

Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz

Schlussbericht für das Bundesamt für Gesundheit BAG und die
Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA)

Dr. Harry Telser

Andreas Hauck

Barbara Fischer

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
1 Einleitung und Fragestellung.....	11
2 Literaturübersicht.....	13
2.1 Ausgangslage.....	13
2.2 Vorgehen.....	14
2.3 Ergebnisse.....	14
2.3.1 Anteil Beschäftigte mit Alkoholproblemen, Unterschiede nach Branchen	14
2.3.2 Fehlzeiten	15
2.3.3 Unfälle.....	17
2.3.4 Arbeitsproduktivität	18
2.3.5 Prävention	18
2.3.6 Gewalt	19
2.3.7 Kosten von Alkohol am Arbeitsplatz	19
2.3.8 Fazit.....	20
3 Datenerhebung für die Schweiz	22
3.1 Datenbedarf und Quellen.....	22
3.2 Durchführung der Unternehmensbefragung	24
4 Resultate für die Schweiz	26
4.1 Resultate der Schweizerischen Gesundheitsbefragung.....	26
4.2 Resultate der Unternehmensbefragung.....	27
4.2.1 Beschäftigte mit Alkoholproblemen	27
4.2.2 Fehlzeiten	32
4.2.3 Unfälle.....	34
4.2.4 Arbeitsproduktivität und Fluktuation	36
4.2.5 Prävention	38
4.2.6 Gewalt	41
4.3 Alkoholbedingte Kosten in den Unternehmen.....	42
4.3.1 Vorgehen bei den Hochrechnungen für die Schweiz	44
4.3.2 Ergebnisse für die Schweiz	46
4.3.3 Regionale Unterschiede.....	46
4.3.4 Unterschiede nach Unternehmensgrösse.....	48
4.3.5 Unterschiede nach Branchen.....	49
4.3.6 Sensitivitätsanalyse	50
5 Schlussfolgerungen	53
6 Quellenverzeichnis	55
7 Anhang.....	58

7.1	Literaturübersicht des BAG	58
7.1.1	Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz – eine Zusammenstellung verschiedener Studien	58
7.1.2	Literaturverzeichnis des BAG	65
7.2	Detailliertes Literaturverzeichnis	67
7.2.1	Anteil Beschäftigte mit Alkoholproblemen, Unterschiede nach Branchen	67
7.2.2	Fehlzeiten	68
7.2.3	Unfälle	70
7.2.4	Prävention	71
7.2.5	Gewalt	72
7.2.6	Kosten am Arbeitsplatz allgemein	73
7.3	Suchbegriffe EconLit, Medline	73
7.3.1	Allgemein zu Kosten, welche den Unternehmen durch problematischen Alkoholkonsum entstehen	73
7.3.2	Zu Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen und branchenspezifischen Unterschieden	74
7.3.3	Zu alkoholbedingten Fehlzeiten/Absentismus	74
7.3.4	Zu alkoholbedingten Unfällen	74
7.3.5	Zu Vorschriften bezüglich Alkoholkonsum in Unternehmen	74
7.3.6	Zu Präventionsprogrammen	74
7.4	Suchbegriffe Google Scholar	75
7.4.1	Allgemein zu Kosten, welche den Unternehmen durch problematischen Alkoholkonsum entstehen	75
7.4.2	Zu Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen und branchenspezifischen Unterschieden	75
7.4.3	Zu alkoholbedingten Fehlzeiten/Absentismus	75
7.4.4	Zu alkoholbedingten Unfällen	76
7.4.5	Zu Vorschriften bezüglich Alkoholkonsum in Unternehmen	76
7.4.6	Zu Präventionsprogrammen	76
7.4.7	Zu Gewalt	77
7.5	Branchen der Unternehmensbefragung	78
7.6	Fragebogen der Unternehmensbefragung	79
7.6.1	Allgemeine Angaben	79
7.6.2	Fragen zum Alkoholkonsum	80
7.6.3	Fragen zu den Fehlzeiten	82
7.6.4	Fragen zu Unfällen	82
7.6.5	Fragen zu Produktivität	84
7.6.6	Fragen zu Imageschäden und Arbeitsklima	85
7.6.7	Fragen zu Gewalt	86
7.6.8	Fragen zu Prävention	87

7.6.9	Allgemeine Fragen	89
-------	-------------------------	----

Zusammenfassung

Ein konkretes Ziel des Nationalen Programms Alkohol 2008–2012 (NPA) liegt darin, Alkoholprobleme am Arbeitsplatz zu reduzieren. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, wie gross das Problem von Alkoholkonsum beziehungsweise problematischem Trinkverhalten am Arbeitsplatz in der Schweiz ist. Die vorliegende Studie soll die teilweise veraltete Literatur zu diesem Thema ergänzen und Lücken schliessen. Zum ersten Mal überhaupt werden die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz für die Schweiz ermittelt.

Konkret sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Wie hoch sind die Kosten aufgrund von Absentismus, Unfällen, fehlerhaften Tätigkeiten, Imageschaden etc., die den Schweizer Unternehmen durch Mitarbeitende mit Alkoholproblemen entstehen?
- Wie hoch ist der Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen? Gibt es branchenbezogene Unterschiede?
- Wie sehen die Fehlzeiten der Beschäftigten mit Alkoholproblemen gegenüber anderen Beschäftigten aus?
- Wie viele und welche Unfälle passieren aufgrund von Alkoholproblemen und was kosten diese?
- Gibt es in Unternehmen Vorschriften bezüglich Alkoholkonsums?
- Existieren in den Unternehmen Präventionsprogramme? Was kosten diese in der Umsetzung und welchen Nutzen bringen sie?

In einem ersten Schritt wurde eine umfangreiche Literaturrecherche durchgeführt und die internationalen wissenschaftlichen Artikel zum Thema ausgewertet. Insgesamt zeigt sich, dass die Literatur zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz nicht immer aktuell ist und sich neuere Studien häufig auf Ergebnisse älterer Arbeiten beziehen. Insbesondere die in vielen Studien gemachte Aussage, dass Alkoholkonsum am Arbeitsplatz zu einem Produktivitätsverlust von 25 Prozent führt, basiert letztendlich auf einer US-amerikanischen Studie von 1970. Neuere Literatur zum Thema, welche Produktivitätsverluste quantifiziert, wurde keine gefunden.

Die meisten Studien behandeln einzelne Aspekte von alkoholbedingten Problemen am Arbeitsplatz. Dabei kommen unterschiedliche Definitionen und Methodologien zum Einsatz. Insbesondere gibt es keine einheitliche Definition, was unter problematischem Trinkverhalten am Arbeitsplatz genau zu verstehen ist. Verallgemeinerungen der Resultate sind dementsprechend kaum möglich, was zusätzlich dadurch erschwert wird, dass in den betrachteten Ländern unterschiedliche Trinkkulturen vorherrschen. Was sich auf allgemeiner Ebene sagen lässt, ist, dass Alkoholkonsum substanzielle Kosten am Arbeitsplatz verursacht. Negative Effekte auf Fehlzeiten, Produktivität und Arbeitsunfälle sind beinahe überall in der Literatur nachgewiesen. Einzig über die Grössenordnungen der Effekte sind kaum Aussagen möglich. Während gewisse Studien gesamtwirtschaftliche Kosten von über einem Prozent des Bruttosozialprodukts ausweisen, kommen andere zu Werten, die unter einem Promille des Bruttosozialprodukts liegen.

Einig ist sich die Literatur einzig beim Anteil der Problemtrinkenden unter den Erwerbstätigen. Hier weisen die meisten Studien einen Wert von 5 Prozent aus. Die Einigkeit ist allerdings mit Vorsicht zu geniessen, da auch hier unterschiedliche Definitionen und Methodologien den Studien zugrunde liegen. Ebenfalls einig ist man sich in der wissenschaftlichen Literatur, dass betriebliche Präventionsprogramme sich für die durchführenden Unternehmen zu lohnen scheinen. Allerdings sind diese Ergebnisse meist auf Fallstudien zurückzuführen, die sich kaum verallgemeinern lassen. Zudem kann ein Selektionseffekt vorhanden sein, indem gerade diejenigen Betriebe Präventionsprogramme einführen und evaluieren, die besonders hohe Kosten durch problematischen Alkoholkonsum zu tragen haben.

In einem zweiten Schritt wurden bestehende Datenquellen herangezogen, um die Forschungsfragen beantworten zu können. Insbesondere die Schweizerische Gesundheitsbefragung eignet sich dafür, Aussagen über den Anteil der Erwerbstätigen mit problematischem Alkoholkonsum zu machen. Die Schweizerische Gesundheitsbefragung ist eine Bevölkerungsbefragung, bei der die Befragten auch Angaben zu ihrem Alkoholkonsum machen sollen. Es handelt sich also – wie in den meisten Studien der internationalen Literatur auch – um Selbsteinschätzungen. Anhand der Definition der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA, neu: Sucht Info Schweiz) konnte berechnet werden, dass etwa 5 Prozent der befragten erwerbstätigen Personen ein chronisch riskantes Trinkverhalten aufweisen, was sich gut mit den Ergebnissen der internationalen Literatur deckt.

Weitergehende Aussagen, anhand derer sich die Forschungsfragen beantworten liessen, waren weder in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung noch in anderen Datenquellen zu finden. Aus diesem Grund wurde in einem dritten Schritt eine eigene Primärdatenerhebung durchgeführt. Dazu wurden die Personalverantwortlichen von 1'300 Unternehmen aus dem 2. und 3. Sektor in der ganzen Schweiz befragt. Diese sind die geeigneten Ansprechpersonen, da sie zum einen typischerweise über die Mitarbeitenden informiert sind und am ehesten über allfälliges problematisches Trinkverhalten Bescheid wissen und zum anderen auch die Auswirkungen auf das Unternehmen abschätzen können. Die Stichprobe der befragten Unternehmen war quotiert, so dass differenzierte Aussagen zu Unterschieden in Bezug auf die Branche, Unternehmensgrösse und Sprachregion möglich waren.

In Bezug auf die Betroffenheit zeigt die Befragung, dass etwas über ein Drittel der Unternehmen Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigt. Gut die Hälfte der Unternehmen gab demgegenüber an, keine Problemfälle zu haben. In Bezug auf die Beschäftigten weisen 2 Prozent einen problematischen Alkoholkonsum auf. Bei etwa 3.5 Mio. Beschäftigten in der Schweiz im 2. und 3. Sektor sind das knapp 70'000 Beschäftigte mit einem problematischen Alkoholkonsum. Dies ist deutlich weniger als die 5 Prozent, die in den meisten internationalen Studien ausgewiesen werden und die auch aus der Schweizerischen Gesundheitsbefragung resultieren. Ein erster Grund für diesen Unterschied liegt vermutlich darin, dass es sich bei den meisten dieser Studien und auch der Gesundheitsbefragung um Selbsteinschätzungen der Beschäftigten handelt. Bei der hier durchgeführten Unternehmensbefragung wurde demgegenüber eine Fremdeinschätzung durch die Personalverantwortlichen durchgeführt. Es ist anzu-

nehmen, dass ein Teil des problematischen Trinkverhaltens für diese nicht erkennbar ist. Ein zweiter Grund für die resultierende Differenz könnte darin liegen, dass sich die meisten Studien an einer harten medizinischen Definition von problematischem Trinkverhalten orientieren. Diese basiert auf der Menge des konsumierten Alkohols, was für die Personalverantwortlichen gar nicht beobachtbar ist. Ihre Einschätzungen orientieren sich am auffälligen und problematischen Verhalten der Mitarbeitenden. Somit kann ein Graubereich existieren, bei dem jemand zwar ein problematisches Trinkverhalten gemäss Definition aufweist, dieses aber am Arbeitsplatz keine nennenswerten Probleme verursacht.

