbeitsplatz, offenes / heimliches Trinken.....	30
3.3.4 Erkennbare Alkoholwirkungen (Fahne, Lallen, Gleichgewichtsstörungen etc.) beim Betroffenen / Kollegen während der Arbeit.....	30
3.4 Reaktionen des Betriebs auf das Alkoholproblem.....	31
3.4.1 Reaktionen des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem.....	31
3.4.2 Unmittelbare Schritte des Vorgesetzten nach aufgetretenen Alkoholauswirkungen.....	31
3.4.3 Vorgesetzte sprach den Betroffenen auf dessen Alkoholproblem an.....	32
3.4.4 Betroffene hat seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt.....	32
3.4.5 Art des Gesprächs mit dem Vorgesetzten.....	33
3.4.6 Weitere anwesende Personen beim Gespräch mit dem Vorgesetzten.....	33
3.4.7 Weiteres Gesprächsthema mit Vorgesetztem außer dem Alkoholproblem.....	33
3.4.8 Welche Auflagen wurden bei diesem Gespräch festgelegt? ..	34
3.4.9 Zahl der Abmahnungen.....	34
3.4.10 Zahl der Kündigungen im letzten Jahr.....	34

3.5 Welche Hilfsmöglichkeiten standen am Arbeitsplatz zur Verfügung?.....	35
3.5.1 Welche Hilfen wurden vom Vorgesetzten noch bereitgestellt?.....	35
3.5.2 Wiedereinstellung nach Kündigung möglich.....	35
3.5.3 Ansprechpartner im Betrieb für suchtgefährdete Mitarbeiter..	35
3.5.4 Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners.....	36
3.5.5 Initiativen von Seiten des Betriebs.....	36
3.6 Betriebsvereinbarungen und Regeln von Seiten des Betriebs über den Umgang mit Alkohol, Arbeitsvertrag mit Alkoholverbot.....	37
3.6.1 Beinhaltet Arbeitsvertrag ein Alkoholverbot?.....	37
3.6.2 Betriebsvereinbarungen und Regeln des Betriebs über den Umgang mit Alkohol bzw. mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern.....	37
3.6.3 Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt?.....	38
3.6.4 Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend?.....	38
3.6.5 Begründung der Vereinbarungen, die nur für bestimmte Personengruppen gelten.....	38
3.7 Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit und früher, Trinkverhalten im Betrieb.....	39
3.7.1 Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit.....	39
3.7.2 Trinkverhalten des Vorgesetzten früher.....	39
3.7.3 Trinkverhalten des Vorgesetzten im Betrieb.....	39
3.7.4 Behandlung des Vorgesetzten wegen eines Alkoholproblems.....	40
3.8 Analyse von Zusammenhängen.....	40
3.8.1 Geschlecht / Erkennbare Alkoholwirkungen beim Betroffenen während der Arbeit / Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz / Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz.....	40

3.8.2	Besonderheiten des Arbeitsplatzes / Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt / Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz.....	41
3.8.3	Betriebsgröße / Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen / Ansprechpartner im Betrieb: Keiner / Initiative des Betriebs: Keine / Betriebsvereinbarungen oder Regeln: Keine.....	41
3.8.4	Art des Betriebes / Initiative des Betriebs: Keine / Betriebsvereinbarungen oder Regeln: Keine.....	42
<b>4</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>43</b>
4.1	Soziodemographische Daten.....	43
4.1.1	Alter.....	43
4.1.2	Geschlecht.....	44
4.1.3	Erlerner Beruf / derzeitige Berufstätigkeit.....	45
4.1.4	Berufstätigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit.....	45
4.1.5	Betriebliche Situation / Regionale Lage des Betriebs / Betriebsgröße / Betriebsart.....	47
4.2	Arbeitsplatz: Sicherheit, Besonderheiten, Belastungsfaktoren.....	47
4.2.1	Sicherheit des Arbeitsplatzes.....	47
4.2.2	Besonderheiten des Arbeitsplatzes.....	47
4.2.3	Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.....	48
4.3	Alkoholproblem am Arbeitsplatz: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt / erkennbare Alkoholwirkung / Trinkverhalten.....	49
4.3.1	Alkoholproblem im Betrieb bemerkt / Erkennbare Alkoholwirkung.....	49
4.3.2	Trinkverhalten.....	51
4.4	Reaktion des Betriebs auf das Alkoholproblem.....	51
4.4.1	Reaktion des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem / Unmittelbare Schritte des Vorgesetzten nach Aufgetretenen Alkoholauswirkungen.....	51

4.4.2	Gespräch des Vorgesetzten mit dem Betroffenen bezüglich der Alkoholproblematik / Art des Gesprächs / weitere anwesende Personen bei dem Gespräch mit dem Vorgesetzten / Gesprächsthemen / Festlegung von Auflagen.....	53
4.5	Hilfsmöglichkeiten die am Arbeitsplatz zur Verfügung standen Hilfen die vom Vorgesetzten bereitgestellt wurden / Wiedereinstellung nach Kündigung, nach Einhaltung der oben genannten Auflagen / Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter im Betrieb / Initiativen von Seiten des Betriebs.....	56
4.6	Betriebsvereinbarungen und Regeln von Seite des Betriebs über den Umgang mit Alkohol, Arbeitsvertrag mit Alkoholverbot.....	58
4.7	Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit und früher / Trinkverhalten im Betrieb / Ist der Vorgesetzte wegen Alkoholproblemen schon behandelt worden.....	60
4.8	Schlussfolgerung.....	62
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>65</b>
<b>6</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>67</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>137</b>

## **1 Einleitung**

### **1.1 Allgemeines**

Die Zahl der Alkoholabhängigen ist während der letzten Jahrzehnte stark angestiegen. Alkohol gehört zu den häufigsten Suchtmitteln und stellt das Drogenproblem Nummer eins dar.

Das Ausmaß des Konsums von Alkohol wird in dem alljährlich erscheinenden Jahrbuch der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren dokumentiert (DHS, Jahrbuch Sucht 2001). Hinsichtlich des Alkoholkonsums lag Deutschland auch im Jahr 2001 in der Spitzengruppe sämtlicher Länder der Welt, wobei die Zahl der Alkoholkranken auf etwa 2,7 Millionen beziffert wurde.

Jährlich sterben schätzungsweise 42.000 Personen durch Alkoholkonsum.

Da die Probleme des Alkoholkonsums in unserer Gesellschaft in erschreckender Weise zunehmen, sind analoge Auswirkungen auch am Arbeitsplatz zu erwarten.

Das Alkoholproblem am Arbeitsplatz ist nicht neu, es ist so alt wie das industrielle Zeitalter. Bereits Ende des vorigen Jahrhunderts haben sich Industrieunternehmen und Arbeiterbewegungen mit dem Alkoholproblem befasst.

In seiner Graduierungsarbeit hat Barwick (1977) unter anderem einige historische Daten zusammengestellt:

Die Firma Krupp hat 1838 in ihrem Reglement für Fabrikarbeiter ihren Arbeitnehmern den Genuss von Branntwein auf dem Werksgelände untersagt. Die Firma Zeiss in Jena hat im Jahre 1905 in ihren Arbeitsverträgen den Genuss alkoholischer Getränke verboten.

Schon damals wurde registriert, dass durch Alkoholauswirkung aufgetretene Störungen und Schäden nach Alkoholverbot nicht mehr auftraten [2].

Ziegler (1978) verfasste einen historischen Rückblick über das bereits vor 100 Jahren bestehende Alkoholproblem am Arbeitsplatz und über den Versuch einer Problemlösung. Böhmert hat bereits 1885 eine Umfrage zum Thema "Branntwein in Fabriken" durchgeführt.

Böhmert befragte 106 Fabrikanten die 103.577 Arbeiter beschäftigten nach

- der Ernährungsweise der Arbeiter
- den moralischen und physischen Folgen des Alkoholkonsums
- den alkoholbedingten Arbeitsunfällen
- einem Branntweinverbot und der Stellung der Arbeiter dazu
- vorbeugende Maßnahmen gegen den Branntweingenuss (z.B. Kaffeeausschank, usw.)
- Einrichtungen, die besonders geeignet zur Bekämpfung der Trunksucht erscheinen
- Schnapsgenuss außerhalb der Fabrik und einer möglichen Einschränkung der Konzession.

Böhmer stellte fest, dass mit einem Branntweinverbot am Arbeitsplatz nur selten eine positive Einrichtung (z.B. Verkauf von Kaffee, Mineralwasser etc.) verbunden war, die das Einhalten des Verbotes erleichtert hätten. Bei der Befragung stellten die Schnapsverkaufsstellen rund um eine Fabrik ein großes Problem dar.

Kohn (1910) zitierte aus einer Untersuchung der Ortskrankenkasse Leipzig die Krankheitsanfälligkeit von Alkoholikern. Er erstellte daraus die folgende Auflistung.

Tabelle 1: Auf 100 beobachtete Personen entfielen in der

Altersklasse	15/24	25/34	35/44	45/54	55/64	65/74
<b>K r a n k h e i t s f ä l l e</b>						
Bei den Alkoholikern	65,7	97,3	119,6	127,0	149,0	209,0
Bei der Allgemeinheit	36,4	36,8	42,2	48,7	56,1	71,3
<b>K r a n k h e i t s t a g e</b>						
Bei den Alkoholikern	945	1929	2713	3332	4079	7684
Bei der Allgemeinheit	637	753	1003	1329	1838	2952

Mit zunehmender Altersklasse (25 Jahre und älter) fanden sich bei den Alkoholikern mehr als doppelt so viele Krankheitsfälle bzw. Krankheitstage als bei der Allgemeinheit.

Kohn war bereits damals der Überzeugung, dass Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Landesversicherungsanstalten durch Aushängen von Informationsschriften in den Betriebsstellen außerordentlich viel zur Aufklärung der Versicherten und zur Bekämpfung des Alkoholproblems im Betrieb beitragen könnten [47].

Die Problematik ist in unserer heutigen Wohlstandsgesellschaft so angewachsen, dass heute der Alkoholismus das Problem Nr.1 darstellt. Als Folge von chronischem Alkoholismus kommt es nicht nur zu Gesundheitsschäden, sondern es treten auch Konflikte im sozialen Umfeld auf. Damit wird vor allem die Familie konfrontiert. Entsprechend der Entwicklung in der Gesellschaft hat der Alkohol auch im Betrieb zunehmend an Bedeutung gewonnen. Am Arbeitsplatz belegen Studien eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung, häufigere Arbeitsunfälle und vermehrte Arbeitsausfälle. In den Betrieben entstehen dadurch erhebliche betriebswirtschaftliche Folgekosten. Das kann letztendlich zum Verlust des Arbeitsplatzes und zum sozialen Abstieg führen. Neben den direkten betriebswirtschaftlichen Schäden entstehen indirekte Beeinträchtigungen. Innerbetrieblich wirkt sich der Alkoholismus, der auf der sozialen Ebene als schwere Kommunikationsstörung zum Ausdruck kommen kann, negativ auf das Betriebsklima aus. Es ist nicht nur ein persönliches Dilemma, sondern das Problem aller, die in einem Betrieb zusammenarbeiten.

### **1.1.1 Alkoholkonsum und Alkoholauswirkungen auf die berufliche Leistung**

Der Alkoholkonsum am Arbeitsplatz stellt heute ein immer größer werdendes Problem dar. W. Feuerlein führte im Jahr 1974 im Auftrag der DHS eine Erhebung durch aus der hervorging, dass 8% aller Bundesbürger bereits täglich während der Arbeitszeit Alkohol trinken und 4-7% aller Berufstätigen alkoholabhängig sind [12]. Eberhard (1977) stellte fest, dass jeder 3. von 40 befragten Bauarbeitern während der Arbeitszeit zwischen 41 und 80g reinen Alkohol pro Tag zu sich nimmt [11]. Schmidt (1986) fand bei einer Befragung in 84 Betrieben mit etwa 47000 Beschäftigten heraus, dass 36% der Befragten täglich mindestens 3 Flaschen Bier tranken und 12% während der Arbeitszeit so viel Alkohol konsumierten, dass ihre Leistungsfähigkeit stark beeinträchtigt war [42].

Die verschiedenen Auswirkungen des Alkoholkonsums auf die berufliche Leistung wurden von Feuerlein (1989) beschrieben:

Die durch Alkohol verursachte Hirnschädigung und die damit verbundene Wesensveränderung, führt zu einer Verlangsamung der Psychomotorik und des Denkvermögens, zu einem Mangel an Konzentrationsvermögen und zu einem Nachlassen der motorischen und sensorischen Funktionen. Es kommt ferner zu einer Reduktion der Initiative und der Aktivität und dadurch zu weiteren charakterlichen Veränderungen, wie Unzuverlässigkeit, mangelnde Sorgfalt, Gleichgültigkeit, Gereiztheit und depressive Verstimmung. Die Einengung des Interessenhorizontes auf den Alkohol führt zu einer Ablenkung von der beruflichen Tätigkeit und zu einer Verschlechterung der Identifikation mit dem Beruf. Die Folgen sind Verlangsamung des Betriebstempos, Verminderung der Produktion in qualitativer und quantitativer Hinsicht, sowie ein hoher Verschleiß von Werkzeug und Material. Der Alkoholismus führt außerdem zu einer Häufung des unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit und zu einer vermehrten Unterbrechung der Arbeit für kurze Zeit [13].

### **1.1.2 Wirtschaftliche Kosten**

Das Alkoholproblem am Arbeitsplatz hat zunehmend an Bedeutung gewonnen, da die betrieblichen und gesellschaftlichen Folgekosten gewaltig sind und ständig wachsen.

Die Schätzungen über die schädlichen Folgen von übermäßigem Alkoholkonsum ergeben jährlich etwa 850.000 Arbeitsunfähigkeitsfälle, 14.000 Frühberentungen und 570.000 Krankenhausaufenthalte. Die jährlich über 25.000 Entwöhnungsbehandlungen bei Alkoholabhängigen machen den größten Teil der 40.000 Rehabilitationsmaßnahmen aus, die für Patienten mit Alkoholproblemen verordnet wurden. Der volkswirtschaftliche Gesamtschaden wird pro Jahr auf etwa 40 Milliarden DM geschätzt (DHS, Jahrbuch Sucht 2001). Ein mit 45 Jahren vorzeitig invalidierter Suchtkranker kostet die Gesellschaft ca. 400.000 DM, (Brassow, Thorenz 1979) [6].

### **1.1.3 Betriebliche Suchtprävention**

Der Betrieb ist nicht nur Ort der Entstehung und Entwicklung von Alkoholismus, sondern er bietet auch die Möglichkeit, den Alkoholismus zu begrenzen, zu verringern und im Optimalfall zu beseitigen. Da sich Betriebsangehörige etwa 8 Stunden im Betrieb aufhalten, ist auch der zeitliche Rahmen für präventive Maßnahmen in ihm gegeben. Um Unfälle zu verhüten, um das ökonomische Leistungspotential zu erhalten und zur Vermeidung alkoholbedingter betriebswirtschaftlicher Schäden fördern deshalb vor allem Großfirmen und Verwaltungen zunehmend Alkoholprogramme, vor allem im Hinblick auf Prävention und Früherkennung.

Das Entstehen der betrieblichen Suchtpräventionsprogramme in der Bundesrepublik geht auf Hilfsprogramme für alkoholgefährdete Mitarbeiter im Betrieb in den 70er Jahren zurück. Bei der jährlichen Fachkonferenz der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren 1978 wurden unter dem Motto "Alkohol am Arbeitsplatz" erstmals Fragen der Arbeitssicherheit, der betrieblichen Konsummuster, der Kosten, der Chancen für betriebliche

Intervention durch Werksärzte, Sozial- oder Suchtberater und Führungskräfte sowie des rechtlichen Rahmens bundesweit in der Fachöffentlichkeit erörtert (Fuchs und Rainer und Rummel 1998 a) [14]. 1990 waren es bereits 1.000 Betriebe, die sich mit den Suchtproblemen ihrer Mitarbeiter beschäftigten und damit wie sich diese beheben lassen (Ziegler 1990) [48]. Inzwischen gibt es weit über 2.000 bundesweite Suchtpräventionsprogramme mit unterschiedlichen Ansätzen [14].

Übergreifendes Ziel nahezu aller seither entstandenen betrieblichen Alkohol- und Suchtpräventionsprogramme war und ist es, mit Alkoholkonsum verbundene Probleme wie Leistungsminderung, Fehlzeiten, Unfälle, Arbeitspflichtverletzungen sowie innerbetriebliche Auseinandersetzungen offensiv anzugehen und sie einer Lösung zuzuführen.

Bereits Ende der 80er Jahre zeigten sich bei der Umsetzung der betrieblichen Suchtpräventionsprogramme grundsätzliche Probleme, die bis heute nicht gelöst sind. Die nebenamtliche Suchtkrankenhilfe und auch professionelle Berater waren nicht überall gleichermaßen wirksam, weil die entsprechenden Rahmenbedingungen häufig fehlten. Bestimmte Zielgruppen (z.B. "stille" Suchtkranke - häufig Frauen, abhängige Führungskräfte, abhängige Außendienstmitarbeiter u. a.) wurden durch die Programme schlecht oder gar nicht erreicht. Ein weiteres zentrales Problem der Betriebsprogramme ist bis heute das weitestgehende Fehlen von primärpräventiven Maßnahmen, die dazu dienen, alkoholbedingte Schäden in den Betrieben prophylaktisch zu vermeiden sowie Missbrauch und Abhängigkeit zu verhindern (Fuchs 1992) [17]. Gerade unter diesen Gesichtspunkten wird immer wieder nach möglichen Einflüssen der Arbeitsplatzsituation gefragt, die einen Gestaltungsbedarf signalisieren und gegenüber reinen reaktiven Maßnahmen, bei bereits sichtbaren Alkoholproblemen, Ansatzpunkte zur Vorbeugung bieten.

Umfangreiche empirische Untersuchungen zu den Effekten der vorhandenen betrieblichen Suchtpräventionsprogramme fehlen für die Bundesrepublik fast völlig. Um z.B. Aussagen zu dem Einfluss der Arbeitsbedingungen auf den allgemeinen Alkoholkonsum oder die Zahl von "Problemtrinkern" machen zu

können, muss auf allgemeine arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zurückgegriffen werden (Fuchs und Resch 1996) [18].

In einer selektiven Literaturrecherche, die über Studien aus den USA durchgeführt wurde, konnte festgestellt werden, dass die Forschung zum Thema "Arbeitssituation und Problemtrinken" stagnierte und die Befunde inkonsistent waren. Haupteffekte der Arbeitssituation auf das Trinken waren nur äußerst spärlich belegt. Methodisch wurde das häufige Fehlen von Arbeitsplatzbeobachtungen kritisiert, da der Einfluss etwaigen Problemtrinkens auf die Belastungswahrnehmung in subjektiven Analysen nicht berücksichtigt wurde (Brief und Folger 1992, Mensch und Kandel 1988) [7, 29].

## 1.2 Zielsetzung dieser Arbeit

Ziel dieser Studie ist eine Deskription der Alkoholprobleme alkoholabhängiger Patienten mit Fokus auf die jeweilige Arbeitsplatzsituation. Entwicklung und Verlauf sowie die Auswirkungen des Alkoholproblems am Arbeitsplatz sollen dargestellt werden. Es gibt in der Literatur bisher nur wenige solcher Studien über das Alkoholproblem am Arbeitsplatz.

Die Deskription soll z.B. anhand folgender Forschungsfragen erfolgen:

- Welche Belastungsfaktoren bestanden am Arbeitsplatz?
- Wurde das Alkoholproblem im Betrieb bemerkt?
- Wie war das Trinkverhalten der Betroffenen?
- Traten erkennbare Alkoholauswirkungen am Arbeitsplatz auf?
- Wie reagierte der Betrieb auf die Alkoholprobleme?
- Welche Hilfsmöglichkeiten standen am Arbeitsplatz zur Verfügung?

In den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit sollen neue Aspekte und Tendenzen in der Beziehung zwischen Arbeitsplatzsituation und Alkoholkonsum aufgezeigt werden. Es soll dargestellt werden, ob in den verschiedenen Betrieben der alkoholabhängigen Betroffenen allgemeine Aufklärungsmaßnahmen zur Alkoholbekämpfung durchgeführt werden, innerbetriebliche Ansprechpartner oder sonstige Einrichtungen vorhanden sind und adäquate Hilfsmaßnahmen auf dem Gebiet der möglichst frühzeitigen Erkennung und Behandlung der Alkoholkranken angeboten werden.

Die Studie ist als deskriptive Feldstudie angelegt. Sie dient primär der Beschreibung eines Problembereichs, der in der Literatur bisher relativ wenig untersucht wurde. Da die Studie nicht experimentell angelegt wurde und auch nicht die Effekte einer Intervention überprüft werden sollten, beschränkt sich die Hypothesenprüfung auf die Untersuchung bestimmter Zusammenhänge in unserer Stichprobe.

Bei der durchgeführten Analyse von Zusammenhängen werden folgende Hypothesen geprüft:

- Die Abhängigkeit von Geschlecht und Trinkverhalten oder Geschlecht und Alkoholauswirkungen
- Besonderheiten am Arbeitsplatz und Entdeckung des Alkoholproblems oder Besonderheiten am Arbeitsplatz und das Trinkverhalten
- Betriebsgröße und Ansprechen auf das Alkoholproblem oder Betriebsgröße und Ansprechpartner im Betrieb
- Initiative des Betriebs bezogen auf die Betriebsgröße sowie Betriebsart

Da bisherige Studien in den Betrieben durchgeführt worden waren, konnte dies dazu führen, dass alkoholbedingte Probleme bei der Befragung aus Angst vor Sanktionen verdrängt und bagatellisiert wurden. Der arbeitsplatzferne Befragungsort der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen, wirkte sich eher günstig auf das Antwortverhalten der Betroffenen aus.

## **1.3 Literaturübersicht**

### **1.3.1 Soziodemographische Daten**

#### **1.3.1.1 Alter**

In der bisherigen Literatur wurde die Diagnose der Alkoholkrankheit vorwiegend im mittleren Lebensalter gestellt.

Schieferstein (1989) berichtete im Rahmen der betriebsärztlichen Tätigkeit von auffälligen Mitarbeitern und deren Krankheitsverlauf. Das Durchschnittsalter der Betriebsangehörigen lag zum Zeitpunkt der Diagnosenstellung bei 40,4 Jahren [41].

In einer Studie von Berger und May (1989) zum Fehlzeitenverhalten chronischer Alkoholiker war die Altersgruppe von 36-50 Jahren stark überdurchschnittlich vertreten [3].

In einer Untersuchung von Kleinsorge und Thiess (1979) zum Fehlzeitenverhalten chronisch diagnostizierter Alkoholiker in einem industriellen Betrieb, fand sich die höchste Zahl der Alkoholiker in der Altersgruppe der 40-50jährigen [22].

#### **1.3.1.2 Berufstätigkeit und Arbeitsausfälle**

In den bisherigen Veröffentlichungen werden je nach Untersuchungsmethode und Berufsgruppe unterschiedliche Daten über alkoholbedingte betriebliche Fehlzeiten vorgelegt.

In einer Fallstudie, die von Mühlemann und Sommerauer (1978) in zwei Schweizer Bundesbetrieben über einen Zeitraum von 10 Jahren durchgeführt wurde, ergaben sich bei den Alkoholikern deutlich höhere Fehltage. Mit durchschnittlich 28 Tagen pro Jahr fehlten die Alkoholiker deutlich mehr als die Kontrollgruppe mit 11 Tagen [31].

Kleinsorge und Thiess berichten in einer Studie mit gewerblichen Alkoholikern in einem Zeitraum von 3 Jahren von einem durchschnittlichen Fehlzeitenwert

von 189 Tagen gegenüber der Kontrollgruppe mit 95 Tagen. Die angestellten Alkoholiker fehlten mit 145 Tagen zwar etwas weniger als die gewerblichen Alkoholiker, aber sechsmal häufiger als die ihnen zugeordnete Kontrollgruppe der Angestellten mit 24 Tagen [22].

Bei Berger und May lag die durchschnittliche jährliche Fehltagquote der Alkoholiker mit 61 Tagen 2,5-mal so hoch wie in der Gesamtbelegschaft mit 23 Tagen. Der größte Teil dieser Differenz erklärte sich durch häufigere Fehlzeiten und nur zum kleineren Teil durch längeres Fehlen pro Arbeitsunfähigkeit. 40% der Alkoholiker im Alter zwischen 36-50 Jahren hatten eine Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren [3].

### **1.3.2 Arbeitsunfälle**

Der chronische Alkoholismus führt durch Reduktion der motorischen Geschicklichkeit und der Koordination, sowie durch Verminderung des Reaktionsvermögens zu einer vermehrten Unfallhäufigkeit.

In den amtlichen Unfallstatistiken werden alkoholbedingte Arbeitsunfälle häufig nicht erfasst, da der Blutalkoholspiegel bei fehlenden Anzeichen nicht bestimmt wird. Meist wird als Unfallursache Ermüdung, Leichtsinn und Nichteinhalten von Verhaltensvorschriften angenommen.

Observer u. Maxwell (1959) kamen bei ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass Alkoholiker 3,6-mal häufiger Unfälle haben als Nichtalkoholiker. In einem Großbetrieb in den USA mit mehr als 10.000 Arbeitern und Angestellten wurden alle Krankmeldungen von mehr als 8 Tagen, alle Betriebsunfälle und alle Unfälle außerhalb des Dienstes registriert. Die Gruppe der Alkoholiker wurde mit der Gruppe der nichtalkoholischen Belegschaftsmitglieder verglichen [35].

Naeve, Brinkmann u. Janssen vom Institut für gerichtliche Medizin in Hamburg (1973) berichteten, dass von 672 tödlichen Betriebsunfällen zwischen 1962 und 1970 in Hamburg 32% aller Arbeitsunfallopfer zum Unfallzeitpunkt merklich unter Alkoholeinfluss standen [34]. Püschel et al. (1984) fanden bei 305 Blutalkoholuntersuchungen bei tödlichen Betriebsunfällen in 27,5% der Fälle Werte über 0,5‰, bei 9,8% Werte über 2‰ [36]. Vidoni (1961) stellte in Italien

bei 14,6% der im Betrieb Verunglückten einen Blutalkoholwert von über 0,3 Promille fest [45].

### **1.3.3 Arbeitsbedingungen und Alkoholkonsum**

Die Betriebe sind mit ihren spezifischen Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen ein erheblicher Faktor, der den Alkoholismus fördern aber auch hemmen kann. Der Alkoholkonsum ist im allgemeinen um so häufiger je toleranter die Einstellung des Betriebes oder der einzelnen Abteilungen gegenüber dem Alkoholkonsum während der Arbeitszeit ist; je mehr Vorgesetzte Alkohol während der Arbeitszeit nicht nur tolerieren, sondern selbst konsumieren und je häufiger am Arbeitsplatz Gruppendruck hinsichtlich Alkoholkonsum ausgeübt wird (DHS 1990) [10].

Sind Personen am Arbeitsplatz Belastungen ausgesetzt, so stehen sie unter Spannung, die ihre Befindlichkeit beeinträchtigen, was sie wiederum motiviert, diese Spannung zu vermindern. Der Konsum von Suchtmitteln ist eine Möglichkeit, die angestrebte Spannungsverminderung zu erreichen, zumal dann wenn keine anderen Wege der Spannungsbewältigung zur Verfügung stehen (Renn 1989) [37].

Da unsere Gesellschaft den Konsum von Alkohol als "Problembewältigungsmittel" zulässt, können z.B. Arbeitsbelastungen dazu führen, dass der einzelne je nach Belastungsgrad und Bewältigungsfähigkeit auf bestimmte Situationen bevorzugt bzw. verstärkt mit Alkoholkonsum reagiert (Beß u.a. 1985, Lorenz 1988) [4, 27].

In zwei schwedischen Längsschnitt-Studien konnte gezeigt werden, dass Arbeitsstressoren, wie körperliche monotone Arbeit, körperliche Zwangshaltungen, Arbeit mit geringen Planungs- und Entscheidungsmöglichkeiten und geringer Kontrolle mit höheren Raten für Hospitalisierung aufgrund einer alkoholbedingten Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt einhergingen (Romelsjö et al. 1992, Alfredsson et al. 1985). Beide Studien zeigten, dass dabei nicht nur psychische, sondern auch körperliche Belastungen eine Rolle spielen. Das Risiko wegen einer alkoholbedingten

Krankheit in stationäre Behandlung zu gelangen, war z.B. für Frauen, die unter hektischen und monotonen Arbeitsbedingungen arbeiteten etwa dreimal so hoch wie bei dadurch nicht belasteten Frauen [38, 1].