Am stärksten betroffen sind die Unternehmen im Gastgewerbe, wo der Anteil von Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum über 5 Prozent an den Beschäftigten ausmacht. Ebenfalls überdurchschnittlich stark betroffen sind das Baugewerbe und die Maschinenindustrie, während die öffentliche Verwaltung die geringsten Anteile aufweist. Dieses Resultat deckt sich mit den Resultaten der internationalen Literatur, wo vor allem das Gast- und das Baugewerbe immer wieder als die Branchen genannt werden, die am stärksten betroffen sind.

Unterschiede in der Betroffenheit zeigen sich auch bei der Unternehmensgrösse. Grössere Unternehmen sind allein aufgrund der grösseren Angestelltenzahl deutlich häufiger durch Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum betroffen. Auf die Beschäftigten bezogen liegt der Anteil mit 1.7 Prozent bei den Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden jedoch rund 50 Prozent niedriger als bei den kleinen Unternehmen mit 10 bis 20 Mitarbeitenden (3.6%).

Bei den Sprachregionen weisen die Tessiner Unternehmen den mit Abstand geringsten Anteil an Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum aus (0.6%). In der Deutschschweiz ist der Anteil am höchsten. Es resultiert mit 2.4 Prozent ein rund viermal höherer Wert. Die Unterschiede nach Regionen liefern Hinweise dafür, dass problematischer Alkoholkonsum nicht einer starren Definition folgt, sondern im sozio-kulturellen Kontext durchaus unterschiedlich wahrgenommen werden kann. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass in der Westschweiz und vor allem im Tessin die Personalverantwortlichen deutlich weniger Probleme mit Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem zu haben scheinen. Es ist nicht davon auszugehen, dass in der Westschweiz und im Tessin so viel weniger getrunken wird als in der Deutschschweiz. Ein Grund für diese regionalen Unterschiede könnte dementsprechend darin liegen, dass die gleiche Menge konsumierten Alkohols zu weniger Problemen führen kann, je nachdem wie Alkoholkonsum im täglichen Leben verankert und akzeptiert ist.

In Bezug auf die Fehlzeiten zeigt die Befragung, dass Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum im Durchschnitt etwa vier Stunden mehr pro Monat fehlen, was auf das ganze Jahr bezogen eine gute zusätzliche Arbeitswoche ausmacht. Auf die Gesamtarbeitszeit eines betroffenen Unternehmens resultieren so 0.15 Prozent alkoholbedingte Fehlzeiten. In grösseren Unternehmen fehlen Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum deutlich häufiger. Auf die Gesamtarbeitszeit bezogen gibt es hingegen keinen Unterschied, da der Anteil betroffener Personen in kleinen Unternehmen höher liegt.

Nicht bestätigt wurden die in der Literatur immer wieder vorgebrachten 25 Prozent Produktivitätsverluste, die am Arbeitsplatz durch problematisches Trinkverhalten entstünden. Wie bereits

erwähnt, basiert dieser Wert auf einer US-Studie aus den 1970er Jahren. In der hier durchgeführten Unternehmensbefragung resultiert ein Produktivitätsverlust von rund 15 Prozent. Der Wert kann als relativ robust gelten, wurde er doch mit zwei verschiedenen Methoden erhoben.

In Bezug auf die Arbeitsunfälle zeigt die Befragung, dass rund 8 Prozent alkoholbedingt sind. Zudem fallen die alkoholbedingten Unfälle eher schwerer aus, das heisst mit mehr Sachschaden. Bei den Branchen zeigt sich, dass vor allem der 2. Sektor häufiger alkoholbedingte Unfälle aufweist. Zudem fällt auf, dass im Tessin zwar die meisten Unfälle pro Mitarbeitende/n passieren, der Anteil alkoholbedingter Unfälle jedoch in der Deutschschweiz deutlich höher liegt als in den anderen Regionen.

Rund 14 Prozent der Unternehmen in der befragten Stichprobe betreiben ein Präventionsprogramm. In denjenigen Branchen, wo das Alkoholproblem von grösserer Bedeutung ist, sind Präventionsprogramme insgesamt häufiger anzutreffen. Dabei haben Alkoholverbote und beschränkter Zugang zu Alkohol am Arbeitsplatz die höchste Priorität bei den eingeführten Massnahmen. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen zieht zudem eine klar positive Kosten-Nutzen-Bilanz der Präventionsprogramme.

Nur eine untergeordnete Rolle spielen die Themen Gewalt und Imageschaden. Die Befragung zeigt, dass Mitarbeitende mit alkoholischem Alkoholkonsum am Arbeitsplatz weder häufiger Opfer noch Täter von Gewalt sind. Ebenfalls zeigen die Antworten, dass ein gewisser Imageschaden durch Beschäftigte mit einem problematischen Alkoholkonsum vor allem bei den Kunden/-innen nicht auszuschliessen ist. Im Durchschnitt wird dem Thema aber untergeordnete Bedeutung zugemessen.

In einem vierten Schritt wurden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zu gesamtschweizerischen Kosten durch problematischen Alkoholkonsum bei den Unternehmen hochgerechnet. Es wurden drei Kostenkomponenten identifiziert, die hochgerechnet werden müssen, um die Gesamtbelastung für die Unternehmen zu ermitteln: Die alkoholbedingten Unfallkosten, die zu einem grossen Teil direkt, das heisst in monetärer Form bei den Unternehmen anfallen, sowie die alkoholbedingten Fehlzeiten und Produktivitätsverluste, die indirekt über nicht genutzte Arbeitszeit anfallen. Während die Unfallkosten direkt in der Unternehmensbefragung erhoben wurden, müssen die Fehlzeiten und Produktivitätsverluste zuerst noch mit Lohnsätzen monetär bewertet werden. Diese werden der Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik entnommen. Nicht hochgerechnet werden die Kosten für Präventionsprogramme und die Kosten von Gewalt und Imageschaden. Im ersten Fall befinden sich zu wenig Unternehmen in den einzelnen Kategorien, über welche die Aggregation der Kosten stattfindet. Im zweiten Fall handelt es sich um intangible Kostenkomponenten, die kaum monetär bewertet werden können und die zudem in der Befragung als untergeordnete Probleme identifiziert wurden.

Insgesamt betragen die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz im 2. und 3. Sektor für die Schweiz unabhängig davon, über welche Gruppen aggregiert wird, jährlich rund 1 Mia. CHF. Dies entspricht ca. 0.2 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP). Diese Grössenordnung lässt den Schluss zu, dass die Kosten für die Unternehmen insgesamt zwar substantiell sind, aber auf die Gesamtwirtschaft bezogen eine eher geringe Bedeutung haben. Diese Ergebnisse reihen sich in

der internationalen Literatur etwa im Mittelfeld ein. Während einige internationale Studien Werte von über einem Prozent am BIP ausweisen, kommen andere unter ein Promille am BIP.

Anteilmässig machen Produktivitätsverluste bei Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum mit 83 Prozent den überwiegend grössten Anteil der alkoholbedingten Kosten aus. Die Fehlzeiten tragen mit 13 Prozent am zweitmeisten bei, während die Unfallkosten mit einem Anteil von nur gerade 4 Prozent den geringsten Anteil bilden.

Tabelle 1 zeigt die Kosten aggregiert über die Schweizer Grossregionen. Am teuersten kommt ein/e Beschäftigte/r mit problematischem Alkoholkonsum den Unternehmen in der Genferseeregion und in Zürich zu stehen (rund CHF 17'000 pro Jahr). Das liegt am hohen Lohnniveau in diesen Regionen, womit eine alkoholbedingt verlorene Stunde mit höheren Kosten zu Buche schlägt. Da in der Genferseeregion aber ein unterdurchschnittlicher Anteil Mitarbeitende ein Alkoholproblem aufweist, liegen die Kosten pro Beschäftigte/n im Mittelfeld, während hier die Ostschweiz aufgrund ihres hohen Anteils an Mitarbeitenden mit problematischem Trinkverhalten nach Zürich die zweithöchsten Kosten aufweist (rund CHF 350 pro Mitarbeitende/n). Am niedrigsten fallen die Kosten im Tessin, wo pro Mitarbeitende/n nur gerade CHF 65 jährlich anfallen.

Tabelle 1 Alkoholbedingte Kosten nach Grossregionen

Grossregion	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
Genferseeregion	154'846	268	17'892
Espace Mittelland	197'167	262	10'064
Nordwestschweiz	126'928	254	14'926
Zürich	298'099	424	16'955
Ostschweiz	146'139	348	11'586
Zentralschweiz	64'385	212	9'223
Tessin	9'053	65	10'859
Total	996'618		

Quelle: Polynomics.

Tabelle 2 zeigt die Kosten aggregiert über die Unternehmensgrösse. Die alkoholbedingten Kosten pro Beschäftigte/n nehmen mit der Grösse der Unternehmen ab. In der untersten liegen sie gut 20 Prozent höher als in der grössten Klasse, dies obwohl die Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum in der grössten Klasse mit rund CHF 18'000 fast 80 Prozent höher ausfallen. Der Grund dafür liegt darin, dass die grösseren Unternehmen einen geringeren Anteil an Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum aufweisen und die höheren Kosten auf den gesamten Betrieb weniger stark durchschlagen.

Tabelle 2 Alkoholbedingte Kosten nach Unternehmensgrössenklassen

Grössenklasse	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
10-20 Mitarbeitende	62'829	371	10'317
21-100 Mitarbeitende	211'916	339	11'314
> 100 Mitarbeitende	735'304	305	17'964
Total	1'010'000		

Quelle: Polynomics.

Tabelle 3 zeigt die Kosten aggregiert über die Branchen. Es zeigen sich hier grosse Unterschiede in den alkoholbedingten Kosten. Während der hohe Wert von rund CHF 470 pro Beschäftigte/n im Finanzgewerbe vor allem auf die dort viel höheren Löhne zurückzuführen sind, ergeben sich die hohen Werte im Gastgewerbe, der Maschinenindustrie und dem Baugewerbe aufgrund des grösseren Alkoholproblems in diesen Branchen. In der öffentlichen Verwaltung führt problematischer Alkoholkonsum zu den mit Abstand geringsten Kosten von rund CHF 75.

Tabelle 3 Alkoholbedingte Kosten nach Branchen

Branche	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
Handel	99'111	181	10'634
Gastgewerbe	98'101	541	10'615
Finanzgewerbe	97'284	472	22'499
Öff. Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	27'640	77	15'395
Gesundheits- und Sozialwesen	110'505	314	14'254
Übriger 3. Sektor	196'507	263	16'433
Chemieindustrie	10'294	153	6'962
Maschinenindustrie	142'540	414	14'772
Übriger 2. Sektor	84'192	285	11'385
Baugewerbe	109'619	371	9'525
Total	976'000		

Quelle: Polynomics.

1 Einleitung und Fragestellung

Im Juni 2008 hat der Bundesrat das Nationale Programm Alkohol 2008–2012 (NPA) gut geheissen und das Bundesamt für Gesundheit (BAG) mit der Planung und Koordination der Ausführung beauftragt. Im Fokus des NPA stehen die Reduktion des problematischen Alkoholkonsums und die Minderung der negativen Auswirkungen auf das persönliche Umfeld und die Gesellschaft.

Eines der konkreten Ziele des NPA besteht darin, Alkoholprobleme am Arbeitsplatz zu reduzieren. Dazu sollen unter anderem Arbeitgeber für die Alkoholproblematik sensibilisiert und dazu motiviert werden, frühzeitig auf Alkoholprobleme von Mitarbeitenden zu reagieren sowie Alkoholprävention zu betreiben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, wie gross das Problem von Alkoholkonsum beziehungsweise problematischem Trinkverhalten am Arbeitsplatz in der Schweiz ist, das heisst wie viele Personen in welchen Unternehmen betroffen sind und wie gross die volkswirtschaftlichen Kosten sind, die dadurch anfallen. Die Literatur zur Sachlage ist lückenhaft oder veraltet. Aus diesem Grund hat das BAG Polynomics AG einen Projektauftrag erteilt, in welchem die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz für die Schweiz ermittelt werden sollen.

Konkret wurden folgende Forschungsfragen durch das BAG definiert:

- Wie hoch sind die Kosten aufgrund von Absentismus, Unfällen, fehlerhaften Tätigkeiten, Imageschaden etc., die den Schweizer Unternehmen durch Mitarbeitende mit Alkoholproblemen entstehen?
- Wie hoch ist der Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen? Gibt es branchenbezogene Unterschiede?
- Wie sehen die Fehlzeiten der Beschäftigten mit Alkoholproblemen gegenüber anderen Beschäftigten aus?
- Wie viele und welche Unfälle passieren aufgrund von Alkoholproblemen und was kosten diese?
- Gibt es in Unternehmen Vorschriften bezüglich Alkoholkonsums?
- Existieren in den Unternehmen Präventionsprogramme? Was kosten diese in der Umsetzung und welchen Nutzen bringen sie?

Zur Beantwortung dieser Fragen, wurde neben der Auswertung der wissenschaftlichen Literatur und dem Heranziehen von bestehenden Datenquellen eine Primärdatenerhebung bei Schweizer Unternehmen differenziert nach Branche, Unternehmensgrösse und Sprachregion durchgeführt. Dabei wurden die Personalverantwortlichen von rund 1'300 Unternehmen befragt. Diese sind die geeigneten Ansprechpersonen in den Unternehmen, da sie zum einen typischerweise über die Mitarbeitenden informiert sind und am ehesten über allfälliges problematisches Trinkverhalten Bescheid wissen und zum anderen auch die Auswirkungen auf das Unternehmen abschätzen können. Gerade der letzte Punkt ist bei der Beantwortung der hier aufgeworfenen Fragen zentral, weshalb auch nicht die Beschäftigten selbst befragt wurden. Dennoch bleibt wahrscheinlich

manch problematisches Trinkverhalten einem/r Personalverantwortlichen vor allem in grösseren Unternehmen verborgen und die entstehenden Probleme für das Unternehmen unterliegen teilweise der subjektiven Einschätzung der Befragten. Es ist dementsprechend offensichtlich, dass die in der Unternehmensbefragung erhobenen Zahlen keine streng wissenschaftliche Exaktheit geltend machen können und auch nicht sollen. Vielmehr geht es darum, die Grössenordnung der alkoholbedingten Probleme in den Unternehmen abschätzen zu können, wozu sich diese Befragung gut eignet.

Der Bericht gliedert sich folgendermassen: Als erstes wird in Kapitel 2 die internationale wissenschaftliche Literatur zum Thema recherchiert und ausgewertet. Es handelt sich dabei um eine Erweiterung der bereits vom BAG durchgeführten Literaturanalyse für die Schweiz, welche auch in diesem Bericht im Anhang (Kapitel 7) zu finden ist. In Kapitel 3 wird anschliessend die Datenerhebung für die Schweiz beschrieben. Es wird zum einen gezeigt, welche Daten für die Beantwortung der Forschungsfragen überhaupt nötig sind und welche Datenquellen dafür zur Verfügung stehen (Abschnitt 3.1). Zum anderen wird die Primärdatenerhebung beschrieben, wie sie für diesen Bericht bei Schweizer Unternehmen durchgeführt wurde (Abschnitt 3.2). Die Resultate sind in Kapitel 4 dargestellt. Zuerst wird anhand der Schweizerischen Gesundheitsbefragung gezeigt, wie gross der Anteil Erwerbstätiger mit problematischem Alkoholkonsum in der Eigeneinschätzung dieser Personen für die Schweiz ausfällt (Abschnitt 4.1). Anschliessend werden dieselben Resultate für die Fremdeinschätzung der Personalverantwortlichen aus der Unternehmensbefragung präsentiert (Abschnitt 4.2). Ergänzt werden diese mit Resultaten zu alkoholbedingten Fehlzeiten, Unfällen, Produktivitätsverlusten, Gewalt sowie zu Präventionsprogrammen in den Unternehmen. In Abschnitt 4.3 werden anschliessend die Kosten, die den Unternehmen durch problematischen Alkoholkonsum entstehen, ermittelt und für die Schweiz hochgerechnet. Wie in Abschnitt 4.2 werden wiederum Unterschiede zwischen Branchen, Unternehmensgrösse und Regionen aufgezeigt. In Kapitel 5 werden Schlussfolgerungen aus den Resultaten gezogen, bevor in Kapitel 6 die zitierte Literatur aufgeführt ist. Abgeschlossen wird der Bericht mit einem umfangreichen Anhang, in welchem neben der Literaturübersicht des BAG ein detailliertes Literaturverzeichnis der selbst recherchierten Artikel zu finden ist. Ebenfalls im Anhang finden sich das Vorgehen bei der Literaturrecherche, die verwendeten Branchendefinitionen sowie der deutschsprachige Fragebogen der Unternehmensbefragung.

2 Literaturübersicht

2.1 Ausgangslage

Ausgangspunkt für die Literaturrecherche bildete die Zusammenstellung von Studien zu alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz des Bundesamts für Gesundheit BAG (2009), welche im Anhang aufgeführt ist (vgl. Abschnitt 7.1). Darin wurde vor allem die deutschsprachige Literatur zum Thema zusammengefasst und um einige Artikel aus den Vereinigten Staaten ergänzt. Insgesamt wird das Fazit gezogen, dass übermässiger Alkoholkonsum negative Auswirkungen vor allem auf die Fehlzeiten, die Produktivität und die Unfälle am Arbeitsplatz hat. Zahlreiche Studien gehen davon aus, dass rund fünf Prozent der Beschäftigten Probleme mit Alkohol haben und dadurch Kosten verursachen, die in der Grössenordnung von 25 Prozent ihres durchschnittlichen Lohnes liegen. Des Weiteren gibt es verschiedene Studien, die zeigen, dass diese Kosten durch geeignete Präventionsprogramme in den Betrieben reduziert werden können.

Für die Schweiz gibt es vor allem Studien zur betrieblichen Prävention von Alkohol am Arbeitsplatz. Untersuchungen zur Bestandsaufnahme des problematischen Alkoholkonsums am Arbeitsplatz gibt es für die Schweiz hingegen nur wenige, und diese sind entweder relativ alt oder beziehen sich nur auf einzelne Betriebe oder Branchen. Diese beiden Probleme zeigen sich auch bei der übrigen betrachteten Literatur. Viele grundsätzliche Studien sind relativ alt, und die damals ermittelten Zahlen wie beispielsweise der Produktivitätsverlustes von 25 Prozent durch problematischen Alkoholkonsum tauchen auch heute noch mangels aktueller Zahlen als Faustregel in der Literatur auf.

Die hier präsentierte Literaturrecherche baut auf dieser Ausgangslage auf und versucht sie zu ergänzen und zu erweitern. Dazu wurden folgende Ziele bei der Recherche definiert:

- Es soll überprüft werden, ob es weitere Literatur vor allem im deutschsprachigen Raum gibt, welche die bereits gefundenen Ergebnisse bestätigen oder relativieren.
- Die internationale Literatur zum Thema soll mit Studien auch ausserhalb der USA erweitert werden.
- Es sollen Studien mit möglichst aktueller Datenlage gesucht werden.
- Es sollen Studien gesucht werden, welche möglichst umfassend und allgemeingültig sind.

Im Folgenden finden sich die Ergebnisse dieser ergänzenden Literaturrecherche zu alkoholbedingten Problemen am Arbeitsplatz. Dabei wird zuerst in Abschnitt 2.2 das Vorgehen beschrieben. Anschliessend werden in Abschnitt 2.3 Erkenntnisse aus der Recherche zusammengefasst. Die Ergebnisse sind dabei nach Problembereichen getrennt präsentiert, bevor in Abschnitt 2.3.8 ein Fazit aus der Literaturrecherche gezogen wird. Im Anhang findet sich eine kommentierte Liste der recherchierten Literatur sowie einige Zusatzangaben zur Durchführung der Literaturrecherche.

2.2 Vorgehen

Für die Literaturrecherche wurde ein strukturiertes Vorgehen gewählt, bei dem verschiedene Literaturquellen nach dem jeweils selben Muster ausgewertet wurden. Als erstes wurden die beiden Literaturdatenbanken EconLit und MEDLINE nach relevanten Beiträgen zum Thema durchsucht. EconLit ist eine internationale Literaturdatenbank, die auf ökonomische wissenschaftliche Artikel ausgerichtet ist, während MEDLINE die internationale medizinische Literatur enthält. Durch die Wahl dieser beiden Datenbanken wurde sichergestellt, dass das Suchraster sowohl wissenschaftliche Arbeiten mit ökonomischem als auch sozialpräventivem Fokus auffinden kann.

Da diese Datenbanken nicht immer auf dem allerneuesten Stand sind, wurde zusätzlich eine Internetrecherche durchgeführt. Dabei kam die auf wissenschaftliche Artikel spezialisierte Suchmaschine Google Scholar zum Einsatz. Diese hat zusätzlich den Vorteil, dass auch Publikationen ausserhalb der beiden spezialisierten Datenbanken gefunden werden. Zudem sind auch noch nicht in Zeitschriften publizierte Diskussionspapiere im Suchindex enthalten, was die Aktualität der Ergebnisse sicherstellt.

Um möglichst alle relevanten und aktuellen Beiträge zu finden, wurden die Datenbanken und Google Scholar systematisch nach Suchbegriffen abgefragt, welche für dieses Projekt von Interesse sind. Diese Suchbegriffe orientieren sich an den im Projekt zu beantwortenden Fragen. Sie sind im Anhang detailliert aufgelistet (vgl. Abschnitte 7.3 und 7.4). In einem ersten Schritt wurde jeweils nach deutschsprachiger Literatur gesucht, in einem zweiten Schritt auch nach englischsprachiger, insbesondere um internationale Publikationen ausfindig zu machen.