In einer Studie von Müller (1980) mit Bremer Werftarbeitern korrelierten klimatische Bedingungen und körperliche Schwerarbeit mit Alkoholkonsum [32]. Crum et al. (1995) fanden bei ihrer Studie, dass Männer, die in Berufen mit hohen psychischen Anforderungen, aber geringem Entscheidungsspielraum arbeiteten, mit fast 28facher Wahrscheinlichkeit Alkoholabhängigkeits-Symptome innerhalb eines Jahres zeigten gegenüber Männern, die in niedrig belasteten Berufen arbeiteten. Arbeitende hatten ein 3-4fach erhöhtes Risiko, wenn sie in einem Beruf arbeiteten, der hohe körperliche Belastungen und zugleich niedrigen Entscheidungsspielraum aufwies. Für Frauen ließen sich diese Zusammenhänge allerdings nicht nachweisen [8].

#### **1.3.4 Erkennung des Alkoholproblems im Betrieb**

Anhand der publizierten Resultate von Mühlemann und Sommerauer aus einer retrospektiven, sich über 10 Jahre erstreckenden Fallstudie mit Kontrollgruppe bei 64 chronischen Alkoholikern aus zwei schweizerischen Bundesbetrieben konnten Einsichten in das Problem Alkoholismus im Betrieb gewonnen werden. Wichtige Ziele dieser Arbeit waren Anzeichen zu finden durch die der Alkoholgefährdete im Betrieb früh erkannt werden kann und aufzuzeigen welche Personen die Alkoholproblematik zuerst entdeckt haben. Außerdem wurde durch disziplinarische und administrative Maßnahmen sowie medizinische Behandlung versucht, die Alkoholkranken vom Trinken abzubringen [31].

Eine Reihe von auffälligen Ereignissen mit denen alkoholranke Angestellte identifiziert werden können, wurde in der Literatur bereits in früheren Studien beschrieben.

Häufige Verletzung der Arbeitsvorschriften und Fahrlässigkeiten im Betrieb sind nach mehreren Autoren wichtige Indizien für ein beginnendes Alkoholproblem (Murray 1975, Maxwell 1960, Trice 1965) [33, 28, 44].

Die Ergebnisse in der von Mühlemann und Sommerauer durchgeführten Studie stimmten mit den Resultaten der oben erwähnten Arbeiten größtenteils überein. Die folgenden genannten Auffälligkeiten wurden als Hinweis auf ein bestehendes Alkoholproblem gewertet. Durch Alkoholkonsum kurz vor und während der Arbeitszeit waren bei Mühlemann und Sommerauer die Mehrzahl der Probanden (78%) aufgefallen, ebenso durch zeitliche Unregelmäßigkeiten, Fehler und Fahrlässigkeiten im Betrieb, sowie Fahren in angetrunkenem Zustand nach Ende der Arbeitszeit [31].

### **1.3.5 Reaktionen des Betriebs auf das Alkoholproblem / Welche Hilfsmöglichkeiten standen zur Verfügung**

Das Globalziel aller betrieblichen Interventionen ist die Beendigung des problematischen Trinkverhaltens bzw. das Erreichen der Abstinenz, damit der Betroffene seinen Arbeitsverpflichtungen wieder nachkommen kann. Nur wenn der Leidensdruck des Betroffenen im Betrieb größer ist als der Gewinn aus dem Alkohol ist er zu einer Therapie zu bewegen. In einem Erstgespräch sollte das Fehlverhalten sachlich aufgezeigt werden, die Diskrepanz zwischen seiner Selbstwahrnehmung und der Tatsache, wie er von Kollegen und Vorgesetzten erlebt wird, sollte aufgezeigt werden und es sollten klare realistische Forderungen gestellt werden. Damit soll der Leidensdruck des betroffenen Mitarbeiters verstärkt werden. Entscheidend dabei ist wie das Gespräch geführt wird und wie die Gesprächsinhalte vermittelt werden (Landesarbeitsgemeinschaft 1990) [23].

Weitere Orientierungshilfen für Vorgesetzte zur Führung von Mitarbeitergesprächen bei alkoholkranken Mitarbeitern, werden in der Literatur zahlreich gegeben (Lenfers 1988, Lorenz 1988, Mühlbauer 1986, Lausser 1986 u. a.) [26, 27, 30, 25].

Ein Grundschema eines Kritikgesprächs über den Alkoholmissbrauch wurde von Laufer (1987) erstellt [24].

Ebenso formulierte Fuchs (1998 b) Grundelemente in der Gesprächsführung des Vorgesetzten mit dem betroffenen Mitarbeiter [15].

Durch abgestufte Verhaltensweisen, in der Praxis auch als "Stufenplan" bezeichnet, soll eine Steigerung des konstruktiven Leidensdruckes erfolgen. Dabei wird die betriebliche Kritik durch Sanktionierungen untermauert. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten von Hilfsangeboten aufgezeigt und mit den angedrohten Sanktionen gekoppelt. Durch die nachgewiesene erfolgreiche Inanspruchnahme von Hilfe können angedrohte Sanktionen vermieden werden. Die abgestufte Interventionskette muss ebenso wie andere Verhaltensregelungen in einem betrieblichen Alkoholpräventionsprogramm im Rahmen der Betriebsvereinbarungen festgehalten werden (Lausser u. a., Mühlbauer; Berufsgenossenschaft 1990, IG-Metall 1991) [25, 30, 5, 21].

Der Vorstand der Landesbank Berlin startete 1988 ein Alkoholpräventionsprogramm mit dem Ziel, die Mitarbeiter über Alkohol und Alkoholprobleme zu informieren, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, entsprechende Auffälligkeiten zur Sprache zu bringen und Hilfsangebote für betroffene Mitarbeiter mit Suchtproblemen zu entwickeln (in Fuchs 1998 c) [16].

## **2 Probanden und Methodik**

### **2.1 Probanden**

Es wurden im Zeitraum von Juli 1995 bis Juli 1997 insgesamt 91 Patienten zur Entwicklung und Auswirkung ihres Alkoholproblems am Arbeitsplatz befragt, wovon sich 90 Patienten wegen ihrer Alkoholabhängigkeit in stationärer Behandlung in der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen befanden. Ein Patient vollzog aufgrund seines Alkoholproblems eine stationäre Entgiftungstherapie im Kreiskrankenhaus in Reutlingen. Von den befragten Patienten waren 69 männlich und 22 weiblich. Die untersuchten Alkoholkranken kamen aus der Region Tübingen und waren im erwerbsfähigen Alter. Mit Ausnahme eines Befragten waren alle Patienten innerhalb der letzten 12 Monate berufstätig. Selbständige Personen waren in der Befragung mit dem halbstandardisierten Interviewbogen nicht vorgesehen.

Die Alkoholabhängigkeit war bei 90 befragten Personen mittels standardisierter Erhebungskriterien (MALT) (14) und psychiatrischer Standarddiagnostik unter Berücksichtigung der Suchtanamnese gemäß den maßgeblichen Klassifikationssystemen (ICD-9, ICD-10, DSM III-R, DSM IV) gesichert. Bei dem im Kreiskrankenhaus in Reutlingen befragten Patienten war eine langjährige Alkoholkrankheit (ICD-9-Diagnose) bekannt.

Die in der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen befragte Gesamtstichprobe mit insgesamt N=91 Patienten setzte sich aus zwei Teilstichproben zusammen. Ein Teil der Stichprobe N=25 wurde mit einer Entgiftungsindikation aufgenommen und machte eine Alkohol-Entgiftungstherapie, der andere Teil der Stichprobe N=66 dagegen eine Alkohol-Entwöhnungstherapie unter Mitbehandlung psychischer Begleitstörungen.

Die Entgiftungstherapie dauerte in der Regel zwischen zwei und drei Wochen. Manche Patienten brachen die Therapie bereits nach wenigen Tagen ab. Das Haupttherapieziel bestand darin, die Patienten für eine anschließende Entwöhnungstherapie zu motivieren.

Die Patienten aus der Entgiftungsgruppe wurden häufig aufgrund einer akuten Indikation stationär aufgenommen. Aus den Gruppengesprächen war erkennbar, dass oftmals keine Abstinenzmotivation vorhanden war. Erschwerend kam noch hinzu, dass sich Patienten auch häufig von negativen Einflüssen anderer Gruppenmitglieder anstecken ließen. Aus diesem Grund wurde von diesen Patienten oft eine Mitarbeit bei der Befragung abgelehnt. Nach erfolgten Einzelgesprächen waren dann manche Patienten bereit, bei der Befragung mitzumachen. Es wurde darauf geachtet, dass zu diesem Zeitpunkt keine akute Entzugssymptomatik mehr vorhanden war.

Die Patienten, die sich in einer Entwöhnungstherapie befanden, waren dagegen meist sehr motiviert. Die aus 12 Patienten bestehende Gruppe blieb in der Regel über den ganzen Zeitraum konstant. Anschließend wurden wöchentlich stattfindende Gruppensitzungen über den Zeitraum eines Jahres durchgeführt. Das Behandlungsziel bestand darin, die Patienten zu einer dauerhaften Alkoholabstinenz zu motivieren.

Die wissenschaftliche Arbeit wurde den Patienten in der Gruppe 2 Wochen nach deren Aufnahme vorgestellt. Da eine hohe Kooperationsbereitschaft bestand, waren die meisten Patienten mit einer Befragung einverstanden.

In beiden Therapiegruppen wurde bei der Vorstellung des halbstandardisierten Interviewbogens ausdrücklich auf die freiwillige Teilnahme, sowie auf die vertrauliche Datenerhebung hingewiesen. Die Einwilligung der Patienten wurde im Rahmen einer informierten Zustimmung (informed consent) eingeholt. Der Interviewbogen (Anhang) wurde durch Vergabe eines anonymen alphanumerischen Codes ohne Namensnennung und ohne Rückschlussmöglichkeit auf einen bestimmten Patienten gekennzeichnet. Die Codierung und Weiterverarbeitung der Daten erfolgte ebenfalls anonym unter Zugrundelegung der Codes.

Der 8-seitige Interviewbogen wurde mit den Patienten gemeinsam ausgefüllt. Die Befragungsdauer war sehr unterschiedlich. Der benötigte Zeitraum lag zwischen 10 und 60 Minuten. Dieser große Zeitunterschied war hauptsächlich davon abhängig, in wieweit der Inhalt des Interviewbogens auf den jeweiligen Patienten zutraf. Da sich der Interviewbogen in mehrere Fragebereiche aufteilt,

entfiel bei nicht zutreffender Antwort für manche Befragten ein gesamter Fragenblock. Wurde das Alkoholproblem eines Patienten beispielsweise im Betrieb nicht entdeckt, so war für diesen Patienten ein kompletter Fragenblock im Interviewbogen nicht zu beantworten.

Die gegebenen Rahmenbedingungen die bei der Befragung der Patienten bestanden, sowie die neutrale Erhebungssituation wirkten sich eher günstig auf die Mitarbeit aus.

## **2.2 Methodik**

Zur Informationsermittlung wurde zusammen mit Herrn Dr. med. Arthur Günthner, ehemals Oberarzt an der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen, ein strukturierter und standardisierter Interviewleitfaden zum Thema "Alkoholprobleme am Arbeitsplatz" erstellt. Mit Hilfe dieses Interviewleitfadens soll die Deskription der Situation, sowie die Entwicklung, Auswirkung und Verlauf des Alkoholproblems am Arbeitsplatz erfolgen. Es handelt sich nicht um eine experimentelle, sondern um eine explorative, deskriptive Studie die den Charakter einer Feldstudie hat. Durch die Freiwilligkeit und Anonymität der Befragung blieb es nicht aus, dass einige Fragen nicht beantwortet wurden. In einer begleitenden Erhebung wurden Sozialdaten erhoben. So erhielten wir nur bei ca. zwei Drittel der Patienten Angaben über das Alter, so dass altersbezogene Angaben nur für diese Teilstichprobe gemacht werden können.

Der 8-seitige Interviewbogen (siehe Anhang Interviewbogen) bestand aus 44 Fragestellungen. Bei insgesamt 16 Fragen war nur eine, bei 18 Fragen waren mehrere Antworten möglich. Zusätzlich sind auch noch 10 Fragen gestellt worden, welche mit Klartext zu beantworten waren. Die Befragung wurde mittels eines strukturierten Interviewleitfadens mit standardisierten Fragekomplexen durchgeführt. Der Interviewleitfaden wurde nach zwei leichten Revisionen (zwecks Verständlichkeit von Formulierungen und Entfernung nicht eindeutig verstandener Fragen) in der dritten Version bei N=27 von N=91 Patienten eingesetzt. Für die Datenanalyse wurden nur die Fragen der dritten

Version verwendet, die auch in den beiden Vorversionen enthalten sind. Fragen, die nur in den Vorversionen auftauchen, wurden nicht ausgewertet.

Der Interviewbogen Alkoholprobleme am Arbeitsplatz (IAAA) in der Endversion gliederte sich in 8, nach inhaltlichen Kriterien konstruierte Themenbereiche:

1. Fragen 1-10

- Berufliche Vorgeschichte
- Berufs- und Erwerbstätigkeitsprofil im Halbjahresabstand für die letzten 10 Jahre
- Berufliches Umfeld
- Lage und Größe des Betriebes

2. Fragen 11-14

- Situation am Arbeitsplatz
  - Sicherheit des Arbeitsplatzes
  - Belastungsfaktoren
  - Wie sieht der Arbeitsplatz aus

3. Fragen 15-18

- Entdeckung des Alkoholproblems im Betrieb

4. Fragen 19-20

- Allgemeine Reaktionen des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem

5. Fragen 21-28

- Gespräche des Betroffenen mit dem Vorgesetzten
- Forderung von Auflagen
- Hilfestellung

6. Fragen 29-33

- Rechtliche Schritte des Vorgesetzten gegenüber dem Betroffenen
  - Abmahnung
  - Kündigung

7. Fragen 34-41

- Initiativen und Regelungen (von Seiten des Betriebes) bezüglich der Alkoholkrankheit innerhalb des Betriebes
  - Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter
  - Initiativen
  - Regelungen (mündliche bzw. schriftliche Vereinbarungen über den Umgang mit Alkohol im Betrieb

8. Fragen 42-44

- Suchtverhalten des Vorgesetzten

Der Interviewbogen Alkoholprobleme am Arbeitsplatz (IAAA) in der Version 3 ist im Anhang vollständig dargestellt.

## 2.3 Auswertung und Statistik

Die erfassten Antworten wurden anonymisiert und codiert in ein Tabellenkalkulationsprogramm (Excel-Datei) eingegeben. Nach Übertragung der Daten erfolgte die statistische Auswertung mit dem Analyseprogramm SAS.

Der Schwerpunkt lag auf der Berechnung deskriptiver Statistiken und Häufigkeitsverteilungen Für Variablen auf Intervall- oder Verhältnisskalen-Niveau wurden arithmetischer Mittelwert, Standardabweichung und Minimal- bzw. Maximalwert berechnet. Für Variablen auf Nomal- oder Ordinalskalenniveau wurden die jeweiligen Häufigkeitsverteilungen erstellt.

Statistisch wurden Häufigkeitsverteilungen, Minimal- und Maximalwerte, arithmetischer Mittelwert mit Standardabweichung berechnet.

Bei der statistischen Auswertung wurden für alle nominal und ordinal vorhandenen Variablen Häufigkeits-Verteilungen (Häufigkeits-Analysen) und für alle intervall-, oder rationalverteilten Variablen deskriptive Statistiken durchgeführt. Zusätzlich wurden mögliche Zusammenhänge hinsichtlich Alkoholproblematik und Arbeitsplatzsituation untersucht, in der Regel mittels Chi-Quadrat-Test (oder Fisher's Exact Test). Aufgrund des explorativen Ansatzes und der Vielfalt der Analysen sind die Ergebnisse eher auf dem Niveau der Einzelhypothesen und in ihrer Gesamtheit eher deskriptiv zu interpretieren, da aufgrund des Problems des multiplen Testens auch zufällig signifikante Ergebnisse zustande gekommen sein könnten. Auf eine Anpassung des Alpha-Niveaus wurde aufgrund des Charakters als deskriptive Feldstudie (ohne experimentelle Fragestellung) verzichtet.

Bei der Auswertung und Beschreibung wurden die Variablen zu sinnvollen Inhaltsbereichen zusammengefasst (gruppiert), wie z.B.

- Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz
- Reaktionen des Arbeitgebers
- verfügbare Hilfsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Hauptergebnisse für die einzelnen Inhaltsbereiche im Text zusammengefasst. Die Einzelergebnisse und Statistiken finden sich vorwiegend im Anhang.

### 3 Ergebnisse

Die ausgewerteten Daten der Gesamtstichprobe (N=91) werden im Ergebnisteil in Form von Tabellen, Graphiken oder einzelner Kennwerte dargestellt. Angegeben werden Häufigkeitsverteilungen für alle nominal und ordinal verteilten Variablen, Korrelationsberechnungen zwischen interessanten Einzel-Variablen, Minimal- und Maximalwerte, sowie Mittelwerte (arithmetischer Mittelwert).

#### 3.1 Soziodemographische Daten

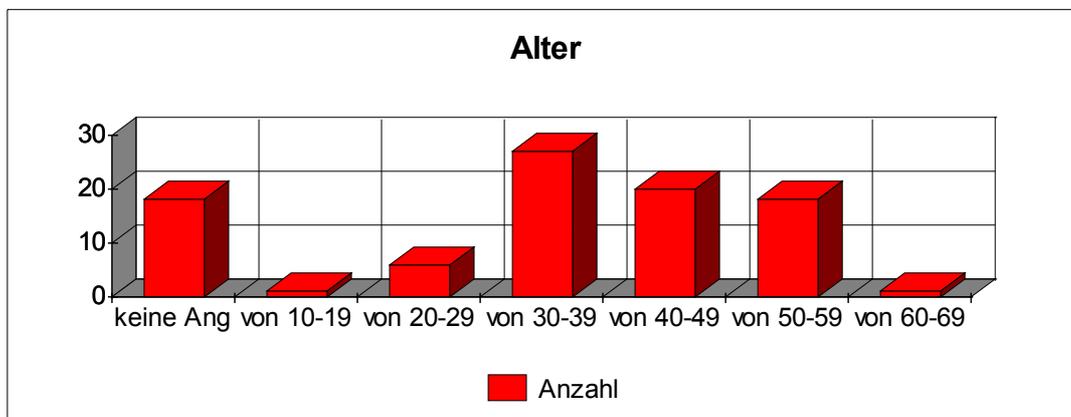
##### 3.1.1 Alter in Jahren

Wie bereits berichtet gaben aufgrund der Freiwilligkeit und Anonymität einige Probanden keine Altersangabe ab.

Tabelle 2: Alter in Jahren; N = 91

Alter	Anzahl
keine Angabe	18
von 10-19	1
von 20-29	6
von 30-39	27
von 40-49	20
von 50-59	18
von 60-69	1

Abbildung 1: Altersverteilung in Klassen



### 3.1.2 Geschlecht

Tabelle 3: Geschlecht; N = 91

Geschlecht					
		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	kumulierte Prozente
gültig	männlich	69	75,8	75,8	75,8
	weiblich	22	24,2	24,2	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Männer sind dreimal häufiger vertreten als Frauen.

### 3.1.3 Beruf

Berufstätigkeit derzeit im Betrieb / Erlerner Beruf / Weitere Berufsausbildung / Ausstieg aus dem erlernten Beruf

Die derzeitige Berufstätigkeit im Betrieb wurde in einer "Klartextantwort" beantwortet. Es waren alle Berufsgruppen vertreten.

- Industrieberufe, wie z.B. Schweißer, Fließbandarbeiter, Stapelfahrer, Mechaniker
- Handwerksberufe: Gipser, Sattler, Schreiner, Maler u. a.
- Sonstige Berufe: Industriekauffrau, Arzthelferin, Krankenschwester, Koch u. a.
- Berufe mit Hochschulstudium, wie z.B. Lehrerin, Betriebswirt, Techniker u. a.

Bei den erlernten Berufen waren ebenfalls alle Berufsgruppen vertreten. Von der Gesamtstichprobe (N=91) hatten 7 Befragte keinen Beruf erlernt, 35 arbeiten inzwischen nicht mehr in dem erlernten Beruf und üben eine andere Berufstätigkeit aus.

56% haben keine weitere Berufsausbildung (siehe Tabelle 4 Anhang)

Über die Hälfte der Befragten sind in dem erlernten Beruf noch tätig, nur 6% sind alkoholbedingt aus dem erlernten Beruf ausgeschieden, bei 43% war der Ausstieg anderweitig bedingt (siehe Tabelle 5 Anhang).

In einem Berufs- und Erwerbstätigkeitsprofil das im Halbjahresabstand die letzten 10 Jahre umfasste, sollte aufgezeigt werden, wie häufig die Betroffenen eine Stelle wechseln. Es zeigte sich, dass von der Stichprobe (N=91) über die Hälfte (56 Personen) über 10 Jahre im selben Betrieb tätig waren und denselben Beruf ausübten.

#### **3.1.4 Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten**

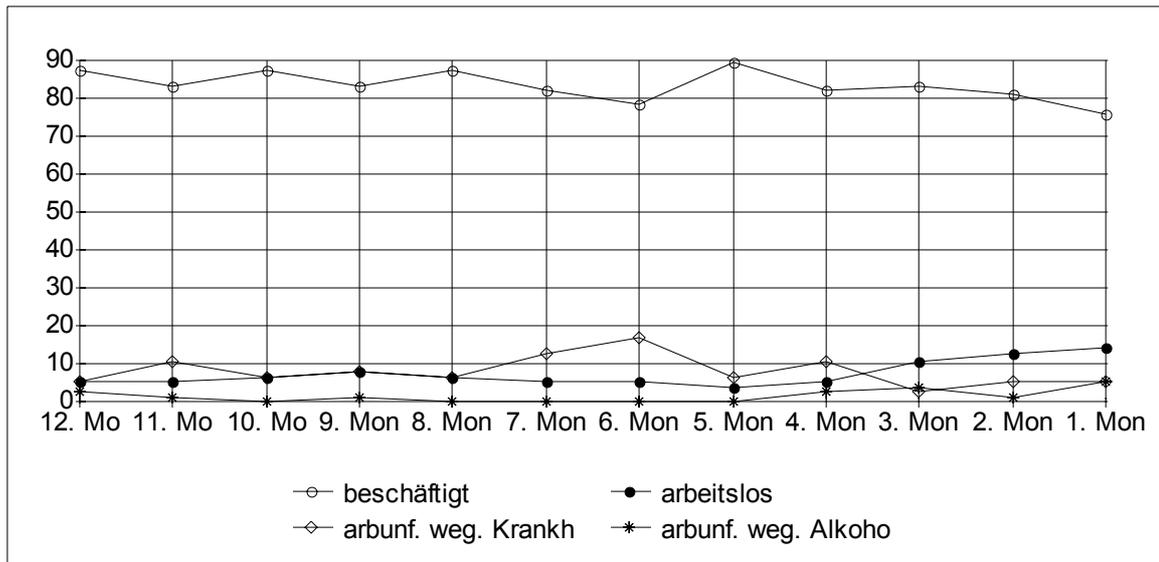
Tabelle 6-9 (siehe Anhang): Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten; N = 91

Von den 91 Probanden waren 99% innerhalb der letzten 12 Monate berufstätig, nur eine Person war kontinuierlich arbeitslos. Von den Befragten waren 22% irgendwann im letzten Jahr arbeitslos. 18% waren in dieser Zeit irgendwann arbeitsunfähig wegen Alkohol, 82% waren laut Angabe in dem Zeitraum wegen Alkohol nicht in ihrer Arbeit beeinträchtigt. 63% waren in den letzten 12 Monaten nie arbeitsunfähig, 37% waren wegen anderer Ursache krank.

### 3.1.5 Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor bis 1 Monat zuvor

Tabelle 10-21 (siehe Anhang): Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor bis 1 Monat zuvor; N = 91

Abbildung 2:



Durch ein Beschäftigungsprofil, das die letzten 12 Monate umfasste, wurde ermittelt, ob und wie oft der Befragte alkoholbedingt oder aufgrund einer anderen Erkrankung arbeitsunfähig war.

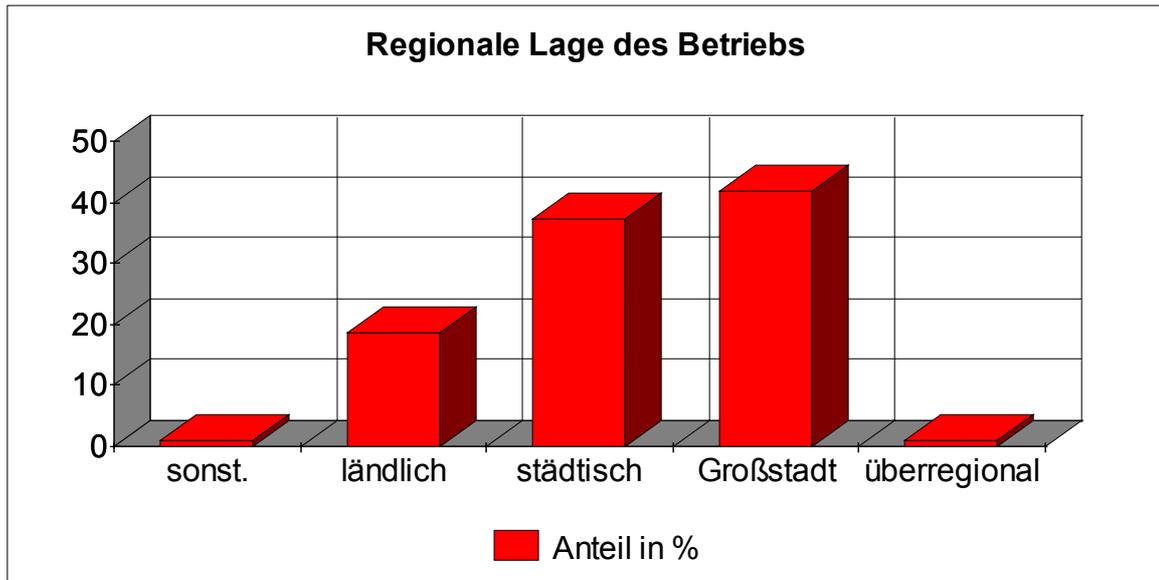
Was das Beschäftigungsverhältnis in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Therapie betrifft, ist keine eindeutige Tendenz erkennbar. Was den prozentualen Anteil der Arbeitslosen betrifft, nimmt dieser in den letzten 5 Monaten vor Therapiebeginn zu. Ebenso ist es nicht eindeutig möglich eine steigende oder fallende Tendenz bei den Punkten "Arbeitsunfähigkeit wegen Alkohol bzw. wegen Krankheit" zu ermitteln.

### 3.1.6 Betriebliche Situation

#### 3.1.6.1 Regionale Lage des Betriebs

Tabelle 22 (siehe Anhang): Regionale Lage des Betriebs; N = 91

Abbildung 3:



Es konnte ermittelt werden, dass die Befragten hauptsächlich in städtischen und großstädtischen Betrieben arbeiteten, wobei das ländliche Gebiet mit 19% vertreten war, 1% war überregional tätig.

#### 3.1.6.2 Betriebsgröße

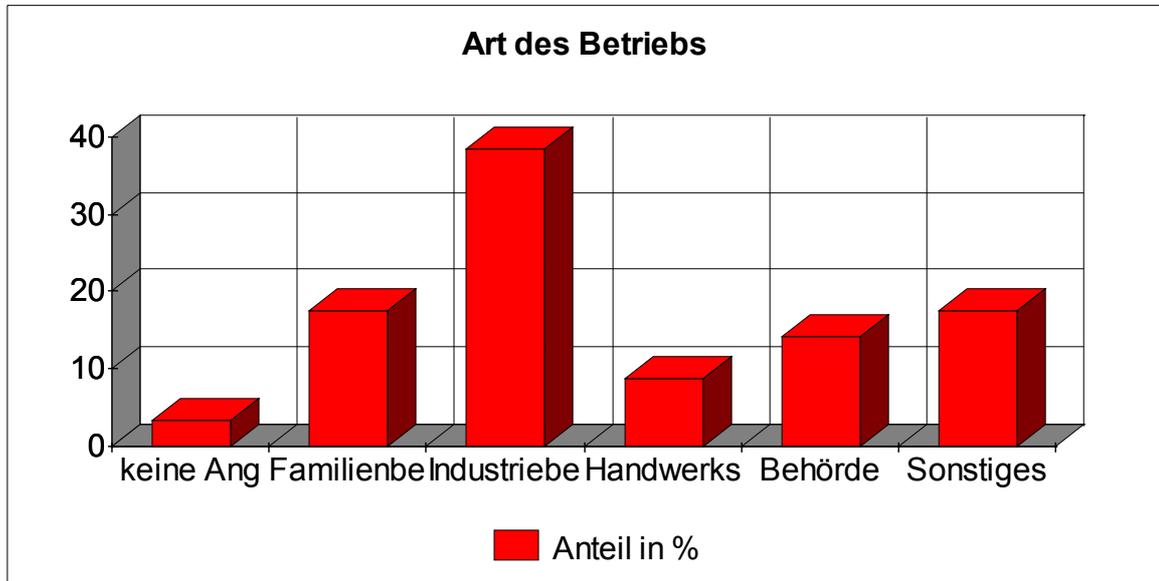
Tabelle 23 (siehe Anhang): Betriebsgröße; N = 91

Es ergab sich vom Kleinstbetrieb (2-19), Kleinbetrieb (20-99), mittelständischer Betrieb (100-1.000) bis zum Großunternehmen (> 1.000) eine gleichmäßige Verteilung.

### 3.1.6.3 Betriebsart

Tabelle 24 (siehe Anhang): Art des Betriebes; N = 91

Abbildung 4:



39% der Befragten arbeiteten in Industriebetrieben und bildeten den höchsten Anteil. Familienbetriebe waren mit 18% und Behörden mit 14% vertreten. Handwerksbetriebe dagegen lagen an letzter Stelle. Unter sonstige Betriebe wurden z.B. Arztpraxis, Verlage o. ä. genannt.

## 3.2 Arbeitsplatz: Sicherheit / Belastungsfaktoren / Besonderheiten

### 3.2.1 Sicherheit des Arbeitsplatzes

Tabelle 25 (siehe Anhang): Sorge um Arbeitsplatzsicherheit wg. Alkohol; N = 91

Über die Hälfte mussten sich um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes keine Sorgen machen, ein Fünftel mussten sich aufgrund des bestehenden Alkoholproblems Sorgen um den Arbeitsplatz machen, 7% wegen anderer Umstände, wie z.B. innerbetrieblicher Art. 8% waren aufgrund ihres Alkoholproblems arbeitslos, der gleiche prozentuale Anteil war aus einem anderen Grund arbeitslos.

### **3.2.2 Anderweitige Einsetzbarkeit im Betrieb bei Arbeitsplatzverlust**

Tabelle 26 (siehe Anhang): Anderweitige Einsetzbarkeit im Betrieb bei Arbeitsplatzverlust; N = 91

Von der Stichprobe könnten 41% bei alkoholbedingtem Arbeitsplatzverlust anderweitig eingesetzt werden. Genauso viele würden ihren Arbeitsplatz verlieren, weil sie nicht anderweitig eingesetzt werden könnten. 9% konnten auf diese Frage keine Antwort geben.

### **3.2.3 Besonderheiten des Arbeitsplatzes**

Tabelle 27 (siehe Anhang): Besonderheiten des Arbeitsplatzes; N = 91

Etwas mehr als zwei Fünftel arbeitete an einem Gruppenarbeitsplatz, etwa ein Drittel an einem Einzelarbeitsplatz, 8% hatten im Betrieb eine so genannte Springertätigkeit.

Unter "sonstige Besonderheiten" wurde vor allem der Wechsel zwischen Gruppen- und Einzelarbeitsplatz, sowie Springertätigkeit an einem Gruppenarbeitsplatz genannt.

### **3.2.4 Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz**

Tabellen 28-39 (siehe Anhang): Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz; N = 91

Unter den erfragten Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz (12 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 28-39 im Anhang) wurde mit 60% am häufigsten Termindruck genannt. Danach folgten in absteigender Häufigkeit physikalische Umgebungsfaktoren wie Lärm (46%), Hitze (41%), Kälte (33%) Geruchsbelästigung (33%) und Nässe (26%). Belastungsfaktoren durch die jeweilige Arbeitsorganisation spielten eine geringere Rolle (Akkordarbeit 19%, Schichtarbeit 17%, Fließbandarbeit nur 2%), ebenso Schikane durch Vorgesetzte (19%) oder sonstige Belastungsfaktoren; wie "Mobbing", darunter litten 5 Befragte, Staub / Schmutz, Arbeitsdruck durch Strukturwandel, Arbeitsanhäufung durch Personalabbau, Lange Fahrzeit, Unregelmäßige Arbeit,

Stress durch hektische Atmosphäre, schwere körperliche Belastung, Störung der Arbeit durch ständige Telefonanrufe. 17% hatten "Schichtarbeit" und am wenigsten hatten "Fließbandarbeit" als Belastungsfaktor genannt.

### **3.3 Alkoholproblem am Arbeitsplatz: Im Betrieb bemerkt / Trinkverhalten / erkennbare Alkoholwirkungen**

#### **3.3.1 Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt / bemerkt**

Tabelle 40-44 (siehe Anhang): Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt / bemerkt; N = 91

Bei der Frage ob das Alkoholproblem im Betrieb bemerkt wurde (5 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabelle 40-44 im Anhang) stellte sich heraus, dass bei zwei Fünftel der Befragten das Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt wurde. Bei 42% wurde das Alkoholproblem vom direkten Vorgesetzten bemerkt. Weniger oft waren es die Arbeitskollegen (37%) oder der übergeordnete Vorgesetzte (14%) welche das Alkoholproblem der Befragten bemerkten.

Weniger als 8% gaben unter "Sonstiges" z.B. folgende Antworten:

- Gemeinsames Trinken mit Juniorchef
- Es bestand nur die Vermutung, dass der direkte Vorgesetzte das Alkoholproblem bemerkt hat, wurden nie darauf angesprochen
- Betroffene gingen selbst zum Vorgesetzten und haben diesen auf das Alkoholproblem angesprochen

#### **3.3.2 Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis / durch Auffälligkeit im Betrieb**

Tabelle 45-52 (siehe Anhang): Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis / durch Auffälligkeit im Betrieb; N = 91

Da bei 37% aller Befragten das Alkoholproblem nicht im Betrieb bemerkt wurde, war es ihnen nicht möglich diese Frage (8 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 45-52 im Anhang) zu beantworten. Bei 4% wurde das Alkoholproblem

durch ein außerbetriebliches Ereignis entdeckt (z.B. Führerscheinentzug, Unfall). Zum überwiegenden Anteil wurde das Alkoholproblem jedoch direkt im Betrieb bemerkt, und zwar in abnehmender Häufigkeit durch Trunkenheit im Betrieb (19%), Fehlzeiten (18%), Leistungsabfall (13%), Unpünktlichkeit (8%), öftere Abwesenheit im Betrieb (8%) oder aggressives Verhalten (6%). Unter sonstigen Auffälligkeiten (21%) wurden zum Beispiel Alkoholfahne, bei der Arbeit eingeschlafen, verändertes Aussehen, Auftreten von Entzugserscheinungen (Unruhe, Zittern) genannt.

### **3.3.3 Alkoholtrinken am Arbeitsplatz, offenes / heimliches Trinken**

Tabelle 53-55 (siehe Anhang): Offenes / heimliches / kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz; N = 91

Der höchste prozentuale Anteil, zwei Fünftel der Befragten, tranken trotz bekanntem Alkoholproblem am Arbeitsplatz keinen Alkohol, ein Viertel trank offen und knapp ein Drittel trank heimlich Alkohol am Arbeitsplatz (3 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 53-55 im Anhang).

### **3.3.4 Erkennbare Alkoholwirkungen (Fahne, Lallen, Gleichgewichtsstörungen etc.) beim Betroffenen / Kollegen während der Arbeit**

Tabelle 56-58 (siehe Anhang): Erkennbare Alkoholauswirkungen beim Betroffenen / bei Kollegen während der Arbeit; N = 91

Bei der Frage ob bei den Probanden oder ihren Kollegen erkennbare Alkoholauswirkungen bei der Arbeit aufgetreten sind (3 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 56-58 im Anhang) stellte sich heraus, dass bei den Betroffenen zu 46% sowie bei ihren Kollegen zu 51% keine erkennbare Alkoholauswirkungen bei der Arbeit aufgetreten sind. Bei einem Drittel waren weder bei den Betroffenen noch bei deren Kollegen Alkoholauswirkungen am Arbeitsplatz aufgetreten. Knapp 10% konnten diese Frage nicht beantworten, da diese Personen einen Einzelarbeitsplatz hatten ohne unmittelbare Kollegen, wie z.B. Außendienstmitarbeiter, Hausmeister, Putzfrau.

### **3.4 Reaktionen des Betriebs auf das Alkoholproblem**

#### **3.4.1 Reaktionen des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem**

Tabelle 59-65 (siehe Anhang): Reaktionen des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem

Da bei einem Fünftel aller Befragten weder bei ihnen selbst noch bei deren Kollegen Alkoholwirkungen am Arbeitsplatz auftraten, konnten sie die Frage nach der Reaktion des Vorgesetzten (7 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 56-65 im Anhang) nicht beantworten. Bei 14% ignorierte der Vorgesetzte die Alkoholauswirkungen und mit fast demselben prozentualen Anteil missbilligte er dieselben ohne ein Hilfsangebot (z.B. Freistellung für eine Therapie, Adresse für Suchtberatungsstelle) zu machen. Bei rund einem Fünftel missbilligte der Vorgesetzte die Alkoholwirkung, machte jedoch ein Hilfsangebot. Bei 12% missbilligte er sie ebenfalls, drohte gleichzeitig ohne ein Hilfsangebot und bei 11% drohte er und machte ein Hilfsangebot. Bei 2% der Befragten wurden die Alkoholwirkungen vom Vorgesetzten sogar gebilligt.

#### **3.4.2 Unmittelbare Schritte des Vorgesetzten nach aufgetretenen Alkoholauswirkungen**

Tabelle 66-70 (siehe Anhang): Unmittelbare Schritte des Vorgesetzten nach aufgetretenen Alkoholauswirkungen; N = 91

Da bei 36% der Befragten keine Alkoholauswirkungen im Betrieb auftraten, konnte die Frage nach den unmittelbaren Schritten des Vorgesetzten (5 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 66-70 im Anhang) nicht beantwortet werden. Bei 34% unternahm der Vorgesetzte trotz aufgetretener Alkoholauswirkungen nichts. Knapp 10% der Betroffenen wurden vom Vorgesetzten in Begleitung eines Mitarbeiters nach Hause geschickt, bei 6% wurde die Unterbrechung der Arbeit veranlasst, wobei die Betroffenen dabei im Betrieb blieben. Nur 1% wurde zu einer innerbetrieblichen Einrichtung geschickt.

23% der Befragten gaben unter sonstige Maßnahmen des Vorgesetzten z.B. folgende Antworten:

- Betroffene wurde mit sonstiger Person nach Hause geschickt (Angehörige, Sanitäter, Betriebsfeuerwehr)
- Unterbrechung der Arbeit wurde unter den Mitarbeitern selbst geregelt
- Es wurde eine sofortige Blutprobe abgenommen, aufgrund einer hohen Verletzungsgefahr, dann folgte eine Verwarnung
- Mitarbeiter wurde betrunken mit dem Fahrrad nach Hause geschickt

### **3.4.3 Vorgesetzte sprach den Betroffenen auf dessen Alkoholproblem an**

Tabelle 71 (siehe Anhang): Vorgesetzte sprach den Betroffenen auf dessen Alkoholproblem an; N = 91

44% der Betroffenen wurden vom Vorgesetzten auf ihr Alkoholproblem ein oder mehrmals angesprochen, fast derselbe prozentuale Anteil wurde nicht darauf angesprochen.

### **3.4.4 Betroffene hat seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt**

Tabelle 72 (siehe Anhang): Betroffene hat seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt; N = 91

16% der Betroffenen haben den Vorgesetzten ein oder mehrmals auf ihr Alkoholproblem angesprochen, zwei Drittel haben ihren Vorgesetzten nicht darauf angesprochen.

**Da bei knapp der Hälfte der Befragten kein Gespräch mit dem Vorgesetzten stattfand, entfielen für diesen Personenkreis die nächsten Fragen dieses Blockes.**

### **3.4.5 Art des Gesprächs mit dem Vorgesetzten**

Tabelle 73 (siehe Anhang): Art des Gespräches mit dem Vorgesetzten; N = 91

Bei 32% fand ein inoffizielles und bei 20% ein offizielles Gespräch statt.

### **3.4.6 Weitere anwesende Personen beim Gespräch mit dem Vorgesetzten**

Tabelle 74-84 (siehe Anhang): Weitere anwesende Personen beim Gespräch mit dem Vorgesetzten; N = 91

Bei der Frage welche weiteren Personen beim Gespräch mit dem Vorgesetzten anwesend waren (11 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 74-84 im Anhang), antworteten 36 Personen, dass das Gespräch nur mit dem direkten Vorgesetzten statt fand. Bei 6 Personen war außerdem der übergeordnete Vorgesetzte und bei ebenfalls 6 Personen ein Betriebsratsmitglied anwesend. Der Personalchef war bei 5 Personen, der Betriebsarzt, ein Kollege, sowie eine Person vom Sozialdienst waren jeweils bei 4 der Betroffenen anwesend. Ein Suchthelfer war nur in einem Fall anwesend. Ein Betriebspsychologe sowie ein innerbetrieblicher Vertrauensmann wurden in keinem der Fälle hinzugezogen. Bei 8 Befragten waren sonstig Personen anwesend, z.B. Ehefrau, Mutter, Gruppenführer.

### **3.4.7 Weiteres Gesprächsthema mit Vorgesetztem außer dem Alkoholproblem**

Tabelle 85-89 (siehe Anhang): Weiteres Gesprächsthema mit Vorgesetztem außer dem Alkoholproblem

Bei der Frage nach weiteren Gesprächsthemen mit dem Vorgesetzten außer dem Alkoholproblem (5 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 85-89 im Anhang), konnten 29 der Befragten keine weiteren Angaben machen. 8 Personen wurden außerdem auf ihren Leistungsabfall und 4 Personen auf die Verletzung von Dienstvorschriften angesprochen. Ein auffälliges Verhalten gegenüber den Kollegen wurde im Gespräch mit dem Vorgesetzten in einem einzigen Fall erwähnt. Bei den sonstigen Gesprächsthemen wurden z.B. Therapiemöglichkeiten und das gesamte Umfeld, wie Beruf und Privatleben genannt.

### **3.4.8 Welche Auflagen wurden bei diesem Gespräch festgelegt?**

Tabelle 90-97 (siehe Anhang): Auflagen

Bei der Frage nach Auflagen (8 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 90-97 im Anhang) wurden bei 18 Personen im Gespräch mit dem Vorgesetzten keine Auflagen, bei 9 Personen eine unbestimmte Therapie, bei 8 eine stationäre Behandlung, bei 4 eine Alkoholabstinenz und bei 2 das Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle gefordert. 13 der Vorgesetzten forderten sonstige Auflagen, wie z.B.

- Aufforderung den Betriebsarzt aufzusuchen
- Aufsuchen des Hausarztes
- Therapieform wurde freigestellt

Eine Kontaktaufnahme mit einer Selbsthilfegruppe, sowie eine ambulante Behandlung wurde vom Vorgesetzten in keinem Fall direkt verlangt, indirekt indem die Therapieform dem Betroffenen freigestellt wurde.

### **3.4.9 Zahl der Abmahnungen**

Tabelle 98 (siehe Anhang): Zahl der Abmahnungen

77% hatten von ihrem Vorgesetzten bisher noch keine Abmahnung erhalten, während 22% eine oder mehrere Abmahnungen erhielten.

### **3.4.10 Zahl der Kündigungen im letzten Jahr**

Tabelle 99 (siehe Anhang): Zahl der Kündigungen

81% der Betroffenen hatten von ihrem Vorgesetzten im letzten Jahr keine Kündigung erhalten, 18% dagegen hatten eine oder mehrere Kündigungen im letzten Jahr erhalten.

### **3.5 Welche Hilfsmöglichkeiten standen am Arbeitsplatz zur Verfügung?**

#### **3.5.1 Welche Hilfen wurden vom Vorgesetzten noch bereitgestellt?**

Tabelle 100-104 (siehe Anhang): Hilfen des Vorgesetzten

75% der Betroffenen welche mit dem Vorgesetzten ein Gespräch hatten, erhielten von ihm eine Hilfe. 69% wurden für eine Therapie freigestellt. 25% erhielten dagegen vom Vorgesetzten keinerlei Hilfen. Eine Adresse einer Suchtberatungsstelle oder die einer Selbsthilfegruppe wurde vom Vorgesetzten in keinem Fall als Hilfe angeboten. Als sonstige Hilfen erhielten die Betroffenen z.B. die Adresse einer Sozialarbeiterin oder Psychologin (5 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 100-104 im Anhang).

#### **3.5.2 Wiedereinstellung nach Kündigung möglich**

Tabelle 105 (siehe Anhang): Wiedereinstellung nach Kündigung möglich;

N = 91

86% der Befragten hatten bisher keine Kündigung vom Vorgesetzten erhalten. Bei 8% wäre eine Wiedereinstellung nach einer Kündigung nicht möglich, während es bei 7% möglich ist, bei 4% sogar garantiert.

#### **3.5.3 Ansprechpartner im Betrieb für suchtgefährdete Mitarbeiter**

Tabelle 106-111 (siehe Anhang): Ansprechpartner im Betrieb; N = 91

Bei der Frage nach Ansprechpartnern im Betrieb (6 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 106-111 im Anhang) gab die Hälfte der Befragten an, dass es bei ihnen keine geben würde. Bei der anderen Hälfte gab es dagegen Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter.

Es wurden folgende genannt: 25% Betriebsarzt; 21% nannten unter sonstige Ansprechpartner z.B. den Betriebsrat, Arbeitskollegen, die meist "trockene Alkoholiker" waren, den Chef und den psychosozialen Dienst; 17% Sozialarbeiter; 9% Suchthelfer; 4% Betriebspsychologe

### **3.5.4 Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners**

Tabelle 112-117 (siehe Anhang): Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners; N = 91

Bei der Hälfte der Betroffenen gab es im Betrieb keinen Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter. Dieser Anteil wurde in der folgenden Aufzählung nicht mit berücksichtigt.

Bei der Frage (6 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 112-117 im Anhang), ob ein innerbetrieblicher Ansprechpartner aufgesucht wurde, hatten drei Fünftel dieses Angebot nicht wahrgenommen, obwohl ein solches vorhanden war. Zwei Fünftel der Befragten haben dagegen einen innerbetrieblichen Ansprechpartner aufgesucht und zwar

- 72% einen sonstigen, oben nicht genannten Ansprechpartner, wie z.B. Abteilungsleiter, Betriebsleiter, Chef
- 22% einen Sozialarbeiter
- 11% den Betriebsarzt
- 5% einen Suchthelfer
- 5% einen Betriebspsychologen.

### **3.5.5 Initiativen von Seiten des Betriebs**

Tabelle 118-127 (siehe Anhang): Initiative des Betriebs; N = 91

43% der Befragten antworteten auf diese Frage (10 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 118-127 im Anhang), dass es von Seiten des Betriebs keine Initiative für suchtgefährdete Mitarbeiter gibt. 11% wussten es dagegen nicht.

Folgende Initiativen des Betriebs wurden genannt:

- Bei 13% gab es Aushänge im Betrieb
- 12% nannten sonstige Initiativen, wie z.B. Information durch die Sozialberatung, Rundschreiben, Informationen durch den Betriebsarzt oder Betriebsrat, Initiativen ausgehend vom Sozialdienst "7 Wochen ohne Alkohol"
- 7% erhielten Informationsschriften von der Berufsgenossenschaft

- Bei 6% fanden Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter statt
- Bei 3% fanden die Informationsveranstaltungen nur für bestimmte Mitarbeiter statt
- Ebenfalls bei 2% gab es regelmäßige Vortragsreihen für alle Mitarbeiter
- 2% erhielten Informationsschriften von der Gewerkschaft
- In keinem Fall fanden regelmäßige Vortragsreihen nur für bestimmte Personengruppen statt.

### **3.6 Betriebsvereinbarungen und Regeln von Seiten des Betriebs über den Umgang mit Alkohol, Arbeitsvertrag mit Alkoholverbot**

#### **3.6.1 Beinhaltet Arbeitsvertrag ein Alkoholverbot?**

Tabelle 128 (siehe Anhang): Beinhaltet Arbeitsvertrag Alkoholverbot? ; N = 91

Bei 55% enthielt der Arbeitsvertrag kein Alkoholverbot. 28% hatten einen Arbeitsvertrag mit einem allgemeinen Alkoholverbot, während bei 4% ein eingeschränktes Alkoholverbot bestand. 11% der Befragten wussten es nicht und 2% hatten keinen Arbeitsvertrag.

#### **3.6.2 Betriebsvereinbarungen und Regeln des Betriebs über den Umgang mit Alkohol bzw. mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern**

Tabelle 129 (siehe Anhang): Gibt es Betriebsvereinbarungen / Regeln? ; N = 91

Bei knapp 43% der Befragten gab es, bei 24% gab es keine Betriebsvereinbarungen oder Regeln über den Umgang mit Alkohol. Fast ein Drittel dagegen wusste nicht, ob welche existieren.

Bei 19% handelte es sich um schriftliche Betriebsvereinbarungen mit Rechtsverbindlichkeit, bei 14% waren sie nur mündlich. 9% hatten schriftliche Betriebsvereinbarungen ohne Rechtsverbindlichkeit.

### **3.6.3 Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt?**

Tabelle 130 (siehe Anhang): Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt?; N = 91

Ein Viertel wusste deren Inhalt nicht, etwas weniger als 30% war er dagegen bekannt.

### **3.6.4 Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend?**

Tabelle 131 (siehe Anhang): Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend?; N = 91

Bei 35% waren sie generell für alle, bei 5% nur für bestimmte Mitarbeiter gültig.

### **3.6.5 Begründung der Vereinbarungen, die nur für bestimmte Personengruppen gelten**

Tabelle 132-138 (siehe Anhang): Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen; N = 91

Knapp 95% der Befragten konnten diese Frage (7 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 132-138 im Anhang) nicht beantworten, weil es entweder keine Betriebsvereinbarungen oder Regeln im Betrieb gab, es zwar welche gab diese jedoch generell für alle Mitarbeiter binden waren, oder die Befragten nicht wussten, ob es welche gab. Die Richtlinien und Vereinbarungen, die nur für bestimmte Personengruppen galten, waren bei den übrigen 5% immer begründet.

Folgende Begründungen wurden genannt:

- 6% Schutz von Mitarbeitern
- 1% Schutz fremder Personen
- 1% unter Berufung auf berufsgenossenschaftliche Richtlinien

Begründungen, wie Schutz von Produkten, Berufung auf das Jugendgesetz oder eine "sonstige" Begründung wurde in keinem Fall genannt.

### **3.7 Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit und früher, Trinkverhalten im Betrieb**

#### **3.7.1 Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit**

Tabelle 139 (siehe Anhang): Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit; N = 91

Bei 37% der Befragten trank der Vorgesetzte gelegentlich Alkohol im Betrieb, etwas mehr als ein Drittel wusste es nicht. 11% der Vorgesetzten tranken grundsätzlich keinen Alkohol, 8% tranken eher regelmäßig und 7% tranken zu viel Alkohol.

#### **3.7.2 Trinkverhalten des Vorgesetzten früher**

Tabelle 140 (siehe Anhang): Trinkverhalten des Vorgesetzten früher; N = 91

51% wussten nicht, ob ihr Vorgesetzter früher Alkohol getrunken hat. 19% der Vorgesetzten hat früher gelegentlich Alkohol getrunken, 11% zuviel. 3% tranken früher grundsätzlich keinen Alkohol, 4% dagegen eher regelmäßig.

#### **3.7.3 Trinkverhalten des Vorgesetzten im Betrieb**

Tabelle 141-147 (siehe Anhang): Trinkverhalten des Vorgesetzten; N = 91

Bei der Frage nach dem Trinkverhalten des Vorgesetzten (7 Antwortmöglichkeiten) (siehe Tabellen 141-147 im Anhang) gaben 45% der Probanden an, dass ihr Vorgesetzter im Betrieb nur bei besonderen Anlässen (Geburtstag, Jubiläum etc.) trank. 30% der Vorgesetzten trinkt dagegen keinen Alkohol im Betrieb und 13% der Befragten wussten es nicht. 7% der Vorgesetzten tranken auch während der Arbeitszeit Alkohol und ebenso viele nach der Arbeit im Betrieb, 6% nur in den Arbeitspausen. 6% nannten unter "sonstiges" Trinkverhalten des Vorgesetzten z.B. das Trinken mit Kunden, beim Betriebsausflug, bei Geschäftsbesuchen und Konferenzen.

### **3.7.4 Behandlung des Vorgesetzten wegen eines Alkoholproblems**

Tabelle 148 (siehe Anhang): Behandlung des Vorgesetzten wegen eines Alkoholproblems; N = 91

Bei 13% der Befragten wurde der Vorgesetzte wegen eines Alkoholproblems behandelt.

## **3.8 Analyse von Zusammenhängen**

### **3.8.1 Geschlecht / Erkennbare Alkoholwirkungen beim Betroffenen während der Arbeit / Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz / Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz**

Bei den Männern zeigten sich bei 50% erkennbare Alkoholauswirkungen während der Arbeit. Bei den Frauen traten bei knapp der Hälfte erkennbare Alkoholwirkungen während der Arbeit auf. Die Alkoholauswirkungen, die während der Arbeit auftraten waren geschlechtsunabhängig (siehe Anhang: Tabelle 149).

Von den Frauen trank knapp die Hälfte heimlich Alkohol am Arbeitsplatz während bei den Männern nur ein gutes Viertel heimlich Alkohol am Arbeitsplatz trank (siehe Anhang: Tabelle 150).

Von den Frauen trank nur ein knappes Fünftel offen Alkohol am Arbeitsplatz, bei den Männern dagegen war es etwas weniger als die Hälfte (siehe Anhang: Tabelle 151).

Der prozentuale Anteil der Frauen, die keinen Alkohol am Arbeitsplatz tranken entsprach in etwa dem der Männer (siehe Anhang: Tabelle 152).

### **3.8.2 Besonderheiten des Arbeitsplatzes / Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt / Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz**

Von den Probanden die an einem Gruppenarbeitsplatz tätig waren, wurde das Alkoholproblem im Betrieb bei zwei Drittel bemerkt. Bei den Personen mit einem Einzelarbeitsplatz wurde von der Hälfte das Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt (siehe Anhang: Tabelle 153).

Von den Personen mit einem Einzelarbeitsplatz wurde bei drei Viertel das Alkoholproblem im Betrieb vom direkten Vorgesetzten nicht bemerkt. Bei den Probanden die an einem Gruppenarbeitsplatz tätig waren, hatte der direkte Vorgesetzte bei knapp der Hälfte das Alkoholproblem bemerkt (siehe Anhang: Tabelle 154).

Von den Probanden, die an einem Einzelarbeitsplatz tätig waren tranken 13% am Arbeitsplatz offen Alkohol. Diejenigen, die einen Gruppenarbeitsplatz hatten tranken zu 41% offen Alkohol (siehe Anhang: Tabelle 155).

### **3.8.3 Betriebsgröße / Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen / Ansprechpartner im Betrieb: Keiner / Ansprechpartner im Betrieb: Keiner / Initiative des Betriebs: Keine / Betriebsvereinbarungen oder Regeln: Keine**

In Kleinstbetrieben hat der Vorgesetzte in 63% der Fälle den Betroffenen nicht auf dessen Alkoholproblem angesprochen. Bei Kleinbetrieben hingegen haben 61% der Vorgesetzten den Betroffenen ein oder mehrmals angesprochen. 62% der Vorgesetzten in mittelständischen Betrieben haben den Betroffenen nicht angesprochen. Bei den Großbetrieben haben 55% der Vorgesetzten die betroffenen Mitarbeiter ein oder mehrmals angesprochen (siehe Anhang: Tabelle 156).

Die Kleinstbetriebe hatten zu 90% keinen Ansprechpartner, während von den Klein- und mittelständigen Betrieben etwa die Hälfte einen hatte. Von den Großbetrieben hatten 83% einen Ansprechpartner (siehe Anhang: Tabelle 157).

73% der Kleinstbetriebe und 67% der Kleinbetriebe hatten keine Initiativen, während es bei den mittelständigen Betrieben bei weniger als der Hälfte (44%) Initiativen gab. Der überwiegende Anteil der Grossunternehmen dagegen hatte eine Initiative (siehe Anhang: Tabelle 158).