In einem zusätzlichen Schritt wurden die Literaturverzeichnisse der gefundenen Artikel auf weitere relevante Literatur hin untersucht, die bei der bisherigen Recherche nicht aufgetaucht sind. Ebenfalls wurde dabei überprüft, ob für relevant befundene Artikel bereits von anderen Autoren zitiert wurden. Damit liess sich erkennen, ob neuere Studien zum Thema durch das Suchraster gefallen waren.

2.3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Literaturrecherche thematisch geordnet zusammengefasst.

2.3.1 *Anteil Beschäftigte mit Alkoholproblemen, Unterschiede nach Branchen*

In der Zusammenstellung verschiedener Studien zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz des Bundesamts für Gesundheit BAG (2009) wird das Fazit gezogen, dass der Anteil der Mitarbeitenden in einem Unternehmen, die ein Alkoholproblem haben, etwa fünf Prozent beträgt. Als Quelle

wird unter anderem die SFA¹-Broschüre (2005) «Alkohol und andere Drogen im Unternehmen» genannt. Der Anteil der Beschäftigten wird in Petschler und Fuchs (2000) für die USA ebenfalls mit fünf Prozent angegeben, für Deutschland mit 5.7 Prozent. Polli (1988) spricht in einer Studie für die USA, Deutschland und die Schweiz von 4.3 Prozent. All diese Studien beziehen sich jedoch mehrheitlich auf ältere Quellen.

Für die USA, Niederlande, Australien und Spanien wurden im Rahmen der Recherche neuere Literatur über den Anteil der Beschäftigten mit Alkoholproblemen gefunden. Die Ergebnisse bewegen sich im Rahmen der bereits erwähnten Studien. Die Definitionen der Risikoklassen unterscheiden sich zwar zwischen den Ländern, es basieren aber alle grundsätzlich darauf, wie viele alkoholische Getränke pro Gelegenheit oder täglich getrunken werden. Gestützt auf den National Household Survey on Drug Abuse (NHSDA) kommen Zhang et al. (1999) zum Ergebnis, dass 1997 in den USA 7.6 Prozent der Vollzeitbeschäftigten schwere Trinker waren. Schutten et al. (2003) beziffern die Anzahl der Problemtrinker unter den Beschäftigten für die Niederlande mit 4.9 Prozent. In einer australischen Studie von Roche et al. (2008) wird der Alkoholkonsum in Risikokategorien für akute und chronische Gesundheitsschäden unterteilt. Auf Basis der Daten einer breit angelegten Haushaltserhebung fallen acht Prozent der australischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in die Kategorie akut hochriskanten Trinkverhaltens. In der langfristigen Perspektive finden die Autoren drei Prozent in der chronischen Hochrisikokategorie. Nach den Untersuchungen von Megías Valenzuela et al. (1996) sowie von Navarro Botella und Rodríguez San Julián (2002) betrug der Anteil der Hochrisikotrinker im Jahr 1995 in Spanien 4.8 Prozent der Beschäftigten und im Jahr 2001 noch 3 Prozent.

Dabei scheint es in allen Ländern grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen und Beschäftigungskategorien zu geben. Mandell et al. (1992) identifizieren beispielsweise in den USA das Bau- und das Transportgewerbe als Branchen, wo Alkoholismus besonders verbreitet ist. Nach Zhang und Snizek (2003) sind vor allem das Gast- und das Baugewerbe Risikobranchen. Zudem kommen sie zum Ergebnis, dass ungelernte Hilfsarbeitskräfte häufiger viel trinken. In den Niederlanden sind vor allem in der Landwirtschaft und Fischerei (8.3%), im Gastgewerbe (10.5%) und in «Kultur und übrige Dienstleistungen» (8.6%) viele Problemtrinker anzutreffen, während es beispielsweise im Gesundheitswesen nur 2.6 Prozent sind (Schutten et al., 2003).

2.3.2 *Fehlzeiten*

In der Literatur ist grundsätzlich unbestritten, dass problematischer Alkoholkonsum zu mehr Fehlzeiten führt. Ergänzend zu den in der Zusammenstellung des BAG aufgeführten Studien hat die Literaturrecherche Untersuchungen in den USA, Australien, Neuseeland, Schweden und

¹ Anfang Mai 2010 hat sich die «Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme» (SFA) in «Sucht Info Schweiz» umbenannt. Hier wurde der Name «SFA» beibehalten, da alle verwendeten Publikationen unter diesem Namen erschienen sind.

Finnland zu Tage gebracht. Diese unterscheiden sich teilweise in ihrer Methodik (Eigenaussagen vs. gemessener Alkoholkonsum) und in ihren Ergebnissen.

In den USA ermitteln McFarlin und Fals-Stewart (2002), dass Angestellte am Tag, nachdem sie Alkohol konsumiert haben, in etwa doppelt so häufig am Arbeitsplatz fehlen. Mangione et al. (1999) finden einen U-förmigen Zusammenhang zwischen der Trinkintensität und abwesenden Arbeitstagen. Demnach fehlen mässige Trinker weniger am Arbeitsplatz als leichte Trinker und Abstinente, schwere Trinker fehlen wiederum häufiger am Arbeitsplatz. Strikt positiv ist jedoch der Zusammenhang zwischen der Intensität des Alkoholkonsums und spätem Eintreffen am Arbeitsplatz bzw. frühem Verlassen des Arbeitsplatzes.

Vahtera et al. (2002) finden in Finnland ebenfalls einen U-förmigen Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und krankheitsbedingter Abwesenheit. Angestellte mit einem moderaten Alkoholkonsum wiesen weniger Fehlzeiten auf als Abstinente oder Beschäftigte mit einem übermässigen Alkoholkonsum. Diese Beobachtung erklären die Autoren unter anderem mit dem präventiven Effekt, den ein mässiger Alkoholkonsum auf die Gesundheit insbesondere in Bezug auf Herz-Kreislauf-Krankheiten haben kann.

In Australien haben Roche et al. (2008) sowie Pidd et al. (2006) Absentismus im Zusammenhang mit Alkoholkonsum untersucht. Sie unterscheiden dabei zwischen Fehlzeiten, welche sich einerseits direkt aus dem Alkoholkonsum ergeben und andererseits aufgrund von Krankheit oder Verletzung zustande kommen. Im Vergleich zu Personen mit einem niedrigen Alkoholkonsum berichten Personen, welche langfristig riskant bzw. hochriskant trinken, 4.3- bzw. 7.3-mal häufiger über alkoholbedingte Abwesenheiten. Bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit findet sich dieser Effekt nicht. Hier führt nur kurzfristig riskantes Trinken zu mehr Abwesenheiten. Insgesamt werden die Kosten durch Absentismus, welcher durch Alkoholkonsum verursacht wird, je nach Methode auf AUD 437 Millionen bzw. 1.2 Milliarden (CHF 395 Millionen bzw. 1.1 Milliarden)² geschätzt. Die Anzahl alkoholbedingter Fehltage beläuft sich dabei auf 0.35 bzw. 1.06 Tage pro Erwerbstätigen und Jahr. Absolut entstehen diese Kosten mehrheitlich durch Personen, welche ein Konsumniveau mit niedrigem Risikoprofil haben, da diese den überwiegenden Teil der Erwerbsbevölkerung stellen. Für Neuseeland kommen Jones et al. (1995) zum Schluss, dass ungefähr 0.1 Tage pro Erwerbstätigen jährlich durch alkoholbedingte Fehlzeiten verloren gehen. Dies resultiert in jährlichen Kosten von rund NZD 16 Millionen (ca. CHF 11 Millionen). Die Autoren weisen darauf hin, dass es sich dabei um eine konservative Schätzung handelt. Eine ältere Studie quantifiziert die Kosten durch Absentismus für Grossbritannien auf über £ 600 Millionen (CHF 1 Milliarde) jährlich (McDonnell und Maynard, 1985).

Im Gegensatz zu den meisten anderen Untersuchungen messen Hermansson et al. (2002) in Schweden die Intensität des Alkoholkonsums von Beschäftigten nicht durch Befragungen, sondern durch medizinische Tests im Rahmen einer routinemässigen Gesundheitsuntersuchung. Sie

² Alle Wechselkurse gemäss <http://www.nzz.ch/finanzen/devisen>, aufgerufen am 29. September 2009.

kommen zum Resultat, dass Personen mit einem leicht erhöhten oder riskanten Alkoholkonsum eine grössere Anzahl Fehltage aufgrund von Krankheit haben. Ähnliche Ergebnisse für Schweden finden auch Upmark et al. (1999) in einer Langzeitstudie. Einen interessanten Ansatz, um den Einfluss von Alkoholkonsum auf Krankheitsabwesenheiten zu untersuchen, wählt Norström (2006). Er beobachtet den Einfluss von der Menge verkauften Alkohols auf die Anzahl krankheitsbedingter Fehltage zwischen 1935 und 2002 in Schweden. Jeder zusätzlich verkaufte Liter reinen Alkohols führte bei den Männern zu 13 Prozent mehr krankheitsbedingter Abwesenheit. Für die Frauen konnte hingegen kein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

In der Essenz kommen alle genannten Studien zum selben Resultat: Problematischer Alkoholkonsum führt zu mehr (krankheitsbedingten) Abwesenheiten. Nicht vollständig klar ist der Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Absentismus bei unproblematischen Konsumniveaus. Während einige Untersuchungen einen U-förmigen Zusammenhang erkennen, also gemässiger Konsum zu weniger Absentismus führt als Abstinenz, sehen andere Studien auch unproblematischen Konsum als erheblichen Verursacher für Fehlzeiten.

2.3.3 Unfälle

Die internationale Literatur zum Themenbereich alkoholbedingte Arbeitsunfälle ist relativ spärlich. Meist wird dieser Zusammenhang im Zuge einer generellen Analyse von Alkohol und daraus resultierende Probleme am Arbeitsplatz am Rande mit behandelt. Einigermassen aktuelle Evidenz gibt es aus den Vereinigten Staaten. Zaloshnja et al. (2007) schätzen für die USA die Kosten, welche den Arbeitgebern durch alkoholbedingte Verletzungen entstehen. Zwischen 1998 und 2000 waren dies jährlich USD 28.6 Milliarden (CHF 29.4 Milliarden). Von diesen Kosten fallen USD 13.2 Milliarden (CHF 13.5 Milliarden) auf Verletzungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen und bei denen Alkohol involviert war. Die Autoren kamen dabei zum Schluss dass rund neun Prozent der tödlichen Arbeitsunfälle auf Alkohol zurückzuführen waren, während dieser Anteil bei den nicht tödlichen Arbeitsunfällen beinahe einen Drittel ausmachte.

Kurzthaler et al. (2004) untersuchen Alkoholkonsum bei Arbeitsunfällen in Österreich. Im Vergleich zu anderen Unfällen war die Blutalkoholkonzentration bei Arbeitsunfällen geringer. Alkoholbedingte Unfälle scheinen somit eher ausserhalb des Arbeitsplatzes stattzufinden. Ausserdem zeigte der Alkohol keinen Einfluss auf die Ausprägung der erlittenen Verletzung. Arbeitsunfälle unter Alkoholeinfluss sind also nicht zwingend gravierender.

Eine Übersicht über die Literatur zu Alkohol am Arbeitsplatz und Unfällen in Spanien zeigen Gómez et al. (2002). In der Übersicht enthalten sind ebenfalls die bereits erwähnten Untersuchungen von Megías Valenzuela et al. (1996) sowie Navarro Botella und Rodríguez San Julián (2002). Sie machen darauf aufmerksam, dass der Zusammenhang zwischen Alkohol und Arbeitsunfällen in Spanien bisher zu wenig untersucht wurde und dass es relativ wenige wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema gibt. Die meisten der bestehenden Studien zeigen ein deutlich erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen durch Alkoholkonsum. Die Resultate der be-

trachteten Arbeiten reichen dabei von einem gleich hohen bis zu einem 50 Prozent höheren Risiko für Trinker, einen Arbeitsunfall zu haben.

2.3.4 *Arbeitsproduktivität*

Die meisten Studien, welche die durch problematischen Alkoholkonsum verursachten Produktivitätsverluste quantifizieren wollen, greifen auf Schätzungen aus den 1970er-Jahren für die USA zurück. So beispielsweise auch Jones et al. (1995), welche die 25 Prozent Produktivitätsverlust der Studie des US General Accounting Office (1970) ihren Analysen für Neuseeland zugrundelegen.

Jüngere Untersuchungen zu alkoholbedingten Arbeitsproduktivitätsverlusten liegen zwar vor. Diese analysieren jedoch eher die grundlegenden Zusammenhänge und Bestimmungsgründe. Eine Quantifizierung der Effekte wird mit Ausnahme von simplen Häufigkeiten nicht vorgenommen. So führten Ames et al. (1997) in den Vereinigten Staaten eine Studie durch, bei welcher Beschäftigte gefragt wurden, wie viel sie vor und während der Arbeit trinken, wie oft sie verkatert zur Arbeit erscheinen, wie hoch ihr Alkoholkonsum generell ist und was für Problemen sie am Arbeitsplatz begegneten. Aus den Ergebnissen der Befragung folgern sie, dass Trinken unmittelbar vor oder während der Arbeit zu verringerter Produktivität und einer verschlechterten Arbeitshaltung führt. Dabei scheint der Alkoholkonsum ausserhalb des Arbeitsumfeldes keine Rolle zu spielen. Andere Probleme, welche durch Alkoholkonsum am Arbeitsplatz vermehrt auftreten, sind Übelkeit, Arztbesuche, Arbeitsunfälle, Kritik des Vorgesetzten oder Streit und Einschlafen bei der Arbeit.

Mangione et al. (1999) bestätigt diesen Zusammenhang für die USA: Je höher der Alkoholkonsum eines Beschäftigten ist, desto mehr Leistungsprobleme treten auf. Zum selben Ergebnis kommen auch Henderson et al. (1996). Für Spanien erhalten Megías Valenzuela et al. (1996) ähnliche Resultate. So werden verringerte Arbeitsleistung und andere Probleme am Arbeitsplatz als Folge von Alkoholkonsum angegeben.

2.3.5 *Prävention*

In Bezug auf Präventionsprogramme am Arbeitsplatz finden sich in der internationalen Literatur vor allem Fallbeispiele, die sich nicht ohne Weiteres vor allem in Bezug auf die Kostenfolgen verallgemeinern lassen. Studien genereller Art gibt es zu diesem Thema relativ wenige. Ennenbach et al. (2009) untersuchen die Wirksamkeit betrieblicher Suchtprävention in einer deutschen Rehabilitationsklinik. Die Studie fokussiert nicht nur auf Alkohol, sondern auch auf Nikotin. Die Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Suchtprävention wirksam sein kann. So hat sich im Verlaufe des Beobachtungszeitraums nach der Einführung eines Präventionsprogramms die berufliche Zufriedenheit aller Beschäftigten erhöht, die Arbeitsunfähigkeitstage konnten reduziert werden und der Alkoholkonsum ist gesunken.

In den USA führte French (2000) eine ökonomische Evaluation von Alkoholsuchtbehandlungsprogrammen durch. In einer Übersicht fasst er die Literatur zum Thema zusammen. Die in der

US-Literatur untersuchten Präventionsprogramme beschränken sich häufig auf Hilfseinrichtungen. Sie sind deshalb nur beschränkt mit europäischen Präventionsprogrammen vergleichbar. Nichtsdestotrotz werden die meisten Programme als effektiv bezeichnet. Roman und Blum (1996 und 2002) untersuchen ebenfalls US-Literatur zu Interventionen bei Alkoholkonsum. Sie fassen zusammen, dass Employee Assistance Programs Beschäftigte effektiv wiedereingliedern können. Dabei werden insbesondere Informationsprogramme über Alkohol, Gesundheitsförderungsprogramme und Peer-Assistance-Programme als potenziell wirksame Massnahmen genannt. Die Autoren weisen jedoch auf die mangelnde Datengrundlage zur Evaluation hin.

2.3.6 *Gewalt*

Grundsätzlich ist der Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Gewalt unbestritten. Besonders bei der häuslichen Gewalt scheint Alkohol häufig eine wichtige Rolle zu spielen (vgl. beispielsweise SFA, 2001). Alkoholbedingte Gewalt am Arbeitsplatz scheint insgesamt aber – vor allem im Vergleich zu den bisher beschriebenen Themen – ein deutlich untergeordnetes Problem zu sein.

Es existieren verschiedene Formen von Gewalt am Arbeitsplatz. Dabei wird grundsätzlich zwischen physischer (z. B. Mord) und psychischer Gewalt (z. B. Mobbing) unterschieden. Gewalt am Arbeitsplatz kann auch in drei verschiedene Täterkategorien unterteilt werden (vgl. Mayhew und Chappell, 2003). Demnach wird «externe» Gewalt durch organisationsfremde Personen gegen Mitarbeitende ausgeübt (z. B. Überfälle), «klienteninitiierte» Gewalt durch Kunden und schliesslich «interne» Gewalt durch andere Mitarbeitende oder Vorgesetzte.

Besonders betroffen von externer und klienteninitiiertter Gewalt sind Angestellte im Sicherheitsbereich und Krankenpflegende. Dabei steht ein Teil der Gewalt im Zusammenhang mit Alkoholkonsum (vgl. Hoel et al., 2001 oder Mayhew und Chappell, 2003). Für die hier betrachtete Fragestellung ist vor allem die interne Gewalt im Zusammenhang mit Alkohol von Interesse. Diese scheint jedoch deutlich weniger häufig aufzutreten als externe oder klienteninitiierte Gewalt (vgl. LeBlanc und Barling, 2005).

Greenberg und Barling (1999) stellen fest, dass neben dem Alkoholkonsum auch die bisherige Gewalthistorie einen Einfluss darauf hat, ob eine Person Gewalt gegen Mitarbeitende ausübt. McFarlin et al. (2001) stellen zudem fest, dass ein Zusammenhang in zwei Richtungen besteht. Sie finden sowohl einen positiven Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und schikaniert werden durch verbale oder physische Aggressionen bei der Arbeit als auch zwischen Alkoholkonsum und Begehung von verbalen oder physischen Aggressionen. Alkoholkonsum scheint demnach nicht nur ein individuelles Merkmal zu sein, welches Täterschaft begünstigt, sondern auch bei Opfern häufiger zu finden ist.

2.3.7 *Kosten von Alkohol am Arbeitsplatz*

Es existieren einige Studien, welche sich mit den Kosten des Alkoholkonsums für die Gesellschaft befassen, nicht jedoch spezifisch mit den Kosten, welche durch Alkohol am Arbeitsplatz

den Unternehmen entstehen. Henderson et al. (1996) bieten eine gute Übersicht über allgemeine Kostenstudien, die auf nationaler Ebene durchgeführt wurden. Sie verweisen aber darauf, dass die Statistiken untereinander nicht vergleichbar sind, da ihnen andere Methodologien zugrunde liegen und die Länder sich prinzipiell durch verschiedene Trinkkulturen unterscheiden. Insgesamt scheinen die gesamtwirtschaftlichen Kosten in den betrachteten Studien beträchtlich zu sein. So machten sie in Finnland um 1980 1.5 Prozent des Bruttosozialproduktes aus, in Neuseeland und Polen etwa zwei Prozent und in der ehemaligen UdSSR gar zehn Prozent.

Einzelne Studien quantifizieren die Kosten gewisser Aspekte von alkoholbedingten Problemen am Arbeitsplatz wie beispielsweise Absentismus (vgl. dazu z. B. Pidd et al., 2006 und insbesondere Abschnitt 2.3.2 sowie Zaloshnja et al. (2007) und Abschnitt 2.3.3). Untersuchungen, welche die gesamten Kosten durch Alkoholkonsum am Arbeitsplatz zu ermitteln versuchen, gibt es jedoch kaum. Crofton (1987) gibt eine Übersicht über Studien, die dies für Grossbritannien zwischen 1977 und 1985 versuchten. Dabei verweist er gleich zu Beginn auf die auch in England karge Datenlage. Zudem weist er – wie auch Pidd et al. (2006) – darauf hin, dass die meisten Kosten nicht durch schwere, sondern durch gemässigte und leichte Trinker entstehen, da diese einen viel grösseren Teil der Population stellen. Die Schätzungen der Kosten für Grossbritannien reichen von £ 60 Millionen bis 500 Millionen jährlich (CHF 100 Millionen bzw. 830 Millionen). Eine Studie von McDonnell und Maynard (1985), welche auch die Kosten mit einbezieht, welche im Gesundheitswesen durch problematischen Alkoholkonsum anfallen, kommt auf über £ 1.5 Milliarden (CHF 2.5 Milliarden) pro Jahr.

2.3.8 *Fazit*

Für die Schweiz hat die Literaturrecherche gegenüber der Literaturzusammenstellung des BAG (2009) zu alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz zu keinen neuen Ergebnissen geführt. In ihr scheinen die wesentlichsten und neuesten verfügbaren Publikationen für die Schweiz verarbeitet und die wichtigsten Punkte herausgegriffen worden zu sein. Die Ergebnisse wurden teilweise durch die zusätzlich recherchierte internationale Literatur bestätigt. Insbesondere scheint sich der Prozentsatz von fünf Prozent Problemtrinker unter den Erwerbstätigen in mehreren Studien zu bestätigen, auch wenn teilweise unterschiedliche Klassifizierungskriterien zur Anwendung kamen. Ebenfalls bestätigt hat sich, dass betriebliche Präventionsprogramme sich für die durchführenden Unternehmen zu lohnen scheinen. Allerdings sind diese Ergebnisse meist auf Fallstudien zurückzuführen, die sich kaum verallgemeinern lassen. Zudem kann ein Selektionseffekt vorhanden sein, indem gerade diejenigen Betriebe Präventionsprogramme einführen und evaluieren lassen, die besonders hohe Kosten durch problematischen Alkoholkonsum zu tragen haben. Nicht weiter erhärtet werden konnte die Aussage, dass Alkoholkonsum am Arbeitsplatz zu einem Produktivitätsverlust von 25 Prozent führt. Dieser Wert basiert im Prinzip auf einer US-amerikanischen Studie von 1970. Neuere Literatur zum Thema, welche alkoholbedingte Produktivitätsverluste quantifiziert, wurden keine gefunden.