Bei den Kleinstbetrieben hatten 45% keine Vereinbarungen oder Regeln. Bei den Kleinbetrieben hatten 73% und bei den mittelständischen Betrieben 77% Betriebsvereinbarungen oder Regeln. Bei den Grossunternehmen hatten 91% Betriebsvereinbarungen oder Regeln (siehe Anhang: Tabelle 159).

#### **3.8.4 Art des Betriebes / Initiative des Betriebs: Keine / Betriebsvereinbarungen oder Regeln: Keine**

Bei der Betriebsart wurde festgestellt, dass Handwerksbetriebe zu 75% keine Initiative bezüglich der Suchtproblematik hatten. Familienbetriebe hingegen hatten immerhin zu 42% eine solche Initiative. In den Behörden gab es zu knapp der Hälfte eine Initiative im Betrieb. Von den Industriebetrieben hatte der größte Anteil (85%) eine solche. "Sonstige Betriebe" hatten zu 70% keine Initiative im Betrieb (siehe Anhang: Tabelle 160).

In den Familienbetrieben gab es zu 69% und in den Industriebetrieben 88% Betriebsvereinbarungen und Regeln. Bei den Handwerksbetrieben hatten die Hälfte Betriebsvereinbarungen und Regeln und bei den Behörden hatten 75% solche. Bei "sonstigen Betrieben" waren es 65% die solche hatten (siehe Anhang: Tabelle 161).

## **4 Diskussion**

Die Studie wurde an Patienten durchgeführt, die aufgrund ihrer Alkoholabhängigkeit in Behandlung in der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen waren, einem bekannten Suchtbehandlungs- und Suchtforschungszentrum. Da es sich hierbei um eine Stichprobe von Alkoholkranken handelt, bei der Selektionseffekte höchst wahrscheinlich sind, können die erhobenen Daten nicht allgemein auf Alkoholranke bezogen werden, sondern sind nur für die untersuchte Stichprobe als zutreffend anzusehen. Die Befragung erfolgte anhand eines strukturierten und standardisierten Interviewleitfadens und wurde fern vom Arbeitsplatz durchgeführt, so dass die Bereitschaft zu ehrlichen Angaben, ohne Angst vor Sanktionen, gegeben war. Trotzdem war die Erfassung von Entwicklung, Auswirkungen und Verlauf des Alkoholproblems am Arbeitsplatz mit Schwierigkeiten begleitet. Eine subjektive Belastungswahrnehmung, Wahrnehmungs- und Erinnerungslücken, sowie ein teilweise sozial erwünschtes Antwortverhalten bei den Angaben war nicht immer vermeidbar. Altersbezogene Angaben konnten nur bei zwei Drittel der Befragten erhoben werden, da im Rahmen einer Begleiterhebung manche Probanden im Hinblick auf die Anonymität und Freiwilligkeit keine Altersangaben machten.

### **4.1 Soziodemographische Daten**

#### **4.1.1 Alter**

Die Alkoholkrankheit wurde in früheren Untersuchungen meist auf dem Höhepunkt des Erwerbslebens diagnostiziert. Die höchste Zahl der Alkoholiker fand sich bei Kleinsorge und Thiess in der Altersgruppe der 40-50jährigen. Insgesamt waren 22,6% der Alkoholiker vorzeitig durch Pensionierung oder Entlassung aus dem Unternehmen ausgeschieden [22].

Bei Berger und May war die Altersgruppe 36-50 Jahren stark überdurchschnittlich vertreten [3]. Bei Schieferstein lag das Durchschnittsalter der Betriebsangehörigen zum Zeitpunkt der Diagnosenstellung bei 40,4 Jahren [41]. Bei der Stichprobe lag der mittlere Altersdurchschnitt zum Zeitpunkt der Diagnosenstellung bei 41,5 Jahren. Die Diagnose wurde, wie bisher, erst in der zweiten Lebenshälfte gesichert.

#### **4.1.2 Geschlecht**

Empirisch weniger untersucht als die Ergebnisse für männliche Stichproben, sind Datenlage und Belege für trinkfördernde oder trinkhemmende Faktoren in der Arbeitssituation von Frauen, wie in einer Literaturrecherche von Rummel und Herr-Elke (1988) gezeigt wurde. Diese konstatierten, dass die Literatur über Alkohol und Frauen die Arbeitssituation, die Literatur über Arbeit und Frauen den Alkohol und die Literatur über Arbeit und Alkohol die Frauen ausspart. In den wenigen vorhandenen Studien gelang es nicht, für Frauen direkte und aussagekräftige Zusammenhänge zwischen Arbeitssituation und Alkoholkonsum nachzuweisen [39].

Bei der vorliegenden Studie waren Männer dreimal häufiger vertreten als Frauen. In den Kreuztabellen im Ergebnisteil wurde das Trinkverhalten in Korrelation zum Geschlecht dargestellt. Es zeigte sich bei den Frauen im Vergleich zu den Männern eine Tendenz zum heimlichen Alkoholtrinken am Arbeitsplatz, während bei den Männern eine Tendenz zum offenen Alkoholtrinken am Arbeitsplatz bemerkbar war. Der prozentuale Anteil der Frauen die kein Alkohol am Arbeitsplatz trank entsprach in etwa dem der Männer.

Erkennbare Alkoholwirkungen, die während der Arbeit auftraten waren geschlechtsunabhängig.

#### **4.1.3 Erlerner Beruf / derzeitige Berufstätigkeit**

Frühere Studien zeigen, dass alkoholranke Mitarbeiter durchweg in allen Berufsgruppen anzutreffen sind. Bei den untersuchten Alkoholkranken handelt es sich überwiegend um qualifizierte Arbeitskräfte. In der Untersuchung von Berger und May war unter den Alkoholkranken der Anteil der Facharbeiter fast doppelt so stark vertreten wie in der Gesamtbelegschaft. Fast 80% der Alkoholikergruppe verfügte über eine Berufsausbildung, Umschulung oder Weiterbildung, aber 20% davon waren trotz Ausbildung in Hilfsberufen oder als Angelernte tätig [3]. Es entspricht also keinesfalls den Tatsachen, dass es sich bei den Alkoholikern eher um schlechter qualifizierte Personengruppen handelt. In der vorliegenden Arbeit waren alle Berufsgruppen vertreten, Industrieberufe, Handwerksberufe, Berufe mit Hochschulstudium und sonstige Berufe. Von der Gesamtstichprobe (N=91) hatten 7 Befragte keinen Beruf erlernt. Über die Hälfte der Probanden waren in dem erlernten Beruf noch tätig, ein Drittel arbeitete inzwischen nicht mehr in dem erlernten Beruf und übte eine andere Berufstätigkeit aus. Es zeigte sich, dass bei den Befragten der Ausstieg aus dem erlernten Beruf nicht aufgrund des Alkoholproblems erfolgte, sondern anderweitig bedingt war.

#### **4.1.4 Berufstätigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit**

In der Literatur werden je nach Studie unterschiedliche Daten über das Fehlzeitverhalten von alkoholkranken Beschäftigten vorgelegt.

In einer Fallstudie, die von Mühlemann und Sommerauer in zwei Schweizer Bundesbetrieben über einen Zeitraum von 10 Jahren durchgeführt wurde, ergaben sich bei den Alkoholikern deutlich höhere Fehltage. Mit durchschnittlich 28 Tagen pro Jahr fehlten die Alkoholiker deutlich mehr als die Kontrollgruppe mit 11 Tagen [31].

Kleinsorge und Thiess berichteten in einer Studie mit gewerblichen Alkoholikern in einem Zeitraum von 3 Jahren von einem durchschnittlichen Fehlzeitenwert von 189 Tage gegenüber der Kontrollgruppe mit 95 Tagen [22]. Bei Berger und

May lag die durchschnittliche jährliche Fehltagquote der Alkoholiker mit 61 Tagen 2,5-mal so hoch wie in der Gesamtbelegschaft mit 23 Tagen. Der größte Teil dieser Differenz erklärte sich durch häufigere Fehlzeiten und nur zum kleineren Teil durch längeres Fehlen pro Arbeitsunfähigkeit. 40% der Alkoholiker im Alter zwischen 36-50 Jahren hatten eine Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren [3].

In der vorliegenden Studie zeigte sich, dass von den Befragten in einem Zeitraum von 12 Monaten über die Hälfte irgendwann arbeitsunfähig waren. 18% gaben an wegen ihrem Alkoholproblem ein oder mehrmals arbeitsunfähig gewesen zu sein. 37% waren wegen anderen Ursachen in diesem Zeitraum krank gewesen. Es zeigte sich auch, dass Mitarbeiter mit Alkoholproblemen nicht häufiger fehlten als Kollegen ohne Alkoholprobleme.

In einem Berufs- und Erwerbstätigkeitsprofil, welches in einem Halbjahresabstand für die letzten 10 Jahre eines jeden Probanden erhoben wurde, stellte sich heraus, dass von der gesamten Stichprobe (N=91) 56 Personen über 10 Jahre den selben Beruf in der jeweiligen Arbeitsstelle ausübten. Nur 14 Personen hatten dagegen die Arbeitsstellen in den letzten 10 Jahren ein oder mehrmals gewechselt. Diese Tatsache könnte darauf hinweisen, dass die Probanden, die ihre Arbeitsstelle in den letzten 10 Jahren nicht gewechselt hatten entweder Ihr Arbeitspensum über diesen Zeitraum voll erfüllt hatten und daher am Arbeitsplatz wegen alkoholbedingten Problemen nicht auffällig wurden, oder jedoch die Alkoholprobleme von den Vorgesetzten ignoriert wurden.

#### **4.1.5 Betriebliche Situation / Regionale Lage des Betriebs / Betriebsgröße / Betriebsart**

Die Probanden arbeiteten hauptsächlich in städtischen und großstädtischen Betrieben. Es zeigte sich vom Kleinstbetrieb bis zum Großunternehmen eine gleichmäßige Verteilung. Die meisten arbeiteten in Industriebetrieben und bildeten den größten Anteil, während Handwerksbetriebe an letzter Stelle lagen.

#### **4.2 Arbeitsplatz: Sicherheit, Besonderheiten, Belastungsfaktoren**

##### **4.2.1 Sicherheit des Arbeitsplatzes**

Über die Hälfte der Probanden mussten sich trotz des bestehenden Alkoholproblems um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes keine Sorgen machen. Da nur bei rund einem Fünftel der Arbeitsplatz aufgrund der bestehenden Alkoholproblematik gefährdet war, wird das Alkoholproblem vom Vorgesetzten entweder toleriert, wenn z.B. die Leistungsfähigkeit des Betroffenen noch weitgehend zufrieden stellend war, oder der Vorgesetzte hatte das Alkoholproblem des Betroffenen noch gar nicht bemerkt.

##### **4.2.2 Besonderheiten des Arbeitsplatzes**

In einer Studie mit Schweizer Industriearbeitern und Büroangestellten fand Weiss (1980), dass diejenigen, deren Arbeit niedrige Komplexität und zugleich, niedrige Variabilität beinhaltete signifikant mehr tranken und auch eine höhere Rate von schweren Trinkern aufwies. Der höchste Alkoholkonsum zeigte sich bei denjenigen Männern, bei denen zu der niedrigen Komplexität und Variabilität der Arbeit geringe Sozialkontakte während der Arbeit hinzukamen [46].

In dieser Studie arbeiteten knapp die Hälfte an einem Gruppenarbeitsplatz und nur ein Drittel an einem Einzelarbeitsplatz. Ein Zwölftel hatte in ihrem Betrieb eine Springertätigkeit.

Wie aus den Kreuztabellen im Ergebnisteil abzulesen ist, wurden von den Probanden die an einem Gruppenarbeitsplatz tätig waren, das Alkoholproblem bei 65% im Betrieb bemerkt. Bei knapp der Hälfte wurde das Alkoholproblem vom direkten Vorgesetzten erkannt. 41% tranken am Gruppenarbeitsplatz offen Alkohol, 60% dagegen überhaupt keinen Alkohol.

Bei den Personen mit einem Einzelarbeitsplatz tranken 87% nicht offen Alkohol und nur 13% offen Alkohol am Arbeitsplatz. Es war für den direkten Vorgesetzten vermutlich schwieriger das Alkoholproblem trotzdem zu erkennen, denn bei nur einem knappen Viertel hatte der direkte Vorgesetzte das Alkoholproblem bei den Probanden mit einem Einzelarbeitsplatz bemerkt, bei über drei Viertel dagegen nicht.

#### **4.2.3 Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz**

Von den unterschiedlichen Berufsgruppen, die bei der Studie vertreten waren, gaben zwei Drittel als Belastungsfaktor "Termindruck" an. "Überstunden" hatten nur knapp ein Drittel der Befragten als Belastungsfaktor angegeben. Diese Personen waren selten in Industriebereufen, sondern häufig in kaufmännischen, sozialen und handwerklichen Berufen tätig. Alle weiteren Belastungsfaktoren wie Lärm, Hitze, Kälte usw. waren vom Beruf und Arbeitsumfeld abhängig.

In der Literatur wurde mehrfach darüber berichtet, dass Personen am Arbeitsplatz verschiedenen Arbeitsbelastungsfaktoren ausgesetzt sind und so unter Spannung stehen die ihre Befindlichkeit beeinträchtigen. Der Alkoholkonsum ist eine Möglichkeit diese Spannung zu vermindern [37, 4, 27].

In verschiedenen Studien konnte gezeigt werden, dass sowohl psychische als auch körperliche Belastung am Arbeitsplatz mit höherem Alkoholkonsum einhergeht. In einer Studie von Müller mit Bremer Werftarbeitern korrelierten klimatische Bedingungen und körperliche Schwerarbeit mit dem Alkoholkonsum [32].

Crum et al. fanden bei ihrer Studie, dass Männer, die in Berufen mit hohen psychischen Anforderungen, aber geringem Entscheidungsspielraum arbeiteten mit fast 28-facher Wahrscheinlichkeit Alkoholabhängigkeitssymptome innerhalb

eines Jahres zeigten gegenüber Männern, die in niedriger belastenden Berufen arbeitenden [8]. Ebenso zeigte es sich in zwei schwedischen Längsschnitt-Studien, dass Arbeitsbelastungen, wie körperlich monotone Arbeit, körperliche Zwangshaltungen, Arbeit mit geringen Planungs- Entscheidungsmöglichkeiten mit höheren Raten für Hospitalisierung aufgrund einer alkoholbedingten Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt einher gingen [38, 1].

#### **4.3 Alkoholproblem am Arbeitsplatz: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt / erkennbare Alkoholwirkung / Trinkverhalten**

##### **4.3.1 Alkoholproblem im Betrieb bemerkt / Erkennbare Alkoholwirkung**

Da die Alkoholkrankheit ein Leiden ist, das sich über Jahre hinweg entwickelt, ist die Erkennung der frühen Anzeichen durch die nächste Umgebung, besonders durch Mitarbeiter am Arbeitsplatz, sehr wichtig.

In der Fallstudie, die von Mühlemann und Sommerauer mit 64 chronischen Alkoholikern aus zwei schweizerischen Bundesbetrieben über 10 Jahre durchgeführt wurde, war die Erkennung der frühen Anzeichen zur Identifikation alkoholgefährdeter Mitarbeiter im Betrieb ein zentrales Thema. Ein weiteres wichtiges Ziel der Arbeit war die Personen und Umstände aufzuzeigen, durch die das Alkoholproblem zuerst entdeckt wurde.

Die ersten Hinweise stammten zu drei Viertel von Personen aus dem Betrieb, die in engerem Kontakt mit dem Angestellten standen, vor allem von Mitarbeitern, Vorgesetzten und etwas weniger häufig von Fürsorgebeamten im Betrieb. Nur zu einem Viertel kamen die ersten Hinweise von außerhalb des Betriebes, die meisten von der Polizei (Fahren in angetrunkenem Zustand).

Bei ihren Untersuchungen stellten Mühlemann und Sommerauer fest, dass die Haltung dieser Personen gegenüber dem Alkoholproblem entscheidend war für das Funktionieren eines Programms zur Verhütung des Alkoholismus. Sie konnten den Alkoholkranken, indem sie ihm die Ernsthaftigkeit seines Leidens und die Notwendigkeit fürsorglicher und ärztlicher Betreuung klarmachten, der Behandlung zuzuführen, oder sie zögerten die Therapie hinaus, indem sie das

ganze Problem verharmlosten und mithelfen zu verdecken [31]. Häufige Verletzung der Arbeitsvorschriften und Fahrlässigkeiten im Betrieb sind nach mehreren Autoren wichtige Indizien für ein beginnendes Alkoholproblem [33, 28, 44].

Die Ergebnisse in der von Mühlemann und Sommerauer durchgeführten Studie stimmten mit den Resultaten der oben erwähnten Arbeiten größtenteils überein. Die folgenden genannten Auffälligkeiten wurden als Hinweis auf ein bestehendes Alkoholproblem gewertet.

Durch Alkoholkonsum kurz vor und während der Arbeitszeit waren bei Mühlemann und Sommerauer die Mehrzahl der Probanden (78%) aufgefallen, ebenso durch zeitliche Unregelmäßigkeiten, Fehler und Fahrlässigkeiten im Betrieb, sowie fahren in angetrunkenem Zustand nach Ende der Arbeitszeit [31].

In dieser Studie zeigt sich, dass bei drei Fünftel der Betroffenen das Alkoholproblem im Betrieb bemerkt wurde. Das bedeutet, dass die Alkoholauswirkungen im Betrieb schlecht zu verbergen sind, da sie dort doch relativ häufig auffallen. Am häufigsten (bei zwei Fünftel) wird das Alkoholproblem vom direkten Vorgesetzten entdeckt, vom übergeordneten Vorgesetzten dagegen eher selten (etwa einem Zehntel). Es ist einleuchtend, dass der direkte Vorgesetzte in der Regel einen engeren Kontakt zu den Mitarbeitern hat als der übergeordnete Vorgesetzte und deshalb auch deren Alkoholprobleme eher bemerkt.

Es ist erstaunlich, dass den Arbeitskollegen das Alkoholproblem bei weniger als zwei Fünftel auffällt. Aufgrund des doch meistens engeren Kontakts zu Kollegen, hätte man erwartet, dass diese das Alkoholproblem häufiger bemerken müssten. Wie in der oben genannten Studie ist auch hier denkbar, dass die Kollegen das Alkoholproblem entweder verharmlosen, oder mithelfen es zu verbergen, um den betroffenen Kollegen zu schützen. Das entspricht einem Co-Alkoholikerverhalten.

Ob das Alkoholproblem der Betroffenen im Betrieb bemerkt wird oder nicht, ist von der Betriebsart und von der Betriebsgröße unabhängig (siehe Kreuztabellen Ergebnisteil).

Entsprechend den Ergebnissen der Studie von Mühlemann und Sommerauer zeigt sich auch hier, dass das Alkoholproblem der Betroffenen hauptsächlich direkt im Betrieb bemerkt wurde und nur bei 5% durch ein außerbetriebliches Ereignis, wie z.B. durch Unfall und Führerscheinentzug entdeckt wurde. Die Personen (19%) fielen durch Trunkenheit und etwas mehr durch sonstige Auffälligkeiten im Betrieb auf, wie Alkoholfahne, Einschlafen bei der Arbeit, Auftreten von Entzugserscheinungen, Veränderung der äußeren Erscheinung, etc. Durch Fehlzeiten und Leistungsabfall wurden etwas weniger Betroffene im Betrieb entdeckt und eher seltener durch Unpünktlichkeit und öftere Abwesenheit im Betrieb.

Obwohl bei knapp der Hälfte der Betroffenen keine erkennbaren Alkoholwirkungen während der Arbeit aufgetreten sind, wurde das Alkoholproblem im Betrieb trotzdem bemerkt und zwar durch die bereits oben genannten Ereignisse.

#### **4.3.2 Trinkverhalten**

Bei dem Trinkverhalten der Betroffenen fiel auf, dass der größte Teil, zwei Fünftel, trotz dem bekannten Alkoholproblem kein Alkohol am Arbeitsplatz tranken. Ein knappes Drittel trank offen und genauso viele tranken heimlich Alkohol am Arbeitsplatz.

#### **4.4 Reaktion des Betriebs auf das Alkoholproblem**

##### **4.4.1 Reaktion des Vorgesetzten auf das Alkoholproblem / Unmittelbare Schritte des Vorgesetzten nach aufgetretenen Alkoholauswirkungen**

Um die Erkrankungs- bzw. Störungsdauer für den Betrieb zu verkürzen werden den betrieblichen Alkoholpräventionsprogrammen verschiedene Vorschlägen zur Früherkennung und Verfahrensregelung (Hilfe und Therapieeinleitung) im Umgang mit alkoholgefährdeten und alkoholkranken Mitarbeitern gegeben.

In der bereits mehrfach erwähnten Studie von Mühlemann und Sommerauer [31] wurden die Angestellten mit Alkoholproblemen zunächst sorgfältig beobachtet (=broad brushing). Sozialarbeiter, die zur Betreuung von Mitarbeitern mit Alkoholproblemen speziell ausgebildet wurden, nahmen jeweils mit auffälligen Mitarbeitern Kontakt auf und führten diese, je nach Schweregrad des Falles, geeigneten Maßnahmen zu. Die Maßnahmen konnten disziplinarischer und administrativer Art sein (=constructive confrontation). Diese dargestellte Methode über den Umgang mit Alkoholkranken Mitarbeitern wurde von Lahelma (1975) dargestellt und von Mühlemann & Sommerauer übernommen.

Heyman stellte fest, dass Angestellte, die in folge verminderter Arbeitsleistung gezwungen wurden, in das Betriebsprogramm zur Bekämpfung des Alkoholismus einzutreten, eine höhere Besserungsrate aufwiesen als solche, die aus anderen Gründen in Behandlung waren [19].

Thorpe und Perret (1959) berichteten, dass ein Drittel der Fälle, die jede Therapie ablehnten, eine Besserung im Allgemeinen allein als Folge des sozialen Druckes zeigten [43].

In der Studie von Mühlemann und Sommerauer zeigte sich, dass durch disziplinarische und administrative Maßnahmen sowie medizinische Behandlung 35 (77%) der in den Jahren 1966–1972 behandelten Alkoholkranken für mindestens 3 Jahre rückfallsfrei blieben [31].

In der vorliegenden Studie zeigte sich, dass immerhin 14% der Vorgesetzten die Alkoholauswirkungen der Betroffenen im Betrieb ignorierten. 25% der Vorgesetzten missbilligten die Alkoholauswirkungen bzw. drohten mit Konsequenzen (bei 12% von den insgesamt 25%) für die Betroffenen ohne jedoch ein Hilfsangebot zu machen. Etwa der gleiche prozentuale Anteil der Vorgesetzten missbilligten die Alkoholauswirkungen, drohten mit Konsequenzen jedoch mit einem Hilfsangebot.

Es ist erstaunlich, dass 34% der Vorgesetzten nach aufgetretenen Alkoholauswirkungen der Betroffenen im Betrieb daraufhin nichts unternehmen und die Betroffenen weiterarbeiten lassen. Dies könnte bedeuten, dass die Alkoholauswirkungen vom Vorgesetzten nicht als ein bedrohlicher Zustand

betrachtet werden oder die erbrachte Arbeitsleistung den Erwartungen des Vorgesetzten weitestgehend entspricht. Nur 2% der Betroffenen werden vom Vorgesetzten zu einer innerbetrieblichen Einrichtung geschickt, obwohl die meisten erfassten Betriebe (50%) einen Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter haben. 10% der Vorgesetzten schickten den Betroffenen in Begleitung nach Hause. Bei 6% veranlasste der Vorgesetzte die Unterbrechung der Arbeit, wobei der Betroffene dabei im Betrieb blieb. Eine Person blieb ganz besonders im Gedächtnis, da sie trotz deutlichster Alkoholauswirkungen vom Vorgesetzten mit dem Fahrrad (!) nach Hause geschickt wurde. Den Berufsgenossenschaften liegen allerdings Zahlen vor, dass etwa 50% derjenigen, die im Betrieb Alkohol getrunken haben, anschließend mit Auto oder Zweirad nach Hause fahren [26]. 55% derjenigen, die im Betrieb gefeiert haben, fahren trotz Alkoholgenusses anschließend mit ihrem Auto selber nach Hause (Hohn 1988) [20].

#### **4.4.2 Gespräch des Vorgesetzten mit dem Betroffenen bezüglich der Alkoholproblematik / Art des Gesprächs / weitere anwesende Personen bei dem Gespräch mit dem Vorgesetzten / Gesprächsthemen / Festlegung von Auflagen**

Wird ein Mitarbeiter in Zusammenhang mit Alkohol auffällig, muss der Betroffene sachlich aber bestimmt auf die Beobachtungen angesprochen werden. Der Vorgesetzte sollte das Alkoholproblem frühzeitig erkennen und zusammen mit dem Betroffenen eine Gesprächssituation schaffen, in der entstandene Probleme offen und direkt angesprochen werden können. Es sollten außerdem Möglichkeiten für fachkundige Hilfe aufgezeigt werden. Dabei sollte das erste Gespräch keinen disziplinarischen Charakter haben.

Orientierungshilfen für Vorgesetzte zur Führung von Mitarbeitergesprächen bei alkoholkranken Mitarbeitern, werden in der Literatur zahlreich gegeben [24, 26, 27, 30].

Fuchs formulierte folgende Grundelemente bei der Gesprächsführung des Vorgesetzten mit dem betroffenen Mitarbeiter: Die Thematisierung des

Anliegens, konkretes Aufzeigen der Auffälligkeiten, klare, realistische Verhaltenserwartungen, Zielvereinbarungen und Absprachen, abgestufte Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Absprachen, sowie informative und eindringlich nahe gelegte Hilfsangebote. Diese Grundstruktur entspricht weitgehend der Vorgehensweise, die heute aufgrund der vielfältigen betrieblichen Erfahrungen sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch in den USA empfohlen wird [15]. Der Vorstand der Landesbank Berlin startete 1988 ein Alkoholpräventionsprogramm, mit dem Ziel die Mitarbeiter über Alkohol und Alkoholprobleme zu informieren, die Führungskräfte dabei zu unterstützen, entsprechende Auffälligkeiten zur Sprache zu bringen und Hilfsangebote für betroffene Mitarbeiter mit Suchtproblemen zu entwickeln.

Die Vorgesetzten wurden nach Hinderungsgründen gefragt, um Gespräche über Alkoholauffälligkeiten betroffener Mitarbeiter zu führen. Als Hauptgründe wurden z. B. angegeben: Unsicherheit in der Einschätzung des betroffenen Mitarbeiters, Mangel an Beweisen, Hemmungen, Peinlichkeit. Des Weiteren hatten 34% der Vorgesetzten "Angst vor Reaktionen des Mitarbeiters". Als Ängste wurden unter anderem geäußert, es "sich mit dem Mitarbeiter zu verderben", oder "den Mitarbeiter weiter in die Krise zu treiben" [16].

In dieser Studie stellte sich heraus, dass knapp die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter kein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten hatte. Es handelt sich dabei um einen sehr großen Anteil. Die vorliegende Studie war jedoch nicht danach ausgerichtet die Gründe zu eruieren, warum die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter auf das Alkoholproblem nicht angesprochen haben. Denkbar wären aber die bereits oben genannten Gründe.

Aus den Kreuztabellen im Ergebnisteil ging hervor, dass in den Kleinstbetrieben zu 63% der Vorgesetzte den Betroffenen nicht auf dessen Alkoholproblem angesprochen hat. Auffallend war jedoch, dass bei den Kleinbetrieben immerhin 61% der Vorgesetzten den Betroffenen ein oder sogar mehrmals angesprochen haben. Jedoch nur 38% der Vorgesetzten in mittelständischen Betrieben hat den Betroffenen angesprochen. Bei den Großbetrieben haben 55% der Vorgesetzten die betroffenen Mitarbeiter ein oder mehrmals angesprochen. Man hätte erwarten können, dass die Vorgesetzten in den mittelständischen

und den Großbetrieben häufiger auf ihre betroffenen Mitarbeiter zugehen und auf ihr Problem ansprechen.