Die Literaturrecherche auf internationaler Ebene hat einiges mehr an Ergebnissen hervorgebracht. Grundsätzlich lässt sich jedoch auch auf internationaler Ebene beobachten, dass die Lite-

ratur zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz nicht immer aktuell ist und sich neuere Studien häufig auf Ergebnisse älterer Arbeiten beziehen. Zusätzlich werden Probleme wie Absentismus oder Krankheit häufig nicht nur im Zusammenhang mit Alkoholkonsum untersucht, sondern auch mit anderen Drogen oder Tabak.

Die meisten Studien behandeln einzelne Aspekte von alkoholbedingten Problemen am Arbeitsplatz. Dabei kommen unterschiedliche Definitionen und Methodologien zum Einsatz. Insbesondere gibt es keine einheitliche Definition, was unter problematischem Trinkverhalten am Arbeitsplatz genau zu verstehen ist. Verallgemeinerungen der Resultate sind dementsprechend kaum möglich, was zusätzlich dadurch erschwert wird, dass in den betrachteten Ländern unterschiedliche Trinkkulturen vorherrschen. Was sich auf allgemeiner Ebene sagen lässt, ist, dass Alkoholkonsum substanzielle Kosten am Arbeitsplatz verursacht. Negative Effekte auf Fehlzeiten, Produktivität und Arbeitsunfälle sind beinahe überall in der Literatur nachgewiesen. Einzig über die Größenordnungen der Effekte sind kaum Aussagen möglich. Während gewisse Studien gesamtwirtschaftliche Kosten von über einem Prozent des Brutto sozialprodukts ausweisen (vgl. Henderson et al., 1996), kommen andere zu Werten, die unter einem Promille des Brutto sozialprodukts liegen (vgl. z. B. Pidd et al., 2006).

3 Datenerhebung für die Schweiz

3.1 Datenbedarf und Quellen

Wie der Literaturüberblick in Kapitel 2 gezeigt hat, sind die Studien zu alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz – gerade für die Schweiz – lückenhaft oder veraltet. Die bestehenden Datenquellen eignen sich dementsprechend nicht für eine umfassende Beantwortung der in Kapitel 1 aufgeworfenen Fragen. Einzig die Schweizerische Gesundheitsbefragung kann dafür verwendet werden, um eine Aussage über den Anteil der Erwerbstätigen mit einem problematischen Alkoholkonsum zu machen. Da in ihr auch teilweise Informationen zu Unfällen und Fehlzeiten am Arbeitsplatz enthalten sind, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass sich auch Hinweise für die alkoholbedingten Kosten von Absentismus und Unfällen aus dieser Quelle ableiten lassen.

Dieses Fehlen von geeigneten Datenquellen zur Beantwortung der Forschungsfragen macht es nötig, eine Primärdatenerhebung zu Alkoholproblemen in den Unternehmen und deren Folgekosten durchzuführen. Für diesen Zweck eignet sich eine Befragung bei den jeweiligen Personalverantwortlichen der Unternehmen, die mit dem Thema am besten vertraut sein sollten.

Um die Kosten von problematischem Alkoholkonsum am Arbeitsplatz quantifizieren zu können, wurde im Vorfeld der Datenbedarf für die Unternehmensbefragung ermittelt. Ausgehend von der Nomenklatur bei ökonomischen Evaluationen wurden die möglichen Kosten von problematischem Alkoholkonsum am Arbeitsplatz in die Kategorien direkte, indirekte und intangible Kosten eingeteilt (vgl. z. B. Zweifel und Telser, 2009). Während direkte Kosten in monetärer Form anfallen, werden unter indirekten Kosten Produktionsausfälle und Produktivitätsverluste subsumiert. Intangible Kosten sind demgegenüber nur schwer fassbare Kostenkomponenten und können nicht ohne Weiteres in Geldeinheiten ausgedrückt werden. Tabelle 4 zeigt, dass einzig bei den alkoholbedingten Unfällen direkte Kosten in monetärer Form anfallen, sei dies durch Sachschäden, Reparaturkosten oder Stellvertretungen. Die Mehrheit der alkoholbedingten Kostenkomponenten ist der Kategorie der indirekten Kosten zuzuordnen, das heisst sie fallen vornehmlich in Form entgangener oder nicht effizient genutzter Arbeitszeit an. Um solche indirekten Kosten zu quantifizieren, braucht es sowohl Informationen über die Grössenordnungen der Zeit- beziehungsweise Produktivitätsverluste als auch einen Lohnsatz, mit welchem diese bewertet werden können. Intangible Kostenkomponenten wie Imageschaden oder alkoholbedingte Gewalt am Arbeitsplatz lassen sich hingegen kaum monetär quantifizieren.

Tabelle 4 Kategorisierung der Kostenkomponenten

Kostenkomponenten	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Intangible Kosten
Alkoholbedingte Fehlzeiten		X	
Alkoholbedingte Unfälle	X	X	
Alkoholbedingte Produktivitätsverluste		X	
Alkoholbedingte Gewalt			X
Alkoholbedingter Imageschaden			X

Nur bei den alkoholbedingten Unfällen fallen direkte Kosten in monetärer Form an. Die meisten Kostenkomponenten verursachen indirekte Kosten in Form von entgangener oder ineffizient genutzter Arbeitszeit. Diese indirekten Kosten müssen mit einem Lohnsatz quantifiziert werden. Die intangiblen Kostenkomponenten Gewalt und Image lassen sich kaum quantifizieren und können höchstens deskriptiv beschrieben werden.

Quelle: Polynomics.

Aufgrund dieser Kategorisierung der Kostenkomponenten müssen folgende Daten und Informationen in der Unternehmensbefragung erhoben werden, damit Kostenhochrechnungen für die Schweiz durchgeführt werden können:

- Anteil Beschäftigte mit einem Alkoholproblem differenziert nach sozioökonomischen Kriterien wie Lohnklassen, Geschlecht oder Alter,
- Fehlzeiten Beschäftigter mit Alkoholproblemen verglichen mit anderen Beschäftigten,
- Anzahl und Art der Unfälle aufgrund von Alkoholproblemen,
- Kosten von alkoholbedingten Unfällen,
- Produktivitätsunterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Alkoholproblemen,
- Imageverluste durch problematischen Alkoholkonsum und
- alkoholbedingte Gewalt am Arbeitsplatz.

In Verbindung mit Informationen zu den Löhnen können so die Kosten des Alkoholproblems pro Unternehmen ermittelt werden. Für die Hochrechnung ist es unabdingbar sowohl diese Informationen aus der Unternehmensbefragung als auch die Löhne nach Branche, Region und Grössenklasse der Unternehmen differenziert vorliegen zu haben. Aus diesem Grund kommt als mögliche Datenquelle für die Löhne die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik in Frage, in welcher diese Differenzierungen enthalten sind. Des Weiteren kann die Betriebszählung, die vom Bundesamt für Statistik als Vollerhebung durchgeführt wird, verwendet werden, um Informationen zur Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Branchen, Regionen und Grössenklassen der Unternehmen zu erhalten.

Ein weiteres Forschungsgebiet dieses Berichts bilden die Präventionsanstrengungen in den Unternehmen. Deshalb ist es notwendig, von den Unternehmen zusätzlich zu wissen, ob sie ein

Präventionsprogramm eingerichtet haben, welche Massnahmen sie anwenden und wie sie Kosten und Nutzen daraus einschätzen.

3.2 Durchführung der Unternehmensbefragung

Für die Unternehmensbefragung wurde ein Fragebogen³ entwickelt, der sich am in Abschnitt 3.1 definierten Datenbedarf orientierte. Dabei wurden Fragen zu folgenden Themenkomplexen ausgearbeitet:

1. Allgemeine Angaben (Anzahl Mitarbeitende, Wochenarbeitszeit und Löhne)
2. Ausmass des problematischen Alkoholkonsums der Mitarbeitenden
3. Fehlzeiten
4. Unfälle
5. Produktivität
6. Imageschäden und Arbeitsklima
7. Gewalt
8. Prävention
9. Generelle Fragen zur Einschätzung des Alkoholproblems

Die Fragen wurden dabei so konzipiert, dass sie von Personalverantwortlichen beantwortet werden konnten. Diese sind die geeigneten Ansprechpersonen in den Unternehmen, da sie zum einen typischerweise über die Mitarbeitenden informiert sind und am ehesten über allfälliges problematisches Trinkverhalten Bescheid wissen und zum anderen auch die Auswirkungen auf das Unternehmen abschätzen können. Der Fragebogen wurde in fünf Vortest-Interviews auf Verständlichkeit und Funktionalität überprüft.

Grundgesamtheit der Stichprobenbildung für die Unternehmensbefragung waren in der Schweiz tätige Unternehmungen und Institutionen aus dem zweiten und dritten Sektor in allen drei Sprachregionen der Schweiz. Bei der Stichprobenbildung wurden folgende Kriterien beachtet:

- gleichmässige Verteilung auf die zehn im Vorfeld definierten Branchen⁴ Handel, Gastgewerbe, Finanzgewerbe, öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, übriger 3. Sektor, Chemieindustrie, Maschinenindustrie, übriger 2. Sektor und Baugewerbe mit mindestens 120 Unternehmungen/Institutionen pro Branche,

³ Die vollständige deutsche Version des Fragebogens findet sich im Anhang (vgl. Abschnitt 7.6).

⁴ Die genaue Definition der Branchen findet sich in Tabelle 21 im Anhang unter Abschnitt 7.5.

- Verteilung der drei Grössenkategorien 10-20 Mitarbeitende, 21-100 Mitarbeitende und mehr als 100 Mitarbeitende möglichst den realen Gegebenheiten entsprechend,
- Sprachregionale Verteilung (Deutsch, Französisch, Italienisch) möglichst gemäss der realen Verteilung aller Schweizer Unternehmungen/Institutionen auf die Sprachregionen,
- mindestens 100 Unternehmungen/Institutionen mit einem Präventionsprogramm.

Die Befragung wurde von gfs.bern in zwei Schritten durchgeführt: Im ersten Schritt wurden in mehreren Wellen 11'521 Personalverantwortliche nach den obigen Kriterien aus dem Betriebs- und Unternehmensregister gezogenen Unternehmungen/Institutionen brieflich dazu eingeladen, sich online für die Befragung anzumelden. Rund eine Woche nach ihrer Anmeldung erfolgte der zweite Schritt: Per E-Mail wurde den angemeldeten Befragungsteilnehmern eine Internetadresse mit dem Zugang zum Online-Fragebogen bekannt gegeben und darum gebeten, vorgängig die ebenfalls online abgelegten Teilnehmer-Informationen zu beachten und anschliessend den Online-Fragebogen auszufüllen. Insgesamt konnten so zwischen dem 15. Dezember 2009 und dem 9. März 2010 1'353 Interviews realisiert werden.

4 Resultate für die Schweiz

4.1 Resultate der Schweizerischen Gesundheitsbefragung

Die Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB) wird seit 1992 alle fünf Jahre im Auftrag des Bundesamtes für Statistik durchgeführt. Die letzte Erhebung fand 2007 statt. Diese umfasst telefonische Interviews mit 18'760 Personen, von welchen 14'432 im Anschluss zusätzlich einen schriftlichen Fragebogen beantworteten.

In der SGB werden Angaben zum Gesundheitszustand, zu Krankheiten, Lebensbedingungen, Lebensstilmerkmalen und weiteren Gesundheitsthemen abgefragt. Teil der SGB sind deshalb auch Fragen zum Trinkverhalten. Zusätzlich abgefragt werden sozioökonomische und demographische Daten. Aus diesem Grund eignen sich die Ergebnisse der SGB, um zusätzlich zur Unternehmensbefragung, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurde (vgl. Abschnitt 3.1), Hinweise über die Anzahl Personen mit problematischem Alkoholkonsum in der erwerbstätigen Bevölkerung zu erhalten.

Von den 18'760 in der SGB befragten Personen arbeiten 11'497 gegen Entlohnung. Sie repräsentieren damit die erwerbstätige Bevölkerung und sind deshalb der Bezugspunkt zu den aus der Unternehmensbefragung gewonnenen Daten. Gemäss Definition und Berechnungsschema der Schweizerischen Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA, vgl. Bundesamt für Statistik, 2008, Kap. V) wurde aus den Angaben in der SGB anschliessend berechnet, wie gross die Anteile Erwerbstätiger mit chronisch und episodisch riskantem Trinkverhalten sind.

Rund 5 Prozent der befragten erwerbstätigen Personen weisen ein chronisch riskantes Trinkverhalten auf. Dieses ist definiert durch einen täglichen Durchschnittskonsum von mehr als 20 g reinen Alkohols bei Frauen und 40 g bei Männern. Das entspricht zwei beziehungsweise vier Standardgläsern täglich. Einen episodisch riskanten Konsum, also wenn Frauen vier und Männer fünf oder mehr Gläser pro Gelegenheit trinken, haben insgesamt 15 Prozent der befragten erwerbstätigen Personen. Einen chronisch und/oder episodisch riskanten Konsum weisen 18 Prozent dieser Personen auf, wobei 3 Prozent Risikokumulierer sind, welche ein chronisch und episodisch riskantes Konsummuster haben.

Diese Ergebnisse stimmen relativ gut mit früheren und internationalen Ergebnissen überein. Mehrere Studien kommen zum Schluss – wenn auch mit teils unterschiedlichen Klassifizierungsdefinitionen –, dass rund 5 Prozent der Erwerbstätigen einen problematischen Alkoholkonsum aufweisen (vgl. dazu den Literaturüberblick in Kapitel 2).

Keine Informationen konnten aus der SGB zu Folgekosten von problematischem Trinkverhalten gewonnen werden. Die Daten der SGB lassen keinen Zusammenhang zwischen irgendeiner Form problematischen Trinkverhaltens und Absentismus oder verminderter Leistungsfähigkeit erkennen. Ebenfalls kein Zusammenhang scheint das Trinkverhalten darauf zu haben, ob jemand häufiger Opfer physischer oder psychischer Gewalt ist.

4.2 Resultate der Unternehmensbefragung

Insgesamt haben 1'353 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Im Vorfeld der Auswertung wurden die Daten umfangreich plausibilisiert. Dabei zeigte sich, dass in bis zu zwei Prozent der Fälle fehlerhafte oder unplausible Angaben gemacht wurden. Die offensichtlichen Fehler (z. B. eine falsche Dimension) wurden auf den korrekten Wert abgeändert. Wo eine solche Korrektur nicht möglich war, weil beispielsweise der Fehler bei einem unplausiblen Wert nicht ersichtlich war, wurde der Variablenwert auf «fehlend» (missing) gesetzt. Zusätzlich wurden 18 Beobachtungen aufgrund unplausibler Angaben für die Auswertungen gesamthaft ausgeschlossen. Weiter wurden 186 Unternehmen ausgeschlossen, da sie die minimale Anzahl von 10 Beschäftigten unterschritten. Damit stehen insgesamt 1'149 Beobachtungen für die Auswertungen zur Verfügung.

Die Stichprobe war quotiert nach Branche, Unternehmensgrösse sowie Sprachregion (vgl. Abschnitt 3.2). Die einzelnen Branchen enthalten dementsprechend jeweils ca. 10 Prozent der Beobachtungen. Bei der Unternehmensgrösse fallen 32 Prozent der befragten Unternehmen in die Kategorie 10 bis 20 Mitarbeitende, 45 Prozent in die Kategorie 21 bis 100 Mitarbeitende und 23 Prozent in die Kategorie über 100 Mitarbeitende. Drei Viertel der Unternehmen sind aus der Deutschschweiz, 18 Prozent aus der Romandie und 7 Prozent aus dem Tessin (vgl. Tabelle 5, rechte Spalte).

Die Resultate der Befragung zeigen, dass Alkoholismus am Arbeitsplatz durchaus als Problem wahrgenommen wird. Gut 85 Prozent der befragten Unternehmen stufen es grundsätzlich als Problem ein. Innerhalb des eigenen Unternehmens wird Alkoholismus von der Mehrheit aber als eher oder überhaupt kein Problem eingeschätzt. Lediglich für 15 Prozent aller Unternehmen ist es eher ein Problem und für 7 Prozent ein sehr grosses Problem. In den folgenden Abschnitten werden die Grössenordnungen des Problems nach Themenfeldern geordnet dargestellt.

4.2.1 *Beschäftigte mit Alkoholproblemen*

Dieser Abschnitt untersucht den Anteil an Unternehmen, welche Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigen sowie die Anzahl der betroffenen Mitarbeitenden. Problematischer Alkoholkonsum wurde dabei in der Befragung gemäss den Vorschlägen der SFA definiert (vgl. dazu die Angaben im Fragebogen, Abschnitt 7.6). Da die Personalverantwortlichen aber die Menge des von den Mitarbeitenden konsumierten Alkohols nicht beobachten können, kann die SFA-Definition höchstens eine Richtgrösse für die Beantwortung darstellen. Eine tatsächliche Unterscheidung in episodisch und chronisch problematisches Trinkverhalten kann durch eine solche Befragung kaum erreicht werden. Sie wird in dieser Studie auch nicht angestrebt, da dies für die Beantwortung der Forschungsfragen auf einem so allgemeinen Niveau nicht nötig ist. Über ein Drittel der befragten Unternehmen beschäftigt Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum. Die Mehrheit (54%) gab an, kein Personal mit problematischem Alkoholkonsum zu haben und 10 Prozent haben mit «weiss nicht» geantwortet (vgl. Tabelle 5).

Betrachtet man die Werte für die einzelnen Branchen, zeigt sich im Gastgewerbe ein relativ hoher Anteil. Fast jedes zweite Unternehmen ist in dieser Branche betroffen. Ebenfalls einen hohen Anteil (42%) hat die Maschinenindustrie. Der «übrige 3. Sektor» weist mit 27 Prozent den kleinsten Anteil an betroffenen Unternehmen auf. Bei der Maschinen- und Chemieindustrie fällt ein relativ hoher Anteil an «weiss nicht»-Antworten auf.

Tabelle 5 Unternehmen mit Beschäftigten mit problematischem Alkoholkonsum

Gibt es in Ihrer Unternehmung Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum?	Ja	Nein	Weiss nicht	Anzahl Unternehmen	
	Prozent			N	Prozent
Branche					
Handel	34	59	7	134	12
Gastgewerbe	49	43	7	92	8
Finanzgewerbe	36	57	7	105	9
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	32	60	8	95	8
Gesundheits- und Sozialwesen	33	57	10	143	12
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	27	64	10	105	9
Chemieindustrie	31	52	17	99	9
Maschinenindustrie	42	43	15	127	11
Übriger 2. Sektor (Industrie)	39	52	9	141	12
Baugewerbe	37	55	8	108	9
Unternehmensgrösse					
10 bis 20 Mitarbeitende	23	71	6	373	32
21 bis 100 Mitarbeitende	37	51	11	517	45
101 und mehr Mitarbeitende	52	37	11	259	23
Sprachregion					
Deutsch	38	52	10	863	75
Französisch	31	58	10	210	18
Italienisch	28	67	5	76	7
Total	36	54	10	1'149	100

Die Stichprobe wurde quotiert nach Branche, Unternehmensgrösse und Sprachregion. Über ein Drittel der 1'149 befragten Unternehmen beschäftigt Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum. Relativ hohe Anteile weisen das Gastgewerbe mit 49% und die Maschinenindustrie mit 42% auf. Der übrige 3. Sektor hingegen hat am wenigsten betroffene Unternehmen. Weiter ist ersichtlich, dass grössere Unternehmen deutlich öfters betroffen sind, während die kleineren Unternehmen über das Verhalten ihrer Mitarbeitenden besser Bescheid wissen. In der Deutschschweiz ist mit 38% der Anteil an betroffenen Unternehmen am grössten, während das Tessin lediglich einen Anteil von 28% aufweist.

Quelle: Polynomics.

Eine Unterteilung auf die Unternehmensgrösse zeigt, dass der Anteil der Unternehmen, welche Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholproblem haben, mit der Anzahl Beschäftigter

deutlich ansteigt. In der grössten Kategorie ist mit 52 Prozent mehr als die Hälfte der Unternehmen betroffen. Auch ist ersichtlich, dass die kleinen Unternehmen eher wissen, ob sie Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigen oder nicht. Der Anteil der Unternehmen, die mit «weiss nicht» geantwortet haben, ist bei den kleinen Unternehmen mit 6 Prozent etwas halb so gross wie bei den Unternehmen mit über 20 Beschäftigten.

Ebenfalls Unterschiede zeigen sich bei den Sprachregionen. In der Deutschschweiz ist der Anteil an Unternehmen, die Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum haben, mit 38 Prozent am höchsten, im Tessin liegt der Anteil mit 28 Prozent am niedrigsten.

Knapp 40 Prozent der betroffenen Unternehmen gaben an, einen Handlungsbedarf bezüglich Alkohols am Arbeitsplatz zu haben (nicht in der Tabelle gezeigt). Einen starken Handlungsbedarf sehen aber lediglich 2 Prozent.

Neben der Betroffenheit der Unternehmen wurde der Sachverhalt auch auf der Ebene der Beschäftigten untersucht. Der Anteil der Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsum wird dabei im Folgenden sowohl auf die Gesamtstichprobe als auch nur auf die betroffenen Unternehmen bezogen ausgewiesen. Der Unterschied liegt darin, dass im ersten Fall auch die Beschäftigten der Unternehmen enthalten sind, welche angegeben haben, keine Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum zu haben. Während dies die korrekte Grösse ist, um die Kosten zu berechnen (vgl. dazu Abschnitt 4.3), zeigt der Bezug auf nur die betroffenen Unternehmen besser auf, wie gross das Ausmass des Problems in den betroffenen Betrieben tatsächlich ist.

Tabelle 6 zeigt die Resultate dieser Auswertungen. Spalte 2 enthält jeweils den Anteil Beschäftigter mit einem problematischen Alkoholkonsum und Spalte 3 die gesamte Beschäftigtenzahl. Der Anteil Mitarbeitender mit einem problematischen Alkoholkonsum an der gesamten Stichprobe beträgt 2 Prozent, das heisst von rund 115'000 Beschäftigten in der vorliegenden Stichprobe weisen 2'300 einen problematischen Alkoholkonsum auf. Spalte 4 enthält für die Unternehmen, welche Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigen, den durchschnittlichen Anteil betroffener Mitarbeitender. Spalte 5 enthält schliesslich die Anzahl der betroffenen Unternehmen, das heisst im Durchschnitt haben in einem betroffenen Unternehmen 8 Prozent der Mitarbeitenden einen problematischen Alkoholkonsum.