17% aller befragten Probanden haben ihren Vorgesetzten selbst auf ihr Alkoholproblem ein oder mehrmals angesprochen. Der Grund warum die Betroffenen selbst ihren Vorgesetzten angesprochen haben könnte durchaus für ein gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten sprechen. Offensichtlich können sie Verständnis oder Hilfen von den jeweiligen Vorgesetzten erwarten. Der andere Teil der Betroffenen hatte entweder ein "offizielles" bzw. ein "inoffizielles Gespräch". Hierbei fanden bei diesen Befragten doppelt so viele inoffizielle als offizielle Gespräche statt. Bei 80% dieser Personen fand das Gespräch nur mit dem direkten Vorgesetzten statt. Bei etwa 12% dieser Befragten fand das Gespräch in Gegenwart des Vorgesetzten sowie dem übergeordneten Vorgesetzten, einem Betriebsratsmitglied, Personalchef, Betriebsarzt, Suchthelfer oder einer Person von einem Sozialdienst in den Firmen statt. Bei zwei Drittel ging es in dem Gespräch mit dem Vorgesetzten nur um das Thema Alkohol. Knapp 20% Prozent wurden außerdem auf ihren Leistungsabfall und 10 Prozent auf die Verletzung von Dienstvorschriften angesprochen. Bei 40% wurden vom Vorgesetzten keinerlei Auflagen gefordert. Dagegen wurden bei 60% vom Vorgesetzten Auflagen gefordert. Am häufigsten wurde eine unbestimmte Therapie gefordert. Ansonsten wurden entweder Alkoholabstinenz, Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle, oder eine stationäre Behandlung gefordert. Unter "Sonstige" wurde z.B. dazu aufgefordert den Betriebsarzt oder den Hausarzt aufzusuchen.

#### **4.5 Hilfsmöglichkeiten die am Arbeitsplatz zur Verfügung standen Hilfen die vom Vorgesetzten bereitgestellt wurden / Wiedereinstellung nach Kündigung, nach Einhaltung der oben genannten Auflagen / Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter im Betrieb / Initiativen von Seiten des Betriebs**

Wie bereits berichtet wurde, existieren inzwischen bundesweit weit über 2.000 betriebliche Alkohol und Suchtpräventionsprogramme mit unterschiedlichen Ansätzen [14].

Feuerlein berichtete über die verschiedenen Behandlungskonzepte in den Betrieben [12]. Allen diesen Konzepten gemeinsam ist das Stadium des Ausfindigmachens der alkoholabhängigen Mitarbeiter und ihre Motivierung zur Behandlung. Die Behandlungsmaßnahmen selbst sind dann ganz unterschiedlich. Es gibt Betriebe die eine berufsbegleitende Behandlung durchführen. Sie besteht in ambulanten Maßnahmen im Sinne der Gruppentherapie bzw. der medikamentösen Therapie. Die ambulanten Maßnahmen werden durch den sozialen Druck der drohenden Entlassung entscheidend beeinflusst. Die in der Studie von Mühlemann und Sommerauer [31] durchgeführten innerbetrieblichen Maßnahmen, sowie die anderer Studien [19, 43] wurden bereits oben genannt. Andere Betriebe veranlassen eine vorübergehende stationäre Behandlung. In allen Fällen wird eine intensive Nachsorge von den Betriebsärzten, Sozialarbeitern u.a. innerhalb der Betriebe durchgeführt.

Es wurde darüber berichtet, dass bei der Umsetzung der betrieblichen Suchtprävention sich grundsätzlich Probleme zeigten, die bis heute nicht gelöst sind. Ebenso fehlen umfangreiche empirische Untersuchungen, zu den Effekten der vorhandenen betrieblichen Suchtprävention, für die Bundesrepublik fast völlig [18].

In dieser Untersuchung zeigte sich, dass 25% der Personen die ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten hatten, von diesem keinerlei Hilfen erhielten. Fast 69% dieses Personenkreises wurden von ihrem Vorgesetzten für eine Therapie freigestellt. Fast 13% erhielten eine andere Art der Hilfe. So z.B. die Adresse

einer Sozialarbeiterin oder eines Psychologen. Von keinem Vorgesetzten wurde eine Adresse einer Suchtberatungsstelle oder die einer Selbsthilfegruppe angeboten.

82% aller Befragten hatten noch keine Kündigung wegen ihrem Alkoholproblem erhalten. Bei der Hälfte der Personen, welche schon eine Kündigung wegen ihrem Alkoholproblem erhalten haben, wäre eine Wiedereinstellung nach Einhaltung gewisser Auflagen möglich, bei fast 29% sogar garantiert.

Bei knapp der Hälfte aller Betroffenen gab es Ansprechpartner für Suchtgefährdete Mitarbeiter im Betrieb. 35% derjenigen hatten einen innerbetrieblichen Ansprechpartner aufgesucht. Es ist erstaunlich, dass nur 2% der betroffenen Mitarbeiter von ihrem Vorgesetzten zu einer innerbetrieblichen Einrichtung geschickt werden. Alle anderen haben sich freiwillig dort vorgestellt. Bei den Kreuztabellen im Ergebnisteil zeigte sich, dass es von der Betriebsgröße abhängig ist, ob es einen Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter gibt oder nicht. Die Kleinstbetriebe hatten zu 90% keinen Ansprechpartner, während von den Klein- und mittelständigen Betrieben etwa die Hälfte einen hatte. Von den Großbetrieben hatte der überwiegende Anteil (83%) einen Ansprechpartner.

Bei knapp der Hälfte aller Befragten gab es von Seiten des Betriebs keinerlei Initiative für suchtgefährdete Mitarbeiter. Aushänge als Initiative des Betriebes gab es nur bei 13%, wobei es sich hier sicherlich um die einfachste Methode zur Unterrichtung der Mitarbeiter handelt. Bei 12% gab es "sonstige" Initiativen im Betrieb, wie z.B. Informationen vom Betriebsarzt, Betriebsrat oder Sozialdienst. Gelegentliche Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter bzw. nur für bestimmte Mitarbeiter (z.B. Führungskräfte) gab es in den Betrieben äußerst selten. In keinem Fall fanden regelmäßige Vortragsreihen nur für bestimmte Personengruppen statt.

Das beste betriebliche Präventionsprogramm bleibt wirkungslos, wenn Vorgesetzte nicht befähigt werden es umzusetzen. Voraussetzung dafür ist, dass überhaupt Schulungsprogramme durchgeführt werden, an denen die Vorgesetzten teilnehmen können.

Ob es in einem Betrieb Initiativen bezüglich der Suchtproblematik gab oder nicht, war sowohl von der Betriebsgröße als auch von der Betriebsart abhängig (siehe Kreuztabellen - Anhang).

73% der Kleinstbetriebe und 67% der Kleinbetriebe hatten keine Initiativen, während es bei den mittelständigen Betrieben bei weniger als der Hälfte Initiativen gab. Der überwiegende Anteil der Grossunternehmen dagegen hatte eine Initiative.

Bei der Betriebsart wurde festgestellt, dass Handwerksbetriebe zu 75% keine Initiative bezüglich der Suchtproblematik hatten. Familienbetriebe hingegen hatten immerhin zu 42% eine solche Initiative. In den Behörden gab es zu knapp der Hälfte eine Initiative im Betrieb. Von den Industriebetrieben hatte der größte Anteil (72%) eine solche.

#### **4.6 Betriebsvereinbarungen und Regeln von Seite des Betriebs über den Umgang mit Alkohol, Arbeitsvertrag mit Alkoholverbot**

Der §87 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Handhabung von Betriebsvereinbarungen. Diese werden zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat geschlossen und gelten nach §77 Abs. 4 des BetrVG unmittelbar und zwingend für alle Beteiligten. Eine Betriebsvereinbarung kann auch den Umgang mit Alkoholkranken und Alkoholgefährdeten regeln. Im Rahmen des §88 BetrVG können weitere Regelungen zur Verhinderung des Alkoholismus getroffen werden. Hierzu zählen beispielsweise Informationstage, Maßnahmen zum Arbeitsschutz und Einstellung eines Sozialarbeiters. Eine ausführliche Musterbetriebsvereinbarung mit Kommentaren und praktischen Beispielen formulierte R. Russland 1989 [40].

Bei dieser Untersuchung stellte sich heraus, dass bei 43% der Befragten es Betriebsvereinbarungen oder Regeln über den Umgang mit Alkohol gab. Bei 24% hingegen gab es keine. Fast ein Drittel dagegen wusste nicht, ob welche existieren.

Es zeigte sich in den Kreuztabellen eine tendenzielle Abhängigkeit der Betriebsgröße und der Existenz von Betriebsvereinbarungen oder Regeln. Bei den Kleinstbetrieben hatten 45% keine Vereinbarungen oder Regeln. Bei den Kleinbetrieben hatten 73% und bei den mittelständischen Betrieben 77% Betriebsvereinbarungen oder Regeln. Bei den Grossunternehmen hatten 91% Betriebsvereinbarungen oder Regeln.

Bei 19% handelte es sich um schriftliche Betriebsvereinbarungen mit oder ohne Rechtsverbindlichkeit, bei 14% waren sie nur mündlich.

Eine Person gab unter "sonstige" Regeln an, dass es einen Aushang geben würde, der zwei Flaschen Bier täglich erlaubt.

Etwas weniger als 30% der Befragten war der Inhalt der Betriebsvereinbarung bzw. Regeln im Betrieb bekannt, ein Viertel dagegen wusste deren Inhalt nicht, 35% der Probanden gaben zur Antwort, dass die Richtlinien und Vereinbarungen im Betrieb generell für alle gültig wären. Bei 5% waren sie nur für bestimmte Mitarbeiter gültig. Mehrere Befragte gaben zwar zur Antwort, den Inhalt der Vereinbarungen nicht zu kennen, wussten aber von deren Existenz und deren Gültigkeit für alle oder für bestimmte Mitarbeiter.

Die Richtlinien und Vereinbarungen, die nur für bestimmte Personengruppen galten, waren dabei immer begründet. Es wurde als Begründung z.B. der Schutz von Mitarbeitern, Schutz fremder Personen genannt, oder auf berufsgenossenschaftliche Richtlinien berufen. Begründungen, wie Schutz von Produkten, Berufung auf das Jugendgesetz oder eine "sonstige" Begründung wurde in keinem Fall genannt.

Bei 55% enthielt der Arbeitsvertrag kein Alkoholverbot. 28% hatten einen Arbeitsvertrag mit einem allgemeinen Alkoholverbot, während bei 4% ein eingeschränktes Alkoholverbot bestand. 11% der Befragten wussten es nicht und 2% hatten keinen Arbeitsvertrag.

#### **4.7 Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit und früher / Trinkverhalten im Betrieb / Ist der Vorgesetzte wegen Alkoholproblemen schon behandelt worden.**

In dem bereits erwähnten Alkoholpräventionsprogramm, welches 1988 von der Landesbank Berlin gestartet wurde, wurden die Führungskräfte (114 Personen) zu ihrem eigenen Alkoholkonsum, sowie zum Alkoholkonsum am Arbeitsplatz befragt. Die große Mehrheit der Führungskräfte (81%) bezeichnete sich selbst als normale Konsumenten. Die meisten Führungskräfte (71%) waren der Meinung, dass Alkohol und Arbeit nicht miteinander vereinbar sind. In ihrem eigenen Verantwortungsbereich wollten 61% keinen Alkoholkonsum tolerieren. Jeder zehnte Vorgesetzte jedoch war der Ansicht, dass gegen einen "maßvollen" Alkoholkonsum im Dienst nichts einzuwenden sei. Über die Hälfte der Befragten fanden betriebliche Feiern ohne Alkohol wenigstens teilweise langweilig. Ein generelles Alkoholverbot wurde nur von wenigen Befragten befürwortet. 66% waren der Auffassung, dass ein Alkoholverbot zumindest teilweise den Umgang mit dem Thema erschweren würde. Ein direktes Alkoholangebot lehnte die Mehrheit jedoch ab. 86% der Führungskräfte waren der Ansicht, dass Alkohol nicht in die Betriebskantine gehört [16].

Bei dieser Arbeit ergab es sich, dass bei 37% der Befragten der Vorgesetzte gelegentlich Alkohol im Betrieb trank. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten wussten nicht ob ihr Vorgesetzter überhaupt Alkohol im Betrieb trinkt. 11% der Vorgesetzten tranken grundsätzlich keinen Alkohol. 8% tranken eher regelmäßig und 7% trank zu viel Alkohol.

Auf die Frage wie das Trinkverhalten des Vorgesetzten früher war konnten 51% der Befragten keine Antwort geben. Entweder hatten sie erst vor kurzem eine neue Stelle angefangen bzw. kannten Ihren Vorgesetzten noch nicht so lange, oder sahen ihren Vorgesetzten eher selten und können dadurch keine Aussage machen. Es wurde von einem Zeitraum ausgegangen der länger als ein volles Jahr zurückliegt. 19% der Vorgesetzten hat früher gelegentlich Alkohol getrunken. 11% aller Befragten gaben an, dass ihr Chef zuviel Alkohol trank.

3% aller Vorgesetzten tranken früher grundsätzlich keinen Alkohol, 4% dagegen tranken eher regelmäßig.

Da 45% der Vorgesetzten im Betrieb nur bei besonderen Anlässen (Geburtstag, Jubiläum etc.) und 30% sogar keinen Alkohol im Betrieb tranken kann man davon ausgehen, dass der größte Teil der Vorgesetzten seine Vorbildfunktion durchaus ernst nimmt. Von den Vorgesetzten tranken je 7% auch während der Arbeitszeit, sowie nach der Arbeit Alkohol im Betrieb und 6% der Vorgesetzten tranken nur in den Arbeitspausen. Von den Vorgesetzten trinkt also nur ein eher geringer prozentualer Anteil während der Arbeit Alkohol im Betrieb.

Bei 13% der Befragten wurde der Vorgesetzte wegen einem bestehenden Alkoholproblem behandelt.

#### **4.8 Schlussfolgerung**

In der vorliegenden Arbeit zeigt sich, dass alkoholranke Mitarbeiter in den verschiedensten Berufsgruppen anzutreffen sind. Nur bei einem kleinen Teil erfolgte der Ausstieg aus dem erlernten Beruf aufgrund des Alkoholproblems. Da über die Hälfte der Befragten eine Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren haben, ist anzunehmen, dass sie ihr Arbeitspensum bisher erfüllt haben. In dieser Studie fehlten entgegen anderen bisherigen Studien die alkoholranken Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz nicht häufiger als die Kollegen ohne Alkoholproblem.

Bei Mitarbeitern an einem Einzelarbeitsplatz ist für den direkten Vorgesetzten das Alkoholproblem des Mitarbeiters schwieriger zu erkennen als an einem Gruppenarbeitsplatz. Als Hauptbelastungsfaktor wird von allen unterschiedlichen Berufsgruppen der Faktor Termindruck / Stress genannt. Hier findet sich eine deutliche Verschiebung der Hauptbelastungsfaktoren weg von den klassischen wie z.B. Schichtarbeit, Akkordarbeit oder Fließbandarbeit, hin zu neuzeitlicheren Faktoren wie Arbeitsverdichtung oder Arbeitsaufwand. Diese "neuen" Belastungsfaktoren sind nicht so offensichtlich bzw. messbar wie die klassischen.

Die Alkoholauswirkungen bei den betroffenen Mitarbeitern sind im Betrieb oft schlecht zu verbergen. In dieser Untersuchung gaben drei Fünftel der Befragten an, ihr Alkoholproblem wäre im Betrieb, hauptsächlich vom direkten Vorgesetzten, erkannt worden. Dagegen hat angeblich nur ein kleiner Teil der Arbeitskollegen das Alkoholproblem erkannt. Die Vermutung liegt nahe, dass es sich hier nicht um die tatsächliche Anzahl handelt, da Kollegen häufig ein erkanntes Alkoholproblem nicht offen ansprechen und sich als Co-Alkoholiker verhalten.

Obwohl bei der Mehrzahl aller Befragten das Alkoholproblem vom direkten Vorgesetzten erkannt wurde, sind nur knapp die Hälfte auch daraufhin von ihm direkt angesprochen worden. Mögliche Hinderungsgründe dafür liegen sehr wahrscheinlich an einer fehlenden oder mangelhaften Schulung der Vorgesetzten im Umgang mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern. Ist es

letztendlich zu einem Gespräch gekommen, entweder auf Initiative des Vorgesetzten oder des Betroffenen selbst, war die Unterstützung zur Lösung des Problems sehr hoch. Die Mehrzahl der Vorgesetzten bietet ihren Mitarbeitern Hilfe in unterschiedlicher Art und Weise an. Hauptsächlich werden sie für eine Therapie freigestellt.

Aus der Befragung geht hervor, dass es bei einem Großteil der Betriebe durchaus Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter gibt. Es zeigt sich dabei eine Abhängigkeit von der Größe des Betriebes. Bei Kleinstbetrieben ist es eher selten, wobei es bei Großbetrieben schon fast eine Selbstverständlichkeit ist. Auffallend ist allerdings, dass nur ein ganz geringer Anteil der betroffenen Mitarbeiter vom Vorgesetzten zu einer innerbetrieblichen Einrichtung, sofern vorhanden, geschickt wird und sich die anderen Betroffenen dort freiwillig vorstellen. Dieses ist insoweit bedenklich, da jeder Vorgesetzte gegenüber seinem untergebenen Mitarbeiter eine Fürsorgepflicht hat. Es bleibt dem Betroffenen somit selbst überlassen, ob er überhaupt ein solches vom Betrieb bereitgestelltes Angebot in Anspruch nimmt. Es wäre wünschenswert, wenn von den Vorgesetzten diesbezüglich eine größere Initiative ausgehen würde. Eine schnellere und kompetentere Hilfe wäre somit besser gewährleistet.

Bei knapp der Hälfte der Befragten gibt es keine Initiative im Betrieb bezüglich der Suchtproblematik. Es zeigt sich dabei eine Abhängigkeit von der Betriebsgröße und von der Betriebsart. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der prozentuale Anteil der vorhandenen Initiativen zu. Die Handwerksbetriebe haben zum größten Teil keine Initiativen, während bei den Industriebetrieben meist solche vorhanden sind. Erstaunlicherweise haben auch Familienbetriebe zu einem sehr hohen Anteil solche Initiativen. Betriebsvereinbarungen oder Regeln sind ebenso in einem hohen Maß vorhanden. Auch hier ist der Inhalt fast einem Viertel der Befragten nicht bekannt. Es sollten deshalb regelmäßig Schulungsprogramme für Führungskräfte durchgeführt werden, damit betriebliche Präventionsprogramme überhaupt ausgeführt werden können und nicht nur in der Theorie im Betrieb existieren. Außerdem wären Schulungen für alle Mitarbeiter im Betrieb sinnvoll,

um sich der Ernsthaftigkeit der Alkoholkrankheit sowie der Auswirkungen eines Co-Alkoholikerverhaltens bewusst zu werden. Die Notwendigkeit einer fürsorglichen und ärztlichen Betreuung sollte allen Mitarbeitern deutlich gemacht werden, da sonst die Therapie und ein damit verbundener Erfolg nur unnötig verzögert wird. Da der größte Anteil der Vorgesetzten im Betrieb nur bei besonderen Anlässen oder gar keinen Alkohol im Betrieb trinkt, kann man davon ausgehen, dass sie ihre Vorbildfunktion durchaus ernst nehmen. Nur ein kleiner Teil von den Vorgesetzten trinkt auch während der Arbeitszeit, oder nach der Arbeit Alkohol im Betrieb. Bei einigen der Befragten wurde der Vorgesetzte wegen eines bestehenden Alkoholproblems behandelt. Trotzdem kann man nicht erkennen, dass sich das Trinkverhalten des Vorgesetzten in irgendeiner Art und Weise auf das Trinkverhalten des Betroffenen auswirkt.

## 5 Zusammenfassung

Alkoholprobleme am Arbeitsplatz sind seit über hundert Jahren bekannt. Der Betrieb ist nicht nur Ort der Entstehung und Entwicklung des Alkoholproblems, sondern bietet auch die Möglichkeit es zu bekämpfen.

In der vorliegenden Studie wurde anhand einer Stichprobe von Alkoholkranken (N=91) aus den verschiedensten Berufsgruppen und den unterschiedlichsten Betriebsarten und -größen, die wegen ihrer Alkoholproblematik in der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen in Behandlung waren, Entwicklung und Verlauf, sowie die Auswirkungen des Alkoholproblems dargestellt. Neben den erhobenen soziodemographischen Daten wurden die Betroffenen nach ihrem Arbeitsplatzumfeld, ihren Alkoholauffälligkeiten, den Reaktionen des Betriebes auf das Alkoholproblem sowie deren Hilfestellung befragt.

Bei der Stichprobe lag der mittlere Altersdurchschnitt zum Zeitpunkt der Diagnosestellung bei 41,5 Jahren. Männliche Probanden waren dreimal häufiger vertreten als weibliche. Bei den Frauen erkannte man eine Tendenz zum heimlichen Trinken, während bei den Männern eine Tendenz zum offenen Trinken bestand. Erkennbare Alkoholwirkungen während der Arbeit waren unabhängig vom Geschlecht. Es konnten in dieser Studie keine Zusammenhänge zwischen der Alkoholkrankheit und dem Ausstieg aus dem erlernten Beruf, den Fehlzeiten im Betrieb, oder auffällig vielen Arbeitsplatzwechseln hergestellt werden. Es bestand eine Abhängigkeit von der Art des Arbeitsplatzes und der Erkennung des Alkoholproblems. Betroffene die an einem Gruppenarbeitsplatz arbeiteten wurden häufiger vom direkten Vorgesetzten als alkoholkrank erkannt, als solche an einem Einzelarbeitsplatz. Auffallend viele Probanden aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen gaben als größte Belastung den Faktor Termindruck oder Stress an. Umwelttechnische Belastungsfaktoren oder die klassischen Faktoren wie Fließbandarbeit, Akkordarbeit oder Schichtarbeit spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Ob Alkoholprobleme im Betrieb bemerkt wurden oder nicht war unabhängig von der Betriebsart und der Betriebsgröße. Wie auch in

anderen erwähnten Studien so konnte auch hier festgestellt werden, dass das Alkoholproblem hauptsächlich direkt im Betrieb und dort größtenteils vom direkten Vorgesetzten entdeckt wurde. Trotzdem wurde nur knapp die Hälfte der Betroffenen vom Vorgesetzten direkt auf ihr Alkoholproblem angesprochen. Dieses Verhalten war von der Betriebsgröße abhängig wobei sich hier die Kleinbetriebe positiv hervorhoben. Meist fand dabei ein so genanntes inoffizielles Gespräch nur mit dem direkten Vorgesetzten statt, der in diesem Zusammenhang zum größten Teil eine unbestimmte Therapie forderte. Bei knapp der Hälfte der Betriebe gibt es Ansprechpartner für suchtgefährdete Mitarbeiter. Jedoch nur ein ganz geringer Anteil der betroffenen Mitarbeiter wurde vom Vorgesetzten zu einer innerbetrieblichen Einrichtung, sofern vorhanden, geschickt. Deutlich wurde eine Abhängigkeit der Ansprechpartner für Suchtgefährdete Mitarbeiter von der Betriebsgröße. Je größer der Betrieb, umso eher das Vorhandensein eines Ansprechpartners. Abhängig von der Betriebsgröße und von der Betriebsart stieg der prozentuale Anteil der vorhandenen Initiativen genauso wie der von Betriebsvereinbarungen und Regeln. Wobei hier Familienbetriebe zu einem sehr hohen Anteil für eine positive Ausnahme sorgten. Bei über der Hälfte der Betroffenen enthielt der Arbeitsvertrag kein Alkoholverbot. Ein Zehntel konnte dagegen keine Aussage machen ob ihr Arbeitsvertrag ein Alkoholverbot beinhaltet. Bis auf einen kleinen Anteil tranken die Vorgesetzten nur bei besonderen Anlässen oder gar keinen Alkohol im Betrieb. Nur ein geringer Anteil der Vorgesetzten wurde wegen einem bestehenden Alkoholproblem behandelt. Ein auffälliges Trinkverhalten der jeweiligen Vorgesetzten konnte in dieser Studie nicht festgestellt werden. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in den Betrieben das Alkoholproblem am Arbeitsplatz auch heute noch ein aktuelles Thema ist und auch weiterhin ein großer Handlungsbedarf bei der Prävention und Früherkennung sowie bei der Therapie vorhanden ist.

## 6 Anhang

Tabelle 4: Weitere Berufsausbildung; N = 91

<b>Weitere Berufsausbildung</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	16	17,6	17,6	17,6
	<b>ja</b>	24	26,4	26,4	44,0
	<b>nein</b>	51	56,0	56,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 5: Ausstieg aus dem erlernten Beruf: alkoholbedingt; N = 91

<b>Ausstieg aus erlerntem Beruf: alkoholbedingt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	47	51,6	51,6	51,6
	<b>alkoholbedingt</b>	5	5,5	5,5	57,1
	<b>anderweitig bedingt</b>	39	42,9	42,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 6: Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten; N = 91

<b>Berufstätigkeit letzte 12M</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	90	98,9	98,9	98,9
	<b>nein</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 7: Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten; N = 91

<b>Arbeitslosigkeit letzte 12M</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	20	22,0	22,0	22,0
	<b>nein</b>	71	78,0	78,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 8: Arbeitsunfähigkeit in den letzten 12 Monaten wegen Alkohol; N = 91

<b>Arbeitsunfähigkeit letzte 12M wg. Alkohol</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	16	17,6	17,6	17,6
	<b>nein</b>	75	82,4	82,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 9: Arbeitsunfähigkeit wegen sonstiger Ursache; N = 91

<b>Arbeitsunfähigkeit letzte 12M wg. Sonst.</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	34	37,4	37,4	37,4
	<b>nein</b>	57	62,6	62,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 10: Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	78	85,7	85,7	85,7
	<b>arbeitslos</b>	6	6,6	6,6	92,3
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	4	4,4	4,4	96,7
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	3	3,3	3,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 11: Beschäftigungsverhältnis 11 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 11 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	74	81,3	81,3	81,3
	<b>arbeitslos</b>	6	6,6	6,6	87,9
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	9	9,9	9,9	97,8
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	2	2,2	2,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 12: Beschäftigungsverhältnis 10 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 10 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	76	83,5	83,5	83,5
	<b>arbeitslos</b>	7	7,7	7,7	91,2
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	7	7,7	7,7	98,9
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 13: Beschäftigungsverhältnis 9 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 9 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	75	82,4	82,4	82,4
	<b>arbeitslos</b>	8	8,8	8,8	91,2
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	6	6,6	6,6	97,8
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	2	2,2	2,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 14: Beschäftigungsverhältnis 8 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 8 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	78	85,7	85,7	85,7
	<b>arbeitslos</b>	8	8,8	8,8	94,5
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 15: Beschäftigungsverhältnis 7 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 7 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	72	79,1	79,1	79,1
	<b>arbeitslos</b>	8	8,8	8,8	87,9
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	11	12,1	12,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 16: Beschäftigungsverhältnis 6 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 6 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	69	75,8	75,8	75,8
	<b>arbeitslos</b>	8	8,8	8,8	84,6
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	14	15,4	15,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 17: Beschäftigungsverhältnis 5 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 5 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	78	85,7	85,7	85,7
	<b>arbeitslos</b>	8	8,8	8,8	94,5
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 18: Beschäftigungsverhältnis 4 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 4 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	71	78,0	78,0	78,0
	<b>arbeitslos</b>	9	9,9	9,9	87,9
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	9	9,9	9,9	97,8
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	2	2,2	2,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 19: Beschäftigungsverhältnis 3 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 3 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	74	81,3	81,3	81,3
	<b>arbeitslos</b>	11	12,1	12,1	93,4
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	3	3,3	3,3	96,7
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	3	3,3	3,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 20: Beschäftigungsverhältnis 2 Monate zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 2 Monate zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	71	78,0	78,0	78,0
	<b>arbeitslos</b>	14	15,4	15,4	93,4
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	5	5,5	5,5	98,9
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 21: Beschäftigungsverhältnis 1 Monat zuvor; N = 91

<b>Beschäftigungsverhältnis 1 Monat zuvor</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>beschäftigt</b>	67	73,6	73,6	73,6
	<b>arbeitslos</b>	16	17,6	17,6	91,2
	<b>arbeitsunfähig wegen Krankheit</b>	4	4,4	4,4	95,6
	<b>arbeitsunfähig wegen Alkohol</b>	4	4,4	4,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 22: Regionale Lage des Betriebs; N = 91

<b>Regionale Lage des Betriebs</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ländlich</b>	17	18,7	18,7	19,8
	<b>städtisch</b>	34	37,4	37,4	57,1
	<b>Großstadt</b>	38	41,8	41,8	98,9
	<b>überregional</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 23: Betriebsgröße; N = 91

<b>Betriebsgröße</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	3	3,3	3,3	3,3
	<b>Kleinstbetrieb (2-19)</b>	20	22,0	22,0	25,3
	<b>Kleinbetrieb (20-99)</b>	22	24,2	24,2	49,5
	<b>Mittelständischer Betrieb (100-1000)</b>	23	25,3	25,3	74,7
	<b>Großunternehmen (&gt;1000)</b>	23	25,3	25,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 24: Art des Betriebes; N = 91

<b>Art des Betriebes</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	3	3,3	3,3	3,3
	<b>Familienbetrieb</b>	16	17,6	17,6	20,9
	<b>Industriebetrieb</b>	35	38,5	38,5	59,3
	<b>Handwerksbetrieb</b>	8	8,8	8,8	68,1
	<b>Behörde</b>	13	14,3	14,3	82,4
	<b>Sonstiges</b>	16	17,6	17,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 25: Sorge um Arbeitsplatzsicherheit wegen Alkohol; N = 91

<b>Sorge um Arbeitsplatzsicherheit wg. Alkohol</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	2	2,2	2,2	2,2
	<b>Keine Sorge um Arbeitsplatz</b>	51	56,0	56,0	58,2
	<b>ja, wegen Alkohol</b>	18	19,8	19,8	78,0
	<b>ja, wegen anderer Umstände</b>	6	6,6	6,6	84,6
	<b>Arbeitslos wegen Alkohol</b>	7	7,7	7,7	92,3
	<b>Arbeitslos wegen anderer Umstände</b>	7	7,7	7,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 26: Anderweitige Einsetzbarkeit bei Arbeitsplatzverlust; N = 91

<b>Anderweitige Einsetzbarkeit im Betrieb bei Arbeitsplatzverlust</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	8	8,8	8,8	8,8
	<b>ja</b>	37	40,7	40,7	49,5
	<b>nein</b>	38	41,8	41,8	91,2
	<b>weiß nicht</b>	8	8,8	8,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 27: Besonderheiten des Arbeitsplatzes; N = 91

<b>Besonderheiten des Arbeitsplatzes</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>Einzelarbeitsplatz</b>	31	34,1	34,1	34,1
	<b>Gruppenarbeitsplatz</b>	40	44,0	44,0	78,0
	<b>Springertätigkeit</b>	7	7,7	7,7	85,7
	<b>Sonstiges</b>	13	14,3	14,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 28: Belastung durch Lärm; N = 91

<b>Belastung durch Lärm</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	42	46,2	46,2	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 29: Belastung durch Nässe; N = 91

<b>Belastung durch Nässe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	24	26,4	26,4	30,8
	<b>nein</b>	63	69,2	69,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 30: Belastung durch Kälte; N = 91

<b>Belastung durch Kälte</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	30	33,0	33,0	37,4
	<b>nein</b>	57	62,6	62,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 31: Belastung durch Hitze; N = 91

<b>Belastung durch Hitze</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	37	40,7	40,7	45,1
	<b>nein</b>	50	54,9	54,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 32: Belastung durch Geruch; N = 91

<b>Belastung durch Geruch</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	30	33,0	33,0	37,4
	<b>nein</b>	57	62,6	62,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 33: Belastung durch Akkordarbeit; N = 91

<b>Belastung durch Akkordarbeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	17	18,7	18,7	23,1
	<b>nein</b>	70	76,9	76,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 34: Belastung durch Fließbandarbeit; N = 91

<b>Belastung durch Fließbandarbeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	2	2,2	2,2	6,6
	<b>nein</b>	85	93,4	93,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 35: Belastung durch Schichtarbeit; N = 91

<b>Belastung durch Schichtarbeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	15	16,5	16,5	20,9
	<b>nein</b>	72	79,1	79,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 36: Belastung durch Termindruck; N = 91

<b>Belastung durch Termindruck</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	55	60,4	60,4	64,8
	<b>nein</b>	32	35,2	35,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 37: Belastung durch Schikanen durch den Vorgesetzten; N = 91

<b>Belastung durch Schikanen durch den Vorgesetzten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	17	18,7	18,7	23,1
	<b>nein</b>	70	76,9	76,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 38: Belastung durch Überstunden; N = 91

<b>Belastung durch Überstunden</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	22	24,2	24,2	28,6
	<b>nein</b>	65	71,4	71,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 39: Belastung durch Sonstiges; N = 91

<b>Belastung durch Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	19	20,9	20,9	25,3
	<b>nein</b>	68	74,7	74,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 40: Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	34	37,4	37,4	38,5
	<b>nein</b>	56	61,5	61,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 41: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom übergeordneten Vorgesetzten; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom übergeordneten Vorgesetzten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	13	14,3	14,3	15,4
	<b>nein</b>	77	84,6	84,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 42: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	38	41,8	41,8	42,9
	<b>nein</b>	52	57,1	57,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 43: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom Kollegen; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom Kollegen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	34	37,4	37,4	38,5
	<b>nein</b>	56	61,5	61,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 44: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt von sonstigen Personen; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt von sonstigen Personen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	7	7,7	7,7	8,8
	<b>nein</b>	83	91,2	91,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 45: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	29	31,9	31,9	31,9
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	36,3
	<b>nein</b>	58	63,7	63,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 46: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Unpünktlichkeit; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Unpünktlichkeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	7	7,7	7,7	40,7
	<b>nein</b>	54	59,3	59,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 47: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Fehlzeiten; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Fehlzeiten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	16	17,6	17,6	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 48: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch öftere Abwesenheit im Betrieb; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch öftere Abwesenheit im Betrieb</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	7	7,7	7,7	40,7
	<b>nein</b>	54	59,3	59,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 49: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Leistungsabfall; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Leistungsabfall</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	12	13,2	13,2	46,2
	<b>nein</b>	49	53,8	53,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 50: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch aggressives Verhalten; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch aggressives Verhalten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	38,5
	<b>nein</b>	56	61,5	61,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 51: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Trunkenheit; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Trunkenheit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	17	18,7	18,7	51,6
	<b>nein</b>	44	48,4	48,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 52: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Sonstiges; N = 91

<b>Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	30	33,0	33,0	33,0
	<b>ja</b>	19	20,9	20,9	53,8
	<b>nein</b>	42	46,2	46,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 53: Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz; N = 91

<b>Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	23	25,3	25,3	29,7
	<b>nein</b>	64	70,3	70,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 54: Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz; N = 91

<b>Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	37	40,7	40,7	45,1
	<b>nein</b>	50	54,9	54,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 55: Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz; N = 91

<b>Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	4	4,4	4,4	4,4
	<b>ja</b>	28	30,8	30,8	35,2
	<b>nein</b>	59	64,8	64,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 56: Erkennbare Alkoholauswirkungen beim Betroffenen während der Arbeit; N = 91

<b>Erkennbare Alkoholauswirkungen beim Betroffenen während der Arbeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	9	9,9	9,9	9,9
	<b>ja</b>	40	44,0	44,0	53,8
	<b>nein</b>	42	46,2	46,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 57: Erkennbare Alkoholauswirkungen bei Kollegen während der Arbeit; N = 91

<b>Erkennbare Alkoholauswirkungen bei Kollegen während der Arbeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	9	9,9	9,9	9,9
	<b>ja</b>	36	39,6	39,6	49,5
	<b>nein</b>	46	50,5	50,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 58: Keine erkennbare Alkoholauswirkungen während der Arbeit; N = 91

<b>Keine erkennbare Alkoholauswirkungen bei Mitarbeitern am Arbeitsplatz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	9	9,9	9,9	9,9
	<b>ja</b>	27	29,7	29,7	39,6
	<b>nein</b>	55	60,4	60,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 59: Vorgesetzter ignoriert Alkoholauswirkungen; N = 91

<b>Vorgesetzter ignoriert Alkoholauswirkungen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	22	24,2	24,2	24,2
	<b>ja</b>	13	14,3	14,3	38,5
	<b>nein</b>	56	61,5	61,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 60: Vorgesetzter missbilligt Alkauswirkungen ohne Hilfsangebot; N = 91

<b>Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen ohne Hilfsangebot</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	<b>ja</b>	12	13,2	13,2	36,3
	<b>nein</b>	58	63,7	63,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 61: Vorgesetzter missbilligt Alkauswirkungen mit Hilfsangebot; N = 91

<b>Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen mit Hilfsangebot</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	<b>ja</b>	18	19,8	19,8	42,9
	<b>nein</b>	52	57,1	57,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 62: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, ohne Hilfsangebot; N = 91

<b>Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, ohne Hilfsangebot</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	<b>ja</b>	11	12,1	12,1	35,2
	<b>nein</b>	59	64,8	64,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 63: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, mit Hilfsangebot; N = 91

<b>Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, mit Hilfsangebot</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	<b>ja</b>	10	11,0	11,0	34,1
	<b>nein</b>	60	65,9	65,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 64: Vorgesetzter billigt Alkoholauswirkungen; N = 91

<b>Vorgesetzter billigt Alkoholauswirkungen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	ja	2	2,2	2,2	25,3
	nein	68	74,7	74,7	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 65: Vorgesetzter reagiert anderweitig auf Alkoholauswirkungen; N = 91

<b>Vorgesetzter reagiert anderweitig auf Alkoholauswirkungen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	21	23,1	23,1	23,1
	ja	4	4,4	4,4	27,5
	nein	66	72,5	72,5	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 66: Vorgesetzter unternimmt nichts; N = 91

<b>Vorgesetzter unternimmt nichts</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	33	36,3	36,3	36,3
	ja	31	34,1	34,1	70,3
	nein	27	29,7	29,7	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 67: Vorgesetzter veranlasst Unterbrechung der Arbeit, Betroffener bleibt im Betrieb; N = 91

<b>Vorgesetzter veranlasst Unterbrechung der Arbeit, Betroffener bleibt im Betrieb</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	33	36,3	36,3	36,3
	ja	5	5,5	5,5	41,8
	nein	53	58,2	58,2	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 68: Vorgesetzter schickt Betroffenen zu innerbetrieblicher Einrichtung;  
N = 91

<b>Vorgesetzter schickt Betroffenen zu innerbetrieblicher Einrichtung</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	33	36,3	36,3	36,3
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	37,4
	<b>nein</b>	57	62,6	62,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 69: Vorgesetzter schickt den Betroffenen in Begleitung nach Hause;  
N = 91

<b>Vorgesetzter schickt den Betroffenen in Begleitung nach Hause</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	33	36,3	36,3	36,3
	<b>ja</b>	9	9,9	9,9	46,2
	<b>nein</b>	49	53,8	53,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 70: Vorgesetzter trifft sonstige Maßnahmen bei erkennbarer  
Alkoholauswirkung; N = 91

<b>Vorgesetzter trifft sonstige Maßnahmen bei erkennbarer Alkoholauswirkung</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	33	36,3	36,3	36,3
	<b>ja</b>	21	23,1	23,1	59,3
	<b>nein</b>	37	40,7	40,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 71: Vorgesetzte sprach den Betroffenen auf dessen Alkoholproblem an;  
N = 91

<b>Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	10	11,0	11,0	11,0
	<b>nein</b>	41	45,1	45,1	56,0
	<b>ja, einmal</b>	8	8,8	8,8	64,8
	<b>ja, mehrmals</b>	32	35,2	35,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 72: Betroffene hat seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt;  
N = 91

<b>Hat der Betroffene seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	16	17,6	17,6	17,6
	<b>nein</b>	61	67,0	67,0	84,6
	<b>ja, einmal</b>	8	8,8	8,8	93,4
	<b>ja, mehrmals</b>	6	6,6	6,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 73: Art des Gespräches mit dem Vorgesetzten; N = 91

<b>Art des Gesprächs mit dem Vorgesetzten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	44	48,4	48,4	48,4
	<b>inoffiziell</b>	29	31,9	31,9	80,2
	<b>offiziell</b>	18	19,8	19,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 74: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Kollege; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Kollege</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	54,9
	<b>nein</b>	41	45,1	45,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 75: Anwesenheit beim Gespräch: direkter Vorgesetzter; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: direkter Vorgesetzter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	36	39,6	39,6	90,1
	<b>nein</b>	9	9,9	9,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 76: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: übergeordneter Vorgesetzter; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: übergeordneter Vorgesetzter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	57,1
	<b>nein</b>	39	42,9	42,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 77: Anwesenheit beim Gespr. mit Vorgesetztem: Personalchef; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Personalchef</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	56,0
	<b>nein</b>	40	44,0	44,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 78: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem:

Betriebsratsmitglied; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebsratsmitglied</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	57,1
	<b>nein</b>	39	42,9	42,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 79: Anwesenheit beim Gespr. mit Vorgesetztem: Betriebsarzt; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebsarzt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	54,9
	<b>nein</b>	41	45,1	45,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 80: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Suchthelfer; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Suchthelfer</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	51,6
	<b>nein</b>	44	48,4	48,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 81: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem:

Betriebspsychologe; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebspsychologe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	0	0	0	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 82: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: innerbetrieblicher Vertrauensmann; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: innerbetrieblicher Vertrauensmann</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	0	0	0	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 83: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Sozialdienst oder andere Fachkraft; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Sozialdienst / andere Fachkraft</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	54,9
	<b>nein</b>	41	45,1	45,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 84: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: sonstige Personen; N = 91

<b>Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: sonstige Personen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	8	8,8	8,8	59,3
	<b>nein</b>	37	40,7	40,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 85: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: kein anderes Thema; N = 91

<b>Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Kein anderes</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	49	53,8	53,8	53,8
	ja	29	31,9	31,9	85,7
	nein	13	14,3	14,3	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 86: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Leistungsabfall; N = 91

<b>Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Leistungsabfall</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	49	53,8	53,8	53,8
	ja	8	8,8	8,8	62,6
	nein	34	37,4	37,4	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 87: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Verletzung der Dienstvorschriften; N = 91

<b>Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Verletzung von Dienstvorschriften</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	49	53,8	53,8	53,8
	ja	4	4,4	4,4	58,2
	nein	38	41,8	41,8	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 88: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Auffälliges Verhalten gegenüber Kollegen; N = 91

<b>Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Auffälliges Verhalten ggü. Kollegen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	49	53,8	53,8	53,8
	ja	1	1,1	1,1	54,9
	nein	41	45,1	45,1	100,0
	gesamt	91	100,0	100,0	

Tabelle 89: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Sonstiges; N = 91

<b>Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	49	53,8	53,8	53,8
	ja	2	2,2	2,2	56,0
	nein	40	44,0	44,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 90: Auflagen: Keine; N = 91

<b>Auflagen: Keine</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	ja	18	19,8	19,8	70,3
	nein	27	29,7	29,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 91: Auflagen: Alkoholabstinenz; N = 91

<b>Auflagen: Alkoholabstinenz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	ja	4	4,4	4,4	54,9
	nein	41	45,1	45,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 92: Auflagen: Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle; N = 91

<b>Auflagen: Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	ja	2	2,2	2,2	52,7
	nein	43	47,3	47,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 93: Auflagen: Kontaktaufnahme mit einer Selbsthilfegruppe; N = 91

<b>Auflagen: Kontaktaufnahme mit einer Selbsthilfegruppe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 94: Auflagen: Ambulante Behandlung; N = 91

<b>Auflagen: Ambulante Behandlung</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 95: Auflagen: Stationäre Behandlung; N = 91

<b>Auflagen: Stationäre Behandlung</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	8	8,8	8,8	59,3
	<b>nein</b>	37	40,7	40,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 96: Auflagen: Unbestimmte Therapie; N = 91

<b>Auflagen: Unbestimmte Therapie</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	9	9,9	9,9	60,4
	<b>nein</b>	36	39,6	39,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 97: Auflagen: Sonstiges; N = 91

<b>Auflagen: Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	46	50,5	50,5	50,5
	<b>ja</b>	13	14,3	14,3	64,8
	<b>nein</b>	32	35,2	35,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 98: Zahl der Abmahnungen; N = 91

<b>Zahl der Abmahnungen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>0</b>	70	76,9	77,8	77,8
	<b>1</b>	13	14,3	14,4	92,2
	<b>2</b>	6	6,6	6,7	98,9
	<b>5</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	90	98,9	100,0	
<b>fehlend</b>	<b>System</b>	1	1,1		
<b>gesamt</b>		91	100,0		

Tabelle 99: Zahl der Kündigungen; N = 91

<b>Zahl der Kündigungen im letzten Jahr</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>0</b>	74	81,3	82,2	82,2
	<b>1</b>	13	14,3	14,4	96,7
	<b>2</b>	2	2,2	2,2	98,9
	<b>5</b>	1	1,1	1,1	100,0
	<b>gesamt</b>	90	98,9	100,0	
<b>fehlend</b>	<b>System</b>	1	1,1		
<b>gesamt</b>		91	100,0		

Tabelle 100: Hilfen des Vorgesetzten: Keine; N = 91

<b>Hilfen des Vorgesetzten: Keine</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	43	47,3	47,3	47,3
	ja	12	13,2	13,2	60,4
	nein	36	39,6	39,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 101: Hilfen des Vorgesetzten: Freistellung für Therapie; N = 91

<b>Hilfen des Vorgesetzten: Freistellung für Therapie</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	43	47,3	47,3	47,3
	ja	33	36,3	36,3	83,5
	nein	15	16,5	16,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 102: Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Suchtberatungsstelle;  
N = 91

<b>Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Suchtberatungsstelle</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	43	47,3	47,3	47,3
	ja	0	0	0	50,5
	nein	48	52,7	52,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 103: Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Selbsthilfegruppe; N = 91

<b>Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Selbsthilfegruppe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	43	47,3	47,3	47,3
	ja	0	0	0	50,5
	nein	48	52,7	52,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 104: Hilfen des Vorgesetzten: Sonstiges; N = 91

<b>Hilfen des Vorgesetzten: Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	43	47,3	47,3	47,3
	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	53,8
	<b>nein</b>	42	46,2	46,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 105: Wiedereinstellung nach Kündigung möglich?; N = 91

<b>Wiedereinstellung nach Kündigung möglich</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	78	85,7	85,7	85,7
	<b>Nein</b>	7	7,7	7,7	93,4
	<b>ja, mündlich in Aussicht gestellt</b>	2	2,2	2,2	95,6
	<b>ja, garantiert</b>	4	4,4	4,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 106: Ansprechpartner im Betrieb: Keiner; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Keiner</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	45	49,5	49,5	50,5
	<b>nein</b>	45	49,5	49,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 107: Ansprechpartner im Betrieb: Betriebsarzt; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Betriebsarzt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	23	25,3	25,3	26,4
	<b>nein</b>	67	73,6	73,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 108: Ansprechpartner im Betrieb: Sozialarbeiter; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Sozialarbeiter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	15	16,5	16,5	17,6
	<b>nein</b>	75	82,4	82,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 109: Ansprechpartner im Betrieb: Betriebspsychologe; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Betriebspsychologe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	5,5
	<b>nein</b>	86	94,5	94,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 110: Ansprechpartner im Betrieb: Suchthelfer; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Suchthelfer</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	8	8,8	8,8	9,9
	<b>nein</b>	82	90,1	90,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 111: Ansprechpartner im Betrieb: Sonstige; N = 91

<b>Ansprechpartner im Betrieb: Sonstige</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>ja</b>	19	20,9	20,9	22,0
	<b>nein</b>	71	78,0	78,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 112: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechpartners: Keinen; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Keinen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	34	37,4	37,4	80,2
	<b>nein</b>	18	19,8	19,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 113: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechpartners: Betriebsarzt; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Betriebsarzt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	2	2,2	2,2	45,1
	<b>nein</b>	50	54,9	54,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 114: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechp.: Sozialarbeiter; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Sozialarbeiter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	4	4,4	4,4	47,3
	<b>nein</b>	48	52,7	52,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 115: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechpartners: Betriebspsychologe; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Betriebspsychologe</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	44,0
	<b>nein</b>	51	56,0	56,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 116: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechpartners: Suchthelfer; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Suchthelfer</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	44,0
	<b>nein</b>	51	56,0	56,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 117: Aufsuchen eines innerbetr. Ansprechpartners: Sonstiger; N = 91

<b>Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Sonstiger</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	39	42,9	42,9	42,9
	<b>ja</b>	13	14,3	14,3	57,1
	<b>nein</b>	39	42,9	42,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 118: Initiative des Betriebs: Aushänge; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Aushänge</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	12	13,2	13,2	27,5
	<b>nein</b>	66	72,5	72,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 119: Initiative des Betriebs: Informationsschriften der Berufsgenossenschaft; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Informationsschriften der Berufsgenossenschaft</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	20,9
	<b>nein</b>	72	79,1	79,1	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 120: Initiative des Betriebs: Informationsschriften der Gewerkschaften;  
N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Informationsschriften der Gewerkschaft</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	2	2,2	2,2	16,5
	<b>nein</b>	76	83,5	83,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 121: Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen für alle  
Mitarbeiter; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	19,8
	<b>nein</b>	73	80,2	80,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 122: Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen nur für  
bestimmte Personengruppen; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen nur für best. Personengruppen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	3	3,3	3,3	17,6
	<b>nein</b>	75	82,4	82,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 123: Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen für alle Mitarbeiter; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen für alle Mitarbeiter</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	2	2,2	2,2	16,5
	<b>nein</b>	76	83,5	83,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 124: Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen nur für bestimmte Personengruppen; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen nur für best. Personengruppen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>nein</b>	78	85,7	85,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 125: Initiative des Betriebs: Keine; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Keine</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	39	42,9	42,9	57,1
	<b>nein</b>	39	42,9	42,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 126: Initiative des Betriebs: Unbekannt; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Unbekannt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	10	11,0	11,0	25,3
	<b>nein</b>	68	74,7	74,7	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 127: Initiative des Betriebs: Sonstige; N = 91

<b>Initiative des Betriebs: Sonstige</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	13	14,3	14,3	14,3
	<b>ja</b>	11	12,1	12,1	26,4
	<b>nein</b>	67	73,6	73,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 128: Beinhaltet Arbeitsvertrag Alkoholverbot; N = 91

<b>Beinhaltet Arbeitsvertrag Alkoholverbot</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>Nein</b>	50	54,9	54,9	54,9
	<b>ja, ein allgemeines</b>	25	27,5	27,5	82,4
	<b>ja, ein eingeschränktes</b>	4	4,4	4,4	86,8
	<b>weiß nicht</b>	10	11,0	11,0	97,8
	<b>Patient ohne Arbeitsvertrag</b>	2	2,2	2,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 129: Gibt es Betriebsvereinbarungen / Regeln; N = 91

<b>Gibt es Betriebsvereinbarungen / Regeln</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	1	1,1	1,1	1,1
	<b>mündliche</b>	13	14,3	14,3	15,4
	<b>schriftliche ohne Rechtsverbindlichkeit</b>	8	8,8	8,8	24,2
	<b>schriftliche mit Rechtsverbindlichkeit</b>	17	18,7	18,7	42,9
	<b>Keine</b>	22	24,2	24,2	67,1
	<b>Unbekannt</b>	29	31,8	31,8	98,9
	<b>Sonstige</b>	1	1,1	1,1	100
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 130: Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt; N = 91

<b>Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	42	46,2	46,2	46,2
	<b>ja</b>	27	29,7	29,7	75,8
	<b>nein</b>	22	24,2	24,2	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 131: Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend; N = 91

<b>Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	54	59,3	59,3	59,3
	<b>generell gültig</b>	32	35,2	35,2	94,5
	<b>nur für bestimmte Mitarbeiter gültig</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 132: Begr. der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Keine;N=91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Keine</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>nein</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 133: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen: Schutz von Mitarbeitern; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Schutz von Mitarbeitern</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 134: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Schutz von Produkten; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Schutz von Produkten</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>nein</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 135: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Schutz fremder Personen; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Schutz fremder Personen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	95,6
	<b>nein</b>	4	4,4	4,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 136: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Unter Berufung auf berufsgenossenschaftliche Richtlinien; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: berufsgenossenschaftliche Richtlinien</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>ja</b>	1	1,1	1,1	95,6
	<b>nein</b>	4	4,4	4,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 137: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Unter Berufung auf das Jugendschutzgesetz; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Jugendschutzgesetz</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>nein</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 138: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Sonstige; N = 91

<b>Begründung der Vereinbarungen für best. Personengruppen: Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	86	94,5	94,5	94,5
	<b>nein</b>	5	5,5	5,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 139: Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	2	2,2	2,2	2,2
	<b>weiß nicht</b>	32	35,2	35,2	37,4
	<b>grundsätzlich kein Alkohol</b>	10	11,0	11,0	48,4
	<b>gelegentlich Alkohol</b>	34	37,4	37,4	85,7
	<b>eher regelmäßig Alkohol</b>	7	7,7	7,7	93,4
	<b>zu viel Alkohol (Problem)</b>	6	6,6	6,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 140: Trinkverhalten des Vorgesetzten früher; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten früher</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	.	11	12,1	12,1	12,1
	<b>weiß nicht</b>	46	50,5	50,5	62,6
	<b>grundsätzlich kein Alkohol</b>	3	3,3	3,3	65,9
	<b>gelegentlich Alkohol</b>	17	18,7	18,7	84,6
	<b>eher regelmäßig Alkohol</b>	4	4,4	4,4	89,0
	<b>zu viel Alkohol (Problem)</b>	10	11,0	11,0	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 141: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur bei besonderen Anlässen im Betrieb; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur bei bes. Anlässen im Betrieb</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	41	45,1	45,1	45,1
	<b>nein</b>	50	54,9	54,9	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 142: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur in den Arbeitspausen; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur in Arbeitspausen</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	5,5
	<b>nein</b>	86	94,5	94,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 143: Trinkverhalten des Vorgesetzten: auch während der Arbeitszeit;  
N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten: auch während der Arbeitszeit</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	6,6
	<b>nein</b>	85	93,4	93,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 144: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nach der Arbeit im Betrieb;  
N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten: nach der Arbeit im Betrieb</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	6	6,6	6,6	6,6
	<b>nein</b>	85	93,4	93,4	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 145: Trinkverhalten des Vorgesetzten: trinkt nicht im Betrieb; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten: trinkt nicht im Betrieb</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	27	29,7	29,7	29,7
	<b>nein</b>	64	70,3	70,3	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 146: Trinkverhalten des Vorgesetzten: unbekannt; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten im Betrieb: unbekannt</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	12	13,2	13,2	13,2
	<b>nein</b>	79	86,8	86,8	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 147: Trinkverhalten des Vorgesetzten: Sonstiges; N = 91

<b>Trinkverhalten des Vorgesetzten im Betrieb: Sonstiges</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	5	5,5	5,5	5,5
	<b>nein</b>	86	94,5	94,5	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 148: Behandlung des Vorgesetzten wegen eines Alkoholproblems;

N = 91

<b>Behandlung des Vorgesetzten wg. eines Alkoholproblems</b>					
		<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>	<b>gültige Prozente</b>	<b>kumulierte Prozente</b>
<b>gültig</b>	<b>ja</b>	12	13,2	13,2	13,2
	<b>nein</b>	63	69,2	69,2	82,4
	<b>weiß nicht</b>	16	17,6	17,6	100,0
	<b>gesamt</b>	91	100,0	100,0	

Tabelle 149:

Kreuztabelle					
			Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt		gesamt
			ja	nein	
Geschlecht	männlich	Anzahl	25	43	68
		% von Geschlecht	36,8%	63,2%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	73,5%	76,8%	75,6%
		% der Gesamtzahl	27,8%	47,8%	75,6%
	weiblich	Anzahl	9	13	22
		% von Geschlecht	40,9%	59,1%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	26,5%	23,2%	24,4%
		% der Gesamtzahl	10,0%	14,4%	24,4%
gesamt	Anzahl		34	56	90
	% von Geschlecht		37,8%	62,2%	100,0%
	% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt		100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		37,8%	62,2%	100,0%

Chi-Quadrat-Tests					
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,121(b)	1	,727		
Kontinuitätskorrektur(a)	,009	1	,924		
Likelihood-Quotient	,121	1	,728		
Exakter Test nach Fisher				,802	,458
Anzahl der gültigen Fälle	90				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,31.

Tabelle 150:

Kreuztabelle					
			heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		gesamt
			ja	nein	
Geschlecht	männlich	Anzahl	19	47	66
		% von Geschlecht	28,8%	71,2%	100,0%
		% von heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	67,9%	79,7%	75,9%
		% der Gesamtzahl	21,8%	54,0%	75,9%
	weiblich	Anzahl	9	12	21
		% von Geschlecht	42,9%	57,1%	100,0%
		% von heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	32,1%	20,3%	24,1%
		% der Gesamtzahl	10,3%	13,8%	24,1%
gesamt	Anzahl		28	59	87
	% von Geschlecht		32,2%	67,8%	100,0%
	% von heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		32,2%	67,8%	100,0%

Chi-Quadrat-Tests					
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,445(b)	1	,229		
Kontinuitätskorrektur(a)	,872	1	,350		
Likelihood-Quotient	1,401	1	,237		
Exakter Test nach Fisher				,286	,175
Anzahl der gültigen Fälle	87				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 6,76.

Tabelle 151:

Kreuztabelle					
			offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		gesamt
			ja	nein	
Geschlecht	männlich	Anzahl	19	47	66
		% von Geschlecht	28,8%	71,2%	100,0%
		% von offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	82,6%	73,4%	75,9%
		% der Gesamtzahl	21,8%	54,0%	75,9%
	weiblich	Anzahl	4	17	21
		% von Geschlecht	19,0%	81,0%	100,0%
		% von offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	17,4%	26,6%	24,1%
		% der Gesamtzahl	4,6%	19,5%	24,1%
gesamt	Anzahl	23	64	87	
	% von Geschlecht	26,4%	73,6%	100,0%	
	% von offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	26,4%	73,6%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests					
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,777(b)	1	,378		
Kontinuitätskorrektur(a)	,357	1	,550		
Likelihood-Quotient	,816	1	,366		
Exakter Test nach Fisher				,571	,281
Anzahl der gültigen Fälle	87				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,55.

Tabelle 152:

Kreuztabelle					
			kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		gesamt
			ja	nein	
Geschlecht	männlich	Anzahl	29	37	66
		% von Geschlecht	43,9%	56,1%	100,0%
		% von kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	78,4%	74,0%	75,9%
		% der Gesamtzahl	33,3%	42,5%	75,9%
	weiblich	Anzahl	8	13	21
		% von Geschlecht	38,1%	61,9%	100,0%
		% von kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	21,6%	26,0%	24,1%
		% der Gesamtzahl	9,2%	14,9%	24,1%
gesamt	Anzahl		37	50	87
	% von Geschlecht		42,5%	57,5%	100,0%
	% von kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl		42,5%	57,5%	100,0%

Chi-Quadrat-Tests					
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,223(b)	1	,637		
Kontinuitätskorrektur(a)	,048	1	,827		
Likelihood-Quotient	,224	1	,636		
Exakter Test nach Fisher				,801	,416
Anzahl der gültigen Fälle	87				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,93.

Tabelle 153:

Kreuztabelle					
			Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt		gesamt
			ja	nein	
Besonderheiten des Arbeitsplatzes	Einzelarbeitsplatz	Anzahl	17	14	31
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	54,8%	45,2%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	50,0%	25,0%	34,4%
		% der Gesamtzahl	18,9%	15,6%	34,4%
	Gruppenarbeitsplatz	Anzahl	14	26	40
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	35,0%	65,0%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	41,2%	46,4%	44,4%
		% der Gesamtzahl	15,6%	28,9%	44,4%
	Springertätigkeit	Anzahl	1	6	7
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	14,3%	85,7%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	2,9%	10,7%	7,8%
		% der Gesamtzahl	1,1%	6,7%	7,8%
	Sonstiges	Anzahl	2	10	12
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	16,7%	83,3%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	5,9%	17,9%	13,3%
		% der Gesamtzahl	2,2%	11,1%	13,3%
gesamt	Anzahl	34	56	90	
	% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	37,8%	62,2%	100,0%	
	% von Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	37,8%	62,2%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,889(a)	3	,048
Likelihood-Quotient	8,299	3	,040
Anzahl der gültigen Fälle	90		

a 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die min. erwartete Häufigkeit ist 2,64.

Tabelle 154:

Kreuztabelle					
			Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten		gesamt
			ja	nein	
Besonderheiten des Arbeitsplatzes	Einzelarbeitsplatz	Anzahl	7	24	31
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	22,6%	77,4%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?	18,4%	46,2%	34,4%
		% der Gesamtzahl	7,8%	26,7%	34,4%
	Gruppenarbeitsplatz	Anzahl	19	21	40
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	47,5%	52,5%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?	50,0%	40,4%	44,4%
		% der Gesamtzahl	21,1%	23,3%	44,4%
	Springertätigkeit	Anzahl	3	4	7
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	42,9%	57,1%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?	7,9%	7,7%	7,8%
		% der Gesamtzahl	3,3%	4,4%	7,8%
	Sonstiges	Anzahl	9	3	12
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	75,0%	25,0%	100,0%
		% von Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?	23,7%	5,8%	13,3%
		% der Gesamtzahl	10,0%	3,3%	13,3%
gesamt	Anzahl	38	52	90	
	% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	42,2%	57,8%	100,0%	
	% von Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	42,2%	57,8%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10,645(a)	3	,014
Likelihood-Quotient	11,053	3	,011
Anzahl der gültigen Fälle	90		

a 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,96.

Tabelle 155:

Kreuztabelle					
			offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz		gesamt
			ja	nein	
Besonderheiten des Arbeitsplatzes	Einzelarbeitsplatz	Anzahl	4	26	30
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	13,3%	86,7%	100,0%
		% von Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	17,4%	40,6%	34,5%
		% der Gesamtzahl	4,6%	29,9%	34,5%
	Gruppenarbeitsplatz	Anzahl	15	22	37
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	40,5%	59,5%	100,0%
		% von Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	65,2%	34,4%	42,5%
		% der Gesamtzahl	17,2%	25,3%	42,5%
	Springertätigkeit	Anzahl	2	5	7
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	28,6%	71,4%	100,0%
		% von Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	8,7%	7,8%	8,0%
		% der Gesamtzahl	2,3%	5,7%	8,0%
	Sonstiges	Anzahl	2	11	13
		% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	15,4%	84,6%	100,0%
		% von Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	8,7%	17,2%	14,9%
		% der Gesamtzahl	2,3%	12,6%	14,9%
gesamt	Anzahl	23	64	87	
	% von Besonderheiten des Arbeitsplatzes	26,4%	73,6%	100,0%	
	% von Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	26,4%	73,6%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,266(a)	3	,064
Likelihood-Quotient	7,439	3	,059
Anzahl der gültigen Fälle	87		

a 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,85.

Tabelle 156:

Kreuztabelle						
			hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen			gesamt
			nein	ja, einmal	ja, mehrmals	
Betriebsgrösse	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	12		7	19
		% von Betriebsgrösse	63,2%		36,8%	100,0%
		% von Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen?	29,3%		23,3%	24,4%
		% der Gesamtzahl	15,4%		9,0%	24,4%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	7	2	9	18
		% von Betriebsgrösse	38,9%	11,1%	50,0%	100,0%
		% von Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen?	17,1%	28,6%	30,0%	23,1%
		% der Gesamtzahl	9,0%	2,6%	11,5%	23,1%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	13	2	6	21
		% von Betriebsgrösse	61,9%	9,5%	28,6%	100,0%
		% von Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen?	31,7%	28,6%	20,0%	26,9%
		% der Gesamtzahl	16,7%	2,6%	7,7%	26,9%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	9	3	8	20
		% von Betriebsgrösse	45,0%	15,0%	40,0%	100,0%
		% von Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen?	22,0%	42,9%	26,7%	25,6%
		% der Gesamtzahl	11,5%	3,8%	10,3%	25,6%
gesamt	Anzahl	41	7	30	78	
	% von Betriebsgrösse	52,6%	9,0%	38,5%	100,0%	
	% von Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf dessen Alkoholprobleme angesprochen?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	52,6%	9,0%	38,5%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,408(a)	6	,493
Likelihood-Quotient	6,999	6	,321
Anzahl der gültigen Fälle	78		

a 4 Zellen (33,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,62.

Tabelle 157:

Kreuztabelle					
			Ansprechpartner im Betrieb: Keiner		gesamt
			ja	nein	
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	17	2	19
		% von Betriebsgröße	89,5%	10,5%	100,0%
		% von Ansprechpartner im Betrieb: Keiner	38,6%	4,7%	21,8%
		% der Gesamtzahl	19,5%	2,3%	21,8%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	12	10	22
		% von Betriebsgröße	54,5%	45,5%	100,0%
		% von Ansprechpartner im Betrieb: Keiner	27,3%	23,3%	25,3%
		% der Gesamtzahl	13,8%	11,5%	25,3%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	11	12	23
		% von Betriebsgröße	47,8%	52,2%	100,0%
		% von Ansprechpartner im Betrieb: Keiner	25,0%	27,9%	26,4%
		% der Gesamtzahl	12,6%	13,8%	26,4%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	4	19	23
		% von Betriebsgröße	17,4%	82,6%	100,0%
		% von Ansprechpartner im Betrieb: Keiner	9,1%	44,2%	26,4%
		% der Gesamtzahl	4,6%	21,8%	26,4%
gesamt	Anzahl	44	43	87	
	% von Betriebsgröße	50,6%	49,4%	100,0%	
	% von Ansprechpartner im Betrieb: Keiner	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	50,6%	49,4%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,841(a)	3	,000
Likelihood-Quotient	24,398	3	,000
Anzahl der gültigen Fälle	87		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 9,39.

Tabelle 158:

Kreuztabelle					
			Initiative des Betriebs: Keine		gesamt
			ja	nein	
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	11	4	15
		% von Betriebsgröße	73,3%	26,7%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	28,2%	10,8%	19,7%
		% der Gesamtzahl	14,5%	5,3%	19,7%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	12	6	18
		% von Betriebsgröße	66,7%	33,3%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	30,8%	16,2%	23,7%
		% der Gesamtzahl	15,8%	7,9%	23,7%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	13	10	23
		% von Betriebsgröße	56,5%	43,5%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	33,3%	27,0%	30,3%
		% der Gesamtzahl	17,1%	13,2%	30,3%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	3	17	20
		% von Betriebsgröße	15,0%	85,0%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	7,7%	45,9%	26,3%
		% der Gesamtzahl	3,9%	22,4%	26,3%
gesamt	Anzahl	39	37	76	
	% von Betriebsgröße	51,3%	48,7%	100,0%	
	% von Initiative des Betriebs: Keine	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	51,3%	48,7%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	15,416(a)	3	,001
Likelihood-Quotient	16,593	3	,001
Anzahl der gültigen Fälle	76		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 7,30.

Tabelle 159:

Kreuztabelle					
			Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine		gesamt
			ja	nein	
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	9	11	20
		% von Betriebsgröße	45,0%	55,0%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine	40,9%	17,2%	23,3%
		% der Gesamtzahl	10,5%	12,8%	23,3%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	6	16	22
		% von Betriebsgröße	27,3%	72,7%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine	27,3%	25,0%	25,6%
		% der Gesamtzahl	7,0%	18,6%	25,6%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	5	17	22
		% von Betriebsgröße	22,7%	77,3%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine	22,7%	26,6%	25,6%
		% der Gesamtzahl	5,8%	19,8%	25,6%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	2	20	22
		% von Betriebsgröße	9,1%	90,9%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine	9,1%	31,3%	25,6%
		% der Gesamtzahl	2,3%	23,3%	25,6%
gesamt	Anzahl	22	64	86	
	% von Betriebsgröße	25,6%	74,4%	100,0%	
	% von Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	25,6%	74,4%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,231(a)	3	,065
Likelihood-Quotient	7,511	3	,057
Anzahl der gültigen Fälle	86		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,12.

Tabelle 160:

Kreuztabelle					
			Initiative des Betriebs: Keine		gesamt
			ja	nein	
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	11	4	15
		% von Betriebsgröße	73,3%	26,7%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	28,2%	10,8%	19,7%
		% der Gesamtzahl	14,5%	5,3%	19,7%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	12	6	18
		% von Betriebsgröße	66,7%	33,3%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	30,8%	16,2%	23,7%
		% der Gesamtzahl	15,8%	7,9%	23,7%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	13	10	23
		% von Betriebsgröße	56,5%	43,5%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	33,3%	27,0%	30,3%
		% der Gesamtzahl	17,1%	13,2%	30,3%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	3	17	20
		% von Betriebsgröße	15,0%	85,0%	100,0%
		% von Initiative des Betriebs: Keine	7,7%	45,9%	26,3%
		% der Gesamtzahl	3,9%	22,4%	26,3%
gesamt	Anzahl	39	37	76	
	% von Betriebsgröße	51,3%	48,7%	100,0%	
	% von Initiative des Betriebs: Keine	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	51,3%	48,7%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	15,416(a)	3	,001
Likelihood-Quotient	16,593	3	,001
Anzahl der gültigen Fälle	76		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die min. erwartete Häufigkeit ist 7,30.

Tabelle 161:

Kreuztabelle					
			Betriebsvereinbarungen/ Regeln: Keine		gesamt
			ja	nein	
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb (2-19)	Anzahl	9	11	20
		% von Betriebsgröße	45,0%	55,0%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen / Regeln: Keine	40,9%	17,2%	23,3%
		% der Gesamtzahl	10,5%	12,8%	23,3%
	Kleinbetrieb (20-99)	Anzahl	6	16	22
		% von Betriebsgröße	27,3%	72,7%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen / Regeln: Keine	27,3%	25,0%	25,6%
		% der Gesamtzahl	7,0%	18,6%	25,6%
	Mittelständischer Betrieb (100-1000)	Anzahl	5	17	22
		% von Betriebsgröße	22,7%	77,3%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen / Regeln: Keine	22,7%	26,6%	25,6%
		% der Gesamtzahl	5,8%	19,8%	25,6%
	Großunternehmen (>1000)	Anzahl	2	20	22
		% von Betriebsgröße	9,1%	90,9%	100,0%
		% von Betriebsvereinbarungen / Regeln: Keine	9,1%	31,3%	25,6%
		% der Gesamtzahl	2,3%	23,3%	25,6%
gesamt	Anzahl	22	64	86	
	% von Betriebsgröße	25,6%	74,4%	100,0%	
	% von Betriebsvereinbarungen / Regeln: Keine	100,0%	100,0%	100,0%	
	% der Gesamtzahl	25,6%	74,4%	100,0%	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,231(a)	3	,065
Likelihood-Quotient	7,511	3	,057
Anzahl der gültigen Fälle	86		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die min. erwartete Häufigkeit ist 5,12.



**8.) Wie lange waren Sie in diesem Beruf tätig?**

• \_\_\_\_\_

**9.) Haben Sie noch eine weitere Berufsausbildung?**

• \_\_\_\_\_

**10.) War Ihr Ausstieg aus dem erlernten Beruf alkoholbedingt?**

1. Der Ausstieg aus dem erlernten Beruf war eher alkoholbedingt.....

2. Der Ausstieg aus dem erlernten Beruf war eher anderweitig bedingt:.....

**Berufs und Erwerbstätigkeitsprofil im Halbjahresabstand für die letzten 10 Jahre**

Beruf	1986		1987		1988		1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995		
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
1)																					
2)																					
3)																					
4)																					
5)																					
6)																					
7)																					
8)																					
9)																					
10)																					

[Zu benutzende Abkürzungen: AL Arbeitslos; AU Arbeitsunfähig; RR Rente regulär; RV Rente vorzeitig; EU Erwerbsunfähig; BU Berufsunfähig]

**11.) Müssen Sie sich um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes sorgen?**

1. Nein, ich muss mich nicht um die Sicherheit des Arbeitsplatzes sorgen.....

Ja, ich muss mich um die Sicherheit des Arbeitsplatzes sorgen, und zwar

2. wegen meines Alkoholproblems.....

3. wegen anderer Umstände (innerbetriebliche , gesellschaftliche, o. ä.).....

Ich bin Arbeitslos, und zwar

4. wegen meines Alkoholproblems.....

5. wegen anderer Umstände (innerbetriebliche , gesellschaftliche, o. ä.).....

**12.) Können Sie bei Arbeitsplatzverlust auf andere Weise im Betrieb eingesetzt werden?**

1. Ja, ich kann anderweitig im Betrieb eingesetzt werden.....

2. Nein, ich kann nicht anderweitig im Betrieb eingesetzt werden.....

3. Ich weiß nicht.....

**13.) Welche der folgenden Besonderheiten weißt Ihr Arbeitsplatz auf?**

1. Ich habe einen Einzelarbeitsplatz.....

2. Ich habe einen Gruppenarbeitsplatz.....

3. Ich bin nicht kontinuierlich an einem Arbeitsplatz tätig (Springertätigkeit).....

4. Sonstiges:.....

**14.) Welchen der folgenden Belastungsfaktoren sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Lärm.....                              | <input type="checkbox"/> |
| 2. Nässe.....                             | <input type="checkbox"/> |
| 3. Kälte.....                             | <input type="checkbox"/> |
| 4. Hitze.....                             | <input type="checkbox"/> |
| 5. Geruchsbelästigung.....                | <input type="checkbox"/> |
| 6. Akkordarbeit.....                      | <input type="checkbox"/> |
| 7. Fließbandarbeit.....                   | <input type="checkbox"/> |
| 8. Schichtarbeit.....                     | <input type="checkbox"/> |
| 9. Termindruck.....                       | <input type="checkbox"/> |
| 10. Schikanen durch den Vorgesetzten..... | <input type="checkbox"/> |
| 11. Überstunden.....                      | <input type="checkbox"/> |
| 12. Sonstiges:.....                       | <input type="checkbox"/> |

**15.) Wurde Ihr Alkoholproblem im Betrieb / vom Arbeitgeber bemerkt?**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. Nein, das Alkoholproblem wurde im Betrieb bisher nicht bemerkt..... | <input type="checkbox"/> |
| Ja, das Alkoholproblem wurde im Betrieb bemerkt und zwar               |                          |
| 2. vom übergeordneten Vorgesetzten.....                                | <input type="checkbox"/> |
| 3. vom direkten Vorgesetzten.....                                      | <input type="checkbox"/> |
| 4. vom Kollegen.....   | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sonstige:.....  | <input type="checkbox"/> |

**16.) Wurde Ihr Alkoholproblem direkt im Betrieb / vom Arbeitgeber bemerkt?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Nein, das Alkoholproblem wurde erst durch außerbetriebliche Ereignisse im Betrieb / vom Arbeitgeber bemerkt (Führerscheinentzug, Unfall, Schlägereien, o. ä.)..... | <input type="checkbox"/> |
| Ja, das Alkoholproblem wurde durch Alkoholauffälligkeit im Betrieb / vom Arbeitgeber bemerkt, und zwar  |                          |
| 2. durch ständige Unpünktlichkeit.....  | <input type="checkbox"/> |
| 3. durch Anhäufung von Fehlzeiten.....  | <input type="checkbox"/> |
| 4. durch öftere Abwesenheit innerhalb des Betriebes (aufs Klo gehen, o. ä.).....  | <input type="checkbox"/> |
| 5. durch Leistungsabfall.....   | <input type="checkbox"/> |
| 6. durch aggressives Verhalten gegenüber Mitarbeitern.....  | <input type="checkbox"/> |
| 7. durch Trunkenheit im Betrieb.....  | <input type="checkbox"/> |
| 8. Sonstiges:.....  | <input type="checkbox"/> |

**17.) Haben Sie versucht durch heimliches trinken Ihr Alkoholproblem im Betrieb / vor dem Arbeitgeber zu vertuschen?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Nein, ich habe offen Alkohol am Arbeitsplatz getrunken.....                | <input type="checkbox"/> |
| 2. Nein, ich hab am Arbeitsplatz keinen Alkohol getrunken.....                | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ja, ich habe heimlich Alkohol am Arbeitsplatz getrunken.....<br>wie?:..... | <input type="checkbox"/> |

**18.) Sind bei Ihnen bzw. Ihren Kollegen erkennbare Alkoholwirkungen ( Fahne, GG-Störungen, Lallen, Euphorie, o. ä. ) bei der Arbeit aufgetreten?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Ja, bei mir sind erkennbare Alkoholwirkungen bei der Arbeit aufgetreten..... | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ja, bei meinen Kollegen sind erkennbare Alkoholwirkungen aufgetreten.....    | <input type="checkbox"/> |
| 3. Nein, keine.....   | <input type="checkbox"/> |

**19.) Wie reagiert Ihr Vorgesetzter, wenn bei Ihnen bzw. Ihren Kollegen erkennbare Alkoholwirkungen aufgetreten sind?**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. Er ignoriert die Alkoholauswirkungen.....   | <input type="checkbox"/> |
| 2. Er missbilligt die Alkoholauswirkungen, bietet aber keine Hilfe an.....   | <input type="checkbox"/> |
| 3. Er missbilligt die Alkoholauswirkungen, bietet aber gleichzeitig Hilfe an.....  | <input type="checkbox"/> |
| 4. Er missbilligt die Alkoholauswirkungen und droht mit Folgen (z.B. Weiterleitung, Abmahnung, Kündigung, o. ä.), bietet aber keine Hilfe an.....        | <input type="checkbox"/> |
| 5. Er missbilligt die Alkoholauswirkungen und droht mit Folgen (z.B. Weiterleitung, Abmahnung, Kündigung, o. ä.), bietet aber gleichzeitig Hilfe an..... | <input type="checkbox"/> |
| 6. Er billigt die Alkoholauswirkungen.....   | <input type="checkbox"/> |
| 7. Sonstiges:.....   | <input type="checkbox"/> |

**20.) Welche unmittelbare Schritte unternimmt Ihr Vorgesetzter, wenn bei Ihnen bzw. Ihren Kollegen erkennbare Alkoholauswirkungen am Arbeitsplatz aufgetreten sind?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Er unternimmt nichts.....  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Er veranlasst die Unterbrechung der eigentlichen Arbeitstätigkeit des Mitarbeiters unter Verbleib im Betrieb (andere Arbeitstätigkeit, oder Aufenthalt in einem Ruheraum)..... | <input type="checkbox"/> |
| 3. Er schickt den Mitarbeiter zu einer innerbetrieblichen Einrichtung (Betriebsarzt, Sozialdienst, o. ä.).....  | <input type="checkbox"/> |
| 4. Er schickt den Mitarbeiter in Begleitung, z.B. eines weiteren Mitarbeiters, nach Hause.....  | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sonstiges:.....  | <input type="checkbox"/> |

**21.) Sind Sie im Betrieb vom Vorgesetzten auf Ihre Alkoholprobleme angesprochen worden?**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. Nein, ich bin noch nicht darauf angesprochen worden.....                      | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ja, ich wurde auf mein Alkoholproblem schon <u>einmal</u> angesprochen.....   | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ja, ich wurde auf mein Alkoholproblem schon <u>mehrmals</u> angesprochen..... | <input type="checkbox"/> |

**22.) Haben Sie selbst im Betrieb Ihren Vorgesetzten auf Ihre Alkoholprobleme angesprochen?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Nein, ich habe ihn noch nicht darauf angesprochen.....                           | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ja, ich habe ihn schon <u>einmal</u> auf mein Alkoholproblem angesprochen.....   | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ja, ich habe ihn schon <u>mehrmals</u> auf mein Alkoholproblem angesprochen..... | <input type="checkbox"/> |

**23.) Wann hat das letzte Gespräch über Ihr Alkoholproblem mit Ihrem Vorgesetzten stattgefunden?**

• \_\_\_\_\_

**24.) Wurde dieses Gespräch mit dem Vorgesetzten inoffiziell bzw. offiziell geführt?**

1. Es fand ein inoffizielles Gespräch statt (z.B. von Mann zu Mann, auf freundschaftlicher Ebene).
2. Es fand ein offizielles Gespräch statt (z.B. vor einem Gremium).

**25.) Wer war bei diesem Gespräch anwesend?**

1. Kollege(-n).....
2. Direkte(-r) Vorgesetzte(-r).....
3. Übergeordnete(-r) Vorgesetzte(-r).....
4. Personalchef.....
5. Betriebsratsmitglied(-er).....
6. Betriebsarzt.....
7. Suchthelfer.....
8. Betriebspsychologe.....
9. Ein innerbetrieblicher Vertrauensmann.....
10. Ein Sozialdienst oder anderer Fachkraft.....
11. Sonstige Personen:.....

**26.) Welche Themen wurden bei diesem Gespräch außer Ihrem Alkoholproblem noch angesprochen?**

1. Es wurde über keine anderen Themen gesprochen.
2. Es wurde über meine Leistungsveränderungen / -abfall gesprochen.
3. Es wurde über die Verletzung von Dienstvorschriften gesprochen.
4. Es wurde über auffälliges Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern / Kollegen gesprochen.
5. Sonstiges:.....

**27.) Welche Auflagen wurden bei diesem Gespräch festgelegt?**

1. Es wurden keine Auflagen gefordert.
2. Es wurde Alkoholabstinenz gefordert.
3. Es wurde das Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle gefordert.
4. Es wurde die Kontaktaufnahme zu einer Selbsthilfegruppe gefordert.
5. Es wurde eine ambulante Behandlung des Alkoholproblems verlangt.
6. Es wurde eine stationäre Behandlung des Alkoholproblems verlangt.
7. Es wurde eine (unbestimmte) Therapie gefordert.
8. Sonstiges:.....

**28.) Welche Hilfen wurden vom Vorgesetzten noch bereitgestellt?**

1. Es wurden keine Hilfen vom Vorgesetzten bereitgestellt.
2. Ich wurde vom Vorgesetzten für eine Therapie freigestellt.
3. Ich erhielt die Adresse einer Suchtberatungsstelle.
4. Ich erhielt die Adresse einer Selbsthilfegruppe [Name: \_\_\_\_\_].
5. Sonstiges:.....

**29.) Wie viele Abmahnungen haben Sie wegen Ihrer Alkoholprobleme bereits erhalten?**

- Ich habe schon \_\_\_\_\_ Abmahnungen erhalten

**30.) Wann haben Sie Ihre letzte Abmahnung erhalten?**

- Vor \_\_\_\_\_ Monaten.

**31.) Wie viele Kündigungen haben Sie wegen Ihrer Alkoholprobleme im letzten Jahr erhalten?**

- Ich habe schon \_\_\_\_\_ Kündigungen erhalten.

**32.) Wann haben Sie Ihre letzte Kündigung erhalten?**

- Vor \_\_\_\_\_ Monaten.

**33.) Wurde mit der Kündigung eine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt, nach Einhaltung der oben genannten Auflagen?**

1. Nein, es wurde keine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt. ....
2. Ja, es wurde eine Wiedereinstellung mündlich in Aussicht gestellt. ....
3. Ja, es wurde eine Wiedereinstellung garantiert (verbindlich). ....

**34.) Gibt es in Ihrem Betrieb Ansprechpartner für suchtfährdete Mitarbeiter?**

1. Nein, es gibt keine Ansprechpartner innerhalb des Betriebes. ....
- Ja, es gibt folgende(n) Ansprechpartner innerhalb des Betriebes:
2. Betriebsarzt .....
3. Sozialarbeiter .....
4. Betriebspsychologe .....
5. Suchthelfer .....
6. Sonstiges : .....

**35.) Haben Sie in Ihrem Betrieb einen der oben genannten Ansprechpartner aufgesucht?**

1. Nein, ich habe keinen Ansprechpartner im Betrieb aufgesucht. ....
- Ja, ich habe folgende(n) Ansprechpartner im Betrieb aufgesucht:
2. Betriebsarzt .....
3. Sozialarbeiter .....
4. Betriebspsychologe .....
5. Suchthelfer .....
6. Sonstiges : .....

**36.) Beinhaltet Ihr Arbeitsvertrag ein Alkoholverbot?**

1. Nein, er enthält kein allgemeines Alkoholverbot. ....
2. Ja, er enthält ein allgemeines Alkoholverbot. ....
3. Ja, er enthält ein eingeschränktes Alkoholverbot. ....
4. Ich weiß nicht. ....

**37.) Welche Initiative hat Ihr Betrieb bezüglich der Suchtproblematik ergriffen?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Es gibt Aushänge am sog. "schwarzen Brett".  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Es gibt Informationsschriften der Berufsgenossenschaft.  | <input type="checkbox"/> |
| 3. Es gibt Informationsschriften der Gewerkschaft.  | <input type="checkbox"/> |
| 4. Es finden gelegentlich Informationsveranstaltungen / (Aufklärungs-)Vorträge für alle Mitarbeiter statt.              | <input type="checkbox"/> |
| 5. Es finden gelegentlich Informationsveranstaltungen / (Aufklärungs-)Vorträge nur für bestimmte Personengruppen statt. | <input type="checkbox"/> |
| 6. Es finden regelmäßig Vortragsreihen für alle Mitarbeiter statt.  | <input type="checkbox"/> |
| 7. Es finden regelmäßig Vortragsreihen nur für bestimmte Personengruppen statt.   | <input type="checkbox"/> |
| 8. Es gibt keine Initiative.  | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ich weiß nicht.  | <input type="checkbox"/> |
| 10. Sonstiges:  | <input type="checkbox"/> |

**38.) Gibt es in Ihrem Betrieb Vereinbarungen oder Regeln über den Umgang mit Alkohol bzw. mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Mündliche Vereinbarungen oder Regeln.  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Schriftlich niedergelegte Vereinbarungen oder Regeln ohne Rechtsverbindlichkeit. | <input type="checkbox"/> |
| 3. Rechtsverbindliche Betriebsvereinbarung.   | <input type="checkbox"/> |
| 4. Es gibt keine Vereinbarungen oder Regeln.  | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ich weiß nicht.  | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sonstiges:   | <input type="checkbox"/> |

**39.) Ist Ihnen der Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Richtlinien bekannt?**

- |                                    |                          |
|------------------------------------|--------------------------|
| 1. Ja, er ist mir bekannt.         | <input type="checkbox"/> |
| 2. Nein, er ist mir nicht bekannt. | <input type="checkbox"/> |

**40.) Sind die Richtlinien / Vereinbarungen für alle Mitarbeiter gleicher Maßen bindend?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Die Richtlinien sind generell gültig (für alle Mitarbeiter gleichermaßen). | <input type="checkbox"/> |
| 2. Die Richtlinien sind nur für bestimmte Mitarbeitergruppen gültig.          | <input type="checkbox"/> |

**41.) Wie werden Richtlinien / Vereinbarungen die nur für bestimmte Mitarbeitergruppen gelten, begründet?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Sie werden gar nicht begründet.  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Sie werden zum Schutz der eigenen Person und deren Mitarbeitern begründet.                 | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sie werden zum Schutz der herzustellenden Produkte begründet (empfindliche Geräte, o. ä.). | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sie werden zum Schutz von anderen Personen begründet (bei Ärzten, Fahrer, u. a.).          | <input type="checkbox"/> |
| 5. Unter Berufung auf berufsgenossenschaftliche Richtlinien.                                  | <input type="checkbox"/> |
| 6. Unter Berufung auf das Jugendschutzgesetz.   | <input type="checkbox"/> |
| 7. Sonstiges:   | <input type="checkbox"/> |

<b>42.) Trinkt Ihr Vorgesetzter selbst auch Alkohol bzw. hat er früher Alkohol getrunken?</b>		
	derzeit [1J]	früher [>1J]
1. Ich weiß nicht.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Er trinkt grundsätzlich keinen Alkohol.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Er trinkt gelegentlich Alkohol.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Er trinkt eher regelmäßig Alkohol (ohne Probleme).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Er trinkt meiner Ansicht nach zu viel Alkohol (hat Probleme).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>43.) Trinkt Ihr Vorgesetzter auch im Betrieb / am Arbeitsplatz Alkohol?</b>	
1. Er trinkt nur bei besonderen Anlässe (Geburtstag, Jubiläum, o. ä.).....	<input type="checkbox"/>
2. Er trinkt nur in Arbeitspausen (Vesper, Mittagessen, o. ä.).....	<input type="checkbox"/>
3. Er trinkt auch während der Arbeitszeit.....	<input type="checkbox"/>
4. Er trinkt nach der Arbeit im Betrieb.....	<input type="checkbox"/>
5. Nein, er trinkt überhaupt nicht im Betrieb / am Arbeitsplatz.....	<input type="checkbox"/>
6. Ich weiß nicht.....	<input type="checkbox"/>
7. Sonstiges:.....	<input type="checkbox"/>

<b>44.) Ist Ihr Vorgesetzter wegen Alkoholproblemen schon behandelt worden / wird er behandelt?</b>	
1. Ja, es wurde eine Behandlung durchgeführt.....	<input type="checkbox"/>
2. Nein, es wurde keine Behandlung durchgeführt.....	<input type="checkbox"/>
3. Ich weiß nicht.....	<input type="checkbox"/>

## Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DHS	Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren
DSM	Diagnostisch-Statistisches-Manual
et. al.	und Mitarbeiter
etc.	et cetera
ff	fortfolgend
g	Gramm
Hrsg.	Herausgeber
IAAA	Interviewbogen Alkoholkonsum und Alkoholprobleme am Arbeitsplatz
ICD	Internationale Classifikation of Disease
Jg.	Jahrgang
MALT	Münchner Alkoholismus Test
N	Anzahl der Probanden
No.	Number
Nr.	Nummer
o. ä.	oder ähnliches
S.	Seite
u.	und
u. a.	und andere
Vol.	Volume
wg.	wegen
z. B.	zum Beispiel
%	Prozent
‰	Promille

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Altersverteilung in Klassen

Abbildung 2: Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor bis 1 Monat zuvor

Abbildung 3: Regionale Lage des Betriebs

Abbildung 4: Art des Betriebes

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Altersklassen / Krankheitsfälle bzw. -tage / Alkoholiker und  
Allgemeinheit

Tabelle 2: Alter in Jahren

Tabelle 3: Geschlecht

Tabelle 4: Weitere Berufsausbildung

Tabelle 5: Ausstieg aus dem erlernten Beruf: alkoholbedingt

Tabelle 6: Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten

Tabelle 7: Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten

Tabelle 8: Arbeitsunfähigkeit in den letzten 12 Monaten wegen Alkohol

Tabelle 9: Arbeitsunfähigkeit wegen sonstiger Ursache

Tabelle 10: Beschäftigungsverhältnis 12 Monate zuvor

Tabelle 11: Beschäftigungsverhältnis 11 Monate zuvor

Tabelle 12: Beschäftigungsverhältnis 10 Monate zuvor

Tabelle 13: Beschäftigungsverhältnis 9 Monate zuvor

Tabelle 14: Beschäftigungsverhältnis 8 Monate zuvor

Tabelle 15: Beschäftigungsverhältnis 7 Monate zuvor

Tabelle 16: Beschäftigungsverhältnis 6 Monate zuvor

Tabelle 17: Beschäftigungsverhältnis 5 Monate zuvor

Tabelle 18: Beschäftigungsverhältnis 4 Monate zuvor

Tabelle 19: Beschäftigungsverhältnis 3 Monate zuvor

Tabelle 20: Beschäftigungsverhältnis 2 Monate zuvor

Tabelle 21: Beschäftigungsverhältnis 1 Monat zuvor

- Tabelle 22: Regionale Lage des Betriebs
- Tabelle 23: Betriebsgröße
- Tabelle 24: Art des Betriebes
- Tabelle 25: Sorge um Arbeitsplatzsicherheit wegen Alkohol
- Tabelle 26: Anderweitige Einsetzbarkeit im Betrieb bei Arbeitsplatzverlust
- Tabelle 27: Besonderheiten des Arbeitsplatzes
- Tabelle 28: Belastung durch Lärm
- Tabelle 29: Belastung durch Nässe
- Tabelle 30: Belastung durch Kälte
- Tabelle 31: Belastung durch Hitze
- Tabelle 32: Belastung durch Geruch
- Tabelle 33: Belastung durch Akkordarbeit
- Tabelle 34: Belastung durch Fließbandarbeit
- Tabelle 35: Belastung durch Schichtarbeit
- Tabelle 36: Belastung durch Termindruck
- Tabelle 37: Belastung durch Schikanen durch den Vorgesetzten
- Tabelle 38: Belastung durch Überstunden
- Tabelle 39: Belastung durch Sonstiges
- Tabelle 40: Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt
- Tabelle 41: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom übergeordneten Vorgesetzten
- Tabelle 42: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten
- Tabelle 43: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom Kollegen
- Tabelle 44: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt von sonstigen Personen
- Tabelle 45: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch außerbetriebliches Ereignis
- Tabelle 46: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Unpünktlichkeit
- Tabelle 47: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Fehlzeiten
- Tabelle 48: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch öftere Abwesenheit im Betrieb
- Tabelle 49: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Leistungsabfall
- Tabelle 50: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch aggressives Verhalten

- Tabelle 51: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Trunkenheit
- Tabelle 52: Alkoholproblem im Betrieb bemerkt durch Sonstiges
- Tabelle 53: Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 54: Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 55: Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 56: Erkennbare Alkoholauswirkungen beim Betroffenen während der Arbeit
- Tabelle 57: Erkennbare Alkoholauswirkungen bei Kollegen während der Arbeit
- Tabelle 58: Keine erkennbaren Alkoholauswirkungen bei Mitarbeitern während der Arbeit
- Tabelle 59: Vorgesetzter ignoriert Alkoholauswirkungen
- Tabelle 60: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen ohne Hilfsangebot
- Tabelle 61: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen mit Hilfsangebot
- Tabelle 62: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, ohne Hilfsangebot
- Tabelle 63: Vorgesetzter missbilligt Alkoholauswirkungen, droht, mit Hilfsangebot
- Tabelle 64: Vorgesetzter billigt Alkoholauswirkungen
- Tabelle 65: Vorgesetzter reagiert anderweitig auf Alkoholauswirkungen
- Tabelle 66: Vorgesetzter unternimmt nichts
- Tabelle 67: Vorgesetzter veranlasst Unterbrechung der Arbeit, Betroffener bleibt im Betrieb
- Tabelle 68: Vorgesetzter schickt Betroffenen zu innerbetrieblicher Einrichtung
- Tabelle 69: Vorgesetzter schickt den Betroffenen in Begleitung nach Hause
- Tabelle 70: Vorgesetzter trifft sonstige Maßnahmen bei erkennbarer Alkoholauswirkung
- Tabelle 71: Vorgesetzte sprach den Betroffenen auf dessen Alkoholproblem an
- Tabelle 72: Betroffene hat seine Alkoholprobleme dem Vorgesetzten mitgeteilt
- Tabelle 73: Art des Gespräches mit dem Vorgesetzten
- Tabelle 74: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Kollege

- Tabelle 75: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: direkter Vorgesetzter
- Tabelle 76: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: übergeordneter Vorgesetzter
- Tabelle 77: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Personalchef
- Tabelle 78: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebsratsmitglied
- Tabelle 79: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebsarzt
- Tabelle 80: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Suchthelfer
- Tabelle 81: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Betriebspsychologe
- Tabelle 82: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: innerbetrieblicher Vertrauensmann
- Tabelle 83: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: Sozialdienst oder andere Fachkraft
- Tabelle 84: Anwesenheit beim Gespräch mit Vorgesetztem: sonstige Personen
- Tabelle 85: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: kein anderes Thema
- Tabelle 86: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Leistungsabfall
- Tabelle 87: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Verletzung der Dienstvorschriften
- Tabelle 88: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Auffälliges Verhalten gegenüber Kollegen
- Tabelle 89: Gesprächsthema mit Vorgesetztem: Sonstiges
- Tabelle 90: Auflagen: Keine
- Tabelle 91: Auflagen: Alkoholabstinenz
- Tabelle 92: Auflagen: Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle
- Tabelle 93: Auflagen: Kontaktaufnahme mit einer Selbsthilfegruppe
- Tabelle 94: Auflagen: Ambulante Behandlung
- Tabelle 95: Auflagen: Stationäre Behandlung
- Tabelle 96: Auflagen: Unbestimmte Therapie
- Tabelle 97: Auflagen: Sonstiges

- Tabelle 98: Zahl der Abmahnungen
- Tabelle 99: Zahl der Kündigungen
- Tabelle 100: Hilfen des Vorgesetzten: Keine
- Tabelle 101: Hilfen des Vorgesetzten: Freistellung für Therapie
- Tabelle 102: Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Suchtberatungsstelle
- Tabelle 103: Hilfen des Vorgesetzten: Adresse einer Selbsthilfegruppe
- Tabelle 104: Hilfen des Vorgesetzten: Sonstiges
- Tabelle 105: Wiedereinstellung nach Kündigung möglich?
- Tabelle 106: Ansprechpartner im Betrieb: Keiner
- Tabelle 107: Ansprechpartner im Betrieb: Betriebsarzt
- Tabelle 108: Ansprechpartner im Betrieb: Sozialarbeiter
- Tabelle 109: Ansprechpartner im Betrieb: Betriebspsychologe
- Tabelle 110: Ansprechpartner im Betrieb: Suchthelfer
- Tabelle 111: Ansprechpartner im Betrieb: Sonstige
- Tabelle 112: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Keinen
- Tabelle 113: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners:  
Betriebsarzt
- Tabelle 114: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners:  
Sozialarbeiter
- Tabelle 115: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners:  
Betriebspsychologe
- Tabelle 116: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Suchthelfer
- Tabelle 117: Aufsuchen eines innerbetrieblichen Ansprechpartners: Sonstiger
- Tabelle 118: Initiative des Betriebs: Aushänge
- Tabelle 119: Initiative des Betriebs: Informationsschriften der  
Berufsgenossenschaft
- Tabelle 120: Initiative des Betriebs: Informationsschriften der Gewerkschaften
- Tabelle 121: Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen für alle  
Mitarbeiter
- Tabelle 122: Initiative des Betriebs: Informationsveranstaltungen nur für  
bestimmte Personengruppen

- Tabelle 123: Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen für alle Mitarbeiter
- Tabelle 124: Initiative des Betriebs: Regelmäßige Vortragsreihen nur für bestimmte Personengruppen
- Tabelle 125: Initiative des Betriebs: Keine
- Tabelle 126: Initiative des Betriebs: Unbekannt
- Tabelle 127: Initiative des Betriebs: Sonstige
- Tabelle 128: Beinhaltet Arbeitsvertrag Alkoholverbot?
- Tabelle 129: Gibt es Betriebsvereinbarungen / Regeln
- Tabelle 130: Inhalt der Betriebsvereinbarungen / Regeln bekannt?
- Tabelle 131: Betriebsvereinbarungen / Regeln für alle bindend?
- Tabelle 132: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Keine
- Tabelle 133: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Schutz von Mitarbeitern
- Tabelle 134: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Schutz von Produkten
- Tabelle 135: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Schutz fremder Personen
- Tabelle 136: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Unter Berufung auf berufsgenossenschaftliche Richtlinien
- Tabelle 137: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Unter Berufung auf das Jugendschutzgesetz
- Tabelle 138: Begründung der Vereinbarungen für bestimmte Personengruppen:  
Sonstige
- Tabelle 139: Trinkverhalten des Vorgesetzten derzeit
- Tabelle 140: Trinkverhalten des Vorgesetzten früher
- Tabelle 141: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur bei besonderen Anlässen im Betrieb
- Tabelle 142: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nur in den Arbeitspausen
- Tabelle 143: Trinkverhalten des Vorgesetzten: auch während der Arbeitszeit
- Tabelle 144: Trinkverhalten des Vorgesetzten: nach der Arbeit im Betrieb

- Tabelle 145: Trinkverhalten des Vorgesetzten: trinkt nicht im Betrieb
- Tabelle 146: Trinkverhalten des Vorgesetzten: unbekannt
- Tabelle 147: Trinkverhalten des Vorgesetzten: Sonstiges
- Tabelle 148: Behandlung des Vorgesetzten wegen eines Alkoholproblems
- Tabelle 149: Kreuztabelle-Geschlecht / Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt
- Tabelle 150: Kreuztabelle-Geschlecht / Heimliches Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 151: Kreuztabelle-Geschlecht / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 152: Kreuztabelle-Geschlecht / Kein Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 153: Kreuztabelle-Besonderheiten des Arbeitsplatzes / Alkoholproblem im Betrieb nicht bemerkt
- Tabelle 154: Kreuztabelle-Besonderheiten des Arbeitsplatzes / Alkoholproblem im Betrieb bemerkt vom direkten Vorgesetzten?
- Tabelle 155: Kreuztabelle-Besonderheiten des Arbeitsplatzes / Offenes Alkoholtrinken am Arbeitsplatz
- Tabelle 156: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Hat Vorgesetzter den Betroffenen auf essen Alkoholprobleme angesprochen?
- Tabelle 157: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Ansprechpartner im Betrieb: Keiner
- Tabelle 158: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Initiative des Betriebs: Keine
- Tabelle 159: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine
- Tabelle 160: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Initiative des Betriebs: Keine
- Tabelle 161: Kreuztabelle-Betriebsgröße / Betriebsvereinbarungen/Regeln: Keine

## 7 Literaturverzeichnis

1. Alfredsson, L., Spetz, C.L., Theorell, T. (1985): Type of Occupation and Near-Future Hospitalization for Myocardial Infarction and Some Other Diagnoses. *International Journal of Epidemiology*, 14, S. 378-388.
2. Barwick, N. (1977): Alkohol am Arbeitsplatz, Probleme und Lösungen. Graduierungsarbeit September 1977, Fachhochschule Köln.
3. Berger, K., May, B. (1989): Fehlzeitverhalten chronischer Alkoholiker in einem industriellen Großbetrieb - Untersuchungsergebnisse. *Suchtgefahren*. 35. Jg., Heft 3, S. 145-163.
4. Beß, R., Lausser, A., Schneider, B., Thiele, W. (1985): Alkoholkonsumfördernde Faktoren in der Arbeitswelt – erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts. In: *Suchtgefahren*, 31. Jg., Nr. 1, S. 38-46.
5. Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung (Hrsg.) (1990): Alkohol im Betrieb. Darstellung von Suchtproblemen. Vorschläge für Lösungen. Frankfurt am Main, S. 68.
6. Brassow, H., Thorenz, R. (1979): Zum Suchtproblem - dargestellt an der Alkoholabhängigkeit und deren Behandlung. *Der Kassenarzt*, 18 Heft 5, ärztliche Fortbildung, S. 937-943.
7. Brief, A.R. und Folger, R.G. (1992): The Workplace and Problem Drinking as Seen by two Novices. In: *Alcoholism. Clinical and Experimental Research*, Vol. 16, No. 2, S. 190-198.
8. Crum, R.M., Muntaner, C., Eaton, W.W., Anthony, J.C. (1995): Occupational stress and the risk of alcohol abuse and dependence. *Alcohol Clinical and Experimental Research*, Vol. 19, No. 3, S. 647-655.
9. DHS, (Hamm1975): Repräsentativerhebung über den Alkoholkonsum und Alkoholmissbrauch bei den 20-64jährigen Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland.
10. DHS (1990): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz. Informationen und Hilfen. Dritte Auflage, Kassel, S. 17f.
11. Eberhardt, G. (1977): Alkoholkonsum und Beruf. *Der medizinische Sachverständige*, S. 73, Nr. 1.

12. Feuerlein, W. (1974): Der Alkoholiker im Betrieb. In: Maul, D. (Hrsg.): Alkohol am Arbeitsplatz. Ein Reader, Neuland-Verlag, Hamburg 1979, S. 64-67.
13. Feuerlein, W. (1989): Alkoholismus - Missbrauch und Abhängigkeit, 4. Auflage. Stuttgart, Thieme-Verlag, S. 149-151.
14. Fuchs, R., Rainer, L., Rummel, M. (1998 a): Betriebliche Suchtprävention. Verlag für angewandte Psychologie Göttingen, S. 13- 16.
15. Fuchs, R., Rainer, L., Rummel, M. (1998 b): Betriebliche Suchtprävention. Verlag für angewandte, Psychologie Göttingen, S. 134.
16. Fuchs, R., Rainer, L., Rummel, M. (1998 c): Das Programm der Landesbank Berlin als Kontext der Studie (1989). In: Betriebliche Suchtprävention. Verlag für angewandte Psychologie Göttingen, S. 221-240.
17. Fuchs, R. (1992): Sucht am Arbeitsplatz. Ein nicht mehr zu verleugnendes Thema. In: Sucht, 1, S. 48-55.
18. Fuchs, R., Resch, M. (1996): Alkohol und Arbeitssicherheit: Arbeitsmanual zur Vorbeugung und Aufklärung. Verlag für Psychologie, S. 110.
19. Heymann, M.M. (1976): Referral to Alcoholism Programs in Industry. Coercion, Confrontation and Choice. Journal of Studies on Alcohol 37. Seite 7.
20. Hohn, H. ( 1988 ): Maßnahmen gegen Alkohol und Nikotin am Arbeitsplatz. Ratschläge und Formulierungshilfen für betriebliche Richtlinien, Vereinbarungen und Verbote. Zweite vollständig überarbeitete Auflage. Planegg / München, S. 53.
21. IG-Metall (1991): Das Suchtbuch für die Arbeitswelt. Alkohol, Medikamente, Drogen, Nikotin, Spiel und Arbeitssucht. Ursachen, Folgen, Maßnahmen. Frankfurt am Main, S. 104.
22. Kleinsorge, H., Thiess, A.M. (1979): Risikofaktor "Alkohol". In: Maul, D. (Hrsg.): Alkohol am Arbeitsplatz. Ein Reader. Neuland-Verlag, Hamburg, S. 120-129.

23. Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitserziehung Baden-Württemberg e.V.(1990): Gesundheit und Arbeit. Möglichkeiten und Grenzen der Gesundheitserziehung in der Arbeitswelt. Stuttgart.
24. Laufer, H. (1987): Mitarbeitergespräche bei Alkoholproblemen. In Personal, 39.Jg. Nr. 6. S. 245- 247.
25. Lausser, A.; Beß, R.; Thiele, W.; Schneider, B.(1986): Alkoholkonsum und Prävention in der Arbeitswelt. Berlin, S. 288-291.
26. Lenfers, H. (1988 ): Das ungebremste Risiko. Alkohol und Mitarbeiter. Eine Praxishilfe für Vorgesetzte. Frankfurt a. M., S. 210.
27. Lorenz, H. (1988 ): Betriebliche Sozialarbeit als Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt. In: Gehrman, H.-J.; Lorenz, H, Schimmelpfennig, A. (1988): Sozialpolitik und Sozialarbeit in der Verwaltung. Zweite überarbeitete Auflage, Heidelberg, S. 191-246.
28. Maxwell, M.A. (1960).: Early Identification of Problem Drinkers Industrie. OSSA 21.
29. Mensch, B.S. und Kandel, D.B. (1988): Do Influence the Use of Drugs? In: Journal.of Health and Soc. Behaviour, 29, S. 169-184.
30. Mühlbauer, H. (1986): Kollege Alkohol .Betreuung gefährdeter Mitarbeiter. Kösel Verlag, 3, überarbeitete Neuauflage. S. 91ff, S. 128.
31. Mühlemann, R., Sommerauer, M. (1978): Betriebliche Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben. In: Suchterkrankungen am Arbeitsplatz Früherkennung und Behandlung. Heft 21 der Schriftenreihe zum Problem der Suchtgefahren. Herausgegeben von der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren. Hoheneck-Verlag GmbH, 1979. S. 176-185.
32. Müller, R. (1980): Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum bei Belastungen am Arbeitsplatz. In: Jahrbuch für kritische Medizin. AS 53, Argument-Verlag, Berlin, S. 97-109.
33. Murray, R.M. (1975): Alcoholism and Employment. In: Journal of Alcoholism 10, S. 23.
34. Naeve, W., Brinkmann, B., Janssen, W. (1973): Alkohol und Betriebsunfall. Gerichtsmedizinischer Beitrag zur sozialmedizinischen

- Bedeutung alkoholbedingter Betriebsunfälle. In: Maul, D. (Hrsg.): Alkohol am Arbeitsplatz. Ein Reader. Neuland-Verlag, Hamburg, S. 179-185.
35. Observer, Maxwell, A.: A Study Obabsentism, Accidents and Sickness Payments in Problem Drinkers in One Industry. *Quart. J. Stud. Alc.* 20 (1959) S. 302.
36. Püschel, K., Bartsch, N., Naeve, W., Janssen, W. (1984): Die Bedeutung des Alkohols bei tödlichen Betriebsunfällen. *Lebensversicherungsmedizin* 36, S. 219-223.
37. Renn, H. (1989): Arbeitssituation und Suchtmittelmissbrauch – Stand der empirischen Forschung. In: DHS (Hrsg.)(1989): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz. Erfahrungen, Konzepte, Hilfen. Hamm, S. 37-50.
38. Romelsjö, A., Hasin, D., Hilton, M., Bostrom, G., Diderichsen, F., Haglund, B., Halqvist, J., Karlson, G., Svantrom, L. (1992): The Relationship Between Stressful Working Conditions and High Alcohol Consumption and Severe Problems in an Urban General Population. *British Journal of Adiction*, Vol. 87, No. 8, S. 1173–1183.
39. Rummel, M., Herr-Elke, C. (1988): Psychische Gesundheit und Arbeit: Trinkfördernde und trinkhemmende Faktoren in den Arbeitsbedingungen von Frauen. In: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (1989) (Hrsg.): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz. Erfahrungen Konzepte Hilfen, Band 31 der Schriftenreihe zum Problem der Suchtgefahren, Hoheneck-Verlag, Hamm.
40. Russland, R. (1989): Suchtverhalten und Arbeitswelt. Vorbeugen, aufklären, helfen. Fischer Verlag, S. 162ff.
41. Schieferstein, E. (1989): Betriebsärztliche Erfahrungen mit Alkoholkranken. In: *Der chronische Alkoholismus*. (Hrsg.): Schied, Heimann und Mayer. Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, S. 301-306.
42. Schmidt, H.-J. (1986): Alkohol am Arbeitsplatz. Sicher ist sicher, S. 7/8.
43. Thorpe, J.J, Perret, J.Y. (1959): Problem Drinking. *A.M.A. Archives of Industrial Health* 19, S. 24.
44. Trice, H.M. (1965): Alcoholic employees. A Comparison of Psychotic, Neurotic and “ Normal” Personnel. In: *Journal of Occup. Med* 7, S. 94.

45. Vidoni, G., Sensi, G.(1961): Alcool ed infortunio sul lavoro. Indagine statistica (Alkoholbeeinflussung und Arbeitsunfälle – eine statistische Erhebung). In: G. med. leg. 7, 78-79, Ref.: Dtsch. Z. ges. gerichtl. Med. 53 (1962/63), S. 170.
46. Weiss, W. (1980): Beruf, Arbeitssituation und exzessiver Konsum von Alkohol. Schweizerische Fachstelle für Alkoholprobleme, Arbeitsberichte der Forschungsabteilung, Nr. 6. Lausanne.
47. Ziegler, H. (1978): Alkohol am Arbeitsplatz – ein Problem, so alt wie das industrielle Zeitalter. In: Alkohol am Arbeitsplatz, (Hrsg.): Maul, D., Neuland – Verlagsgesellschaft mbH Hamburg, S. 15–18.
48. Ziegler, H. (1990): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz. In: Personalführung, Nr.7, S. 460-463.

## Lebenslauf

Ulrike Schlegel geb.: 01.01.1965 in Tübingen

Eltern: Theophil Ulrich Schlegel, Textilpflegemeister  
Hilde Schlegel geb. Rau, Kauffrau

1971 Einschulung in die Hoffmann-Grund- und Hauptschule in Betzingen

1975 Wechsel auf das Friedrich-List-Gymnasium in Reutlingen

Mai 1984 Erhalt des Abiturs

1984-1986 Aushelfende Tätigkeit in der Wäscherei des Vaters

April 1986 Beginn einer Ausbildung zur Krankenschwester im KH-Nürtingen

April 1989 Erfolgreicher Abschluß als examinierte Krankenschwester

1989-1990 Tätigkeit als Krankenschwester auf einer inneren Station im KH-Nürtingen

April 1990 Aufnahme des Medizinstudiums an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

September 1992 Ärztliche Vorprüfung

Sept. '93 - Okt. '93 Famulatur auf dem Gebiet der Chirurgie im KKH-Reutlingen

April 1994 Erstes Staatsexamen

Aug.'94 - Sept.'94 Famulatur auf dem Gebiet der Allgemeinmedizin in der Praxis Dres. Med. U. und U. Kerner in Neuffen

September 1994 Famulatur auf dem Gebiet der Psychiatrie in der Psychiatrischen Klinik Tübingen

März 1995 Famulatur auf dem Gebiet der Inneren Medizin am City Hospital in Birmingham / England

Juli '95 - Aug. '95 Famulatur auf dem Gebiet der konventionellen Radiologie, im Röntgeninstitut Dr. Vollmar / Dr. Hämmerle in Reutlingen

April 1996 Zweites Staatsexamen

April '96 - April '97 Absolvierung des PJ im KKH-Reutlingen

1. Abschnitt: 04.96-08.96 Anästhesie

2. Abschnitt: 08.96-12.96 Innere Medizin

3. Abschnitt: 12.96-03.97 Chirurgie

13. Mai 1997 Drittes Staatsexamen

Juni '97 - Nov. '97 Aushilfsweise Tätigkeit als Krankenschwester in der Inneren Abteilung des KH Nürtingen

22 August 1997 Heirat mit Ulrich Gunther Heck, Reutlingen

Dez. '97 - März '98 ÄiP in der Chirurgischen Abteilung des KH Nürtingen

April '98 – Mai '99 ÄiP in der Kardiologischen Abteilung der Städtischen Klinik Esslingen

Juni '99 – Juli '01 Assistenzärztin in der Inneren Abteilung, Gastroenterologie im Karl-Olga-Krankenhaus, Stuttgart

Febr.'02 – Dez.'02 Assistenzärztin in der Chirurgischen Abteilung in der Ermstaklinik Bad Urach

Mai '03 – April '04 Tätigkeit in einer Allgemeinarztpraxis bei Drs. Werner / Lang in Sonnenbühl-Undingen

07. Juli 2004 Promotionsprüfung durch das Dekanat Tübingen in den Fachgebieten Suchtmedizin und Allgemeinmedizin

02. August 2004 Facharztprüfung im Fachgebiet Allgemeinmedizin