In Tabelle 6 lässt sich erkennen, dass der Anteil Beschäftigter mit einem problematischen Alkoholkonsum in der unteren und mittleren Lohnklasse mit 2.7 Prozent ein Viertel höher als in der obersten Lohnklasse (2.2%) ausfällt. Alle drei Werte liegen jedoch über dem Anteil an der gesamten Stichprobe von 2 Prozent. Diese Differenz entsteht dadurch, dass die Unternehmen, welche die Anzahl Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem nur insgesamt und nicht für die einzelnen Lohnklassen angeben konnten, einen deutlich geringeren Anteil angeben. Neben dem Anteil betroffener Beschäftigter insgesamt ist auch der durchschnittliche Anteil pro betroffenes Unternehmen in der obersten Lohnklasse deutlich geringer (6.2% vs. 8.1% bzw. 8.4%).

Tabelle 6 Anteil Beschäftigte mit einem problematischen Alkoholkonsum

Anteil Beschäftigte mit problematischem Alkoholkonsum	an gesamter Stichprobe	Anzahl Beschäftigte	pro Unternehmen mit einem Alkoholkonsumproblem	Anzahl Unternehmen
	Prozent	N	Prozent	N
Lohnklasse				
Bis 50'000 Fr. pro Jahr	2.7	20'996	8.1	288
Von 50'001 bis 100'000 Fr. pro Jahr	2.7	41'987	8.4	345
100'001 Fr. pro Jahr oder mehr	2.2	12'008	6.2	314
Branche				
Handel	1.7	7'423	9.1	41
Gastgewerbe	5.1	7'661	13.1	42
Finanzgewerbe	2.1	11'015	5.2	37
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	0.5	25'536	5.0	27
Gesundheits- und Sozialwesen	2.2	11'444	5.1	44
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	1.6	18'795	9.4	26
Chemieindustrie	2.2	6'170	6.7	27
Maschinenindustrie	2.8	10'415	7.7	51
Übriger 2. Sektor (Industrie)	2.5	12'154	7.7	53
Baugewerbe	3.9	3'840	9.6	38
Unternehmensgrösse				
10 bis 20 Mitarbeitende	3.6	4'872	14.9	82
21 bis 100 Mitarbeitende	3.0	20'021	7.6	186
101 und mehr Mitarbeitende	1.7	89'560	3.7	118
Sprachregion				
Deutsch	2.4	66'373	8.3	306
Französisch	1.8	35'386	7.2	59
Italienisch	0.6	12'694	5.0	21
Total	2.0	114'453	7.9	386

Insgesamt weisen 2% der knapp 115'000 Beschäftigten einen problematischen Alkoholkonsum auf. Diese verteilen sich auf 386 Unternehmen und machen in diesen im Durchschnitt rund 8% der Mitarbeitenden aus. Besonders hoch ist der Anteil im Gastgewerbe mit 5% insgesamt und durchschnittlich 13% pro betroffenes Unternehmen. Ebenfalls einen hohen Anteil Beschäftigte mit problematischen Alkoholkonsum weist das Baugewerbe auf, während die öffentliche Verwaltung am wenigsten betroffen ist. Der Anteil betroffener Mitarbeitenden an der gesamten Stichprobe wie auch pro betroffenes Unternehmen sinkt mit der Unternehmensgrösse. Im Tessin sind lediglich 0.6% der Beschäftigten betroffen, in der Deutschschweiz sind es mit 2.4% am meisten.

Quelle: Polynomics.

Eine Unterteilung auf die Branchen zeigt, dass das Gastgewerbe nicht nur einen hohen Anteil betroffener Unternehmen hat, auch der Anteil an Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsum ist mit rund 5 Prozent insgesamt und mit durchschnittlich 13 Prozent pro betrof-

feines Unternehmen deutlich höher als in anderen Branchen. Den zweitgrössten Anteil weist mit 4 Prozent das Baugewerbe auf. Zwar sind in dieser Branche nicht überdurchschnittlich viele Unternehmen betroffen (vgl. Tabelle 5), aber der durchschnittliche Anteil Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholproblem pro betroffenes Unternehmen ist mit 10 Prozent relativ hoch. Ebenfalls einen relativ hohen durchschnittlichen Anteil pro Unternehmen weist der Handel und der übrige 3. Sektor auf. Auf die gesamte Stichprobe hat dies allerdings keinen allzu grossen Einfluss, da beim übrigen 3. Sektor relativ wenig Unternehmen betroffen sind (27%). Beim Handel sind zwar etwas mehr Unternehmen betroffen (34%), diese sind im Durchschnitt aber eher klein, sodass der hohe Anteil pro Unternehmen (9.1%) auf die gesamte Anzahl Mitarbeitende in der Branche nur einen Anteil von 1.7 Prozent ausmacht. Die öffentlichen Verwaltungen haben mit 0.5 Prozent den geringsten Anteil an Beschäftigten mit einem Alkoholproblem.

Grosse Unternehmen sind zwar absolut eher betroffen, aber der Anteil betroffener Beschäftigte ist umso grösser je kleiner das Unternehmen ist. Während in der kleinsten Kategorie 3.6 Prozent der Mitarbeitenden einen problematischen Alkoholkonsum aufweisen, sind es bei den Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden lediglich 1.7 Prozent. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass in kleinen Unternehmen das Verhalten der Mitarbeitenden besser beobachtbar und problematischer Alkoholkonsum von den Personalverantwortlichen einfacher zu bemerken ist.

Ebenfalls starke Unterschiede scheint es zwischen den Sprachregionen zu geben. Während in der Deutschschweiz 2.4 Prozent der Beschäftigten einen problematischen Alkoholkonsum aufweisen, sind es in der Romandie 1.8 Prozent und im Tessin sogar nur 0.6 Prozent. Diese relativ grossen Unterschiede entstehen dadurch, dass in der Deutschschweiz nicht nur prozentual die meisten Unternehmen betroffen sind, sondern auch innerhalb dieser Unternehmen der durchschnittliche Anteil der Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum mit 8.3 Prozent am höchsten ist. Im Tessin ist es hingegen genau umgekehrt. Zusätzlich zum kleinsten Anteil an betroffenen Unternehmen, ist der Anteil der betroffenen Beschäftigten innerhalb der Unternehmen im Durchschnitt mit 5 Prozent vergleichsweise niedrig.

In Bezug auf die Soziodemographie zeigt sich (nicht in der Tabelle dargestellt), dass der Anteil der Beschäftigten mit problematischem Alkoholkonsum im Alter zunimmt. Im Durchschnitt fallen in einem betroffenen Unternehmen 15 Prozent der Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum in die Kategorie der 20- bis 29-Jährigen und 18 Prozent in die Kategorie der 30- bis 39-Jährigen. Bei den Kategorien der 40- bis 49-Jährigen und 50- bis 65-Jährigen liegt der durchschnittliche Wert mit jeweils rund 30 Prozent deutlich höher. Des Weiteren haben überwiegend Männer ein Alkoholproblem, sie machen etwa drei Viertel der Betroffenen aus. Aussagen zu den einzelnen Branchen, Regionen oder Grössenklassen können hier nicht gemacht werden, da keine Angaben über den Männeranteil beziehungsweise die Altersverteilung aller Beschäftigten in diesen Untergruppen vorliegen und diese je nach Branche stark variieren.

4.2.2 Fehlzeiten

Dieser Abschnitt untersucht die Fehlzeiten, die bei den Mitarbeitenden durch problematischen Alkoholkonsum anfallen. Tabelle 7 bietet einen Überblick über die Resultate. Spalte 2 enthält die durchschnittlichen zusätzlichen Fehlstunden pro Monat eines Beschäftigten mit einem Alkoholproblem. Da der Median für praktische alle Untergruppen 0 beträgt, wird auf eine Darstellung dieser Werte verzichtet. In Spalte 4 wird der durchschnittliche Anteil der alkoholbedingten zusätzlichen Fehlstunden an der Gesamtarbeitszeit pro Unternehmen dargestellt. Die Spalten 3 und 5 enthalten jeweils die Anzahl Unternehmen, die in der jeweiligen Kategorie Angaben gemacht haben.

Im Durchschnitt fehlen Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem pro Monat knapp vier Stunden mehr als jemand ohne problematischen Alkoholkonsum. Pro Jahr entspricht dies über einer Woche zusätzlicher Fehlzeit. Bezogen auf die Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten eines betroffenen Unternehmens liegt der Anteil der alkoholbedingten Fehlzeiten bei einer 42-Stunden-Woche dementsprechend bei 0.15 Prozent (berechnet anhand des durchschnittlichen Anteils Beschäftigter mit einem problematischen Alkoholkonsum von 7.9%, vgl. Tabelle 6).

Bei den Lohnklassen scheinen vor allem die Mitarbeitenden in der mittleren Lohnklasse häufiger zu fehlen. Der Anteil an der Gesamtarbeitszeit ist jedoch in der untersten Lohnklasse am höchsten, obwohl der Anteil an Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum nicht höher liegt (vgl. Tabelle 6). Betrachtet man die Verteilungen der Werte innerhalb der Lohnklassen, so zeigt sich, dass in der untersten Lohnklasse die Werte stärker streuen.

Bei den Branchen weisen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Finanzgewerbe mit rund 6 Stunden pro Monat relativ hohe zusätzliche Fehlzeiten auf. Beim Gesundheits- und Sozialwesen macht dies auf die gesamte Arbeitszeit gesehen im Durchschnitt den gleichen Anteil aus wie im Gastgewerbe (0.25%). Im Handel verursachen Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum keine allzu hohen zusätzlichen Fehlstunden (1.3 Stunden pro Monat).

Das Problem der Fehlzeiten nimmt mit der Unternehmensgrösse zu. Während bei den kleinen und mittleren Betrieben die durchschnittliche Fehlzeit 3.8 beziehungsweise 4.7 Stunden beträgt, liegt sie bei den grossen Unternehmen mit 6.5 Stunden deutlich höher. Der Anteil an der Gesamtarbeitszeit hingegen ist relativ ähnlich, da die grossen Unternehmen im Durchschnitt einen kleineren Anteil an Beschäftigten mit einem Alkoholproblem haben (vgl. Tabelle 6).

Bei der Sprachregion sind die durchschnittlichen zusätzlichen Fehlstunden pro Mitarbeitende/r mit einem Alkoholproblem im Tessin am niedrigsten (2.1 Stunden), in der Deutschschweiz betragen sie 3.8 Stunden und in der Romandie 4.7 Stunden.

Tabelle 7 Fehlzeiten durch problematischen Alkoholkonsum

Zusätzliche Fehlstunden eines Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsums pro Monat	Fehlstunden	Anzahl Unternehmen	Anteil an Gesamtarbeitszeit	Anzahl Unternehmen
	Stunden	N	Prozent	N
Lohnklasse (Bruttojahreslohn)				
Bis 50'000 Fr. pro Jahr	2.6	97	0.29	90
Von 50'001 bis 100'000 Fr. pro Jahr	3.5	237	0.15	225
Über 100'000 Fr. pro Jahr	2.8	78	0.11	70
Branche				
Handel	1.3	33	0.03	30
Gastgewerbe	4.1	33	0.25	33
Finanzgewerbe	5.9	26	0.17	26
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	4.0	23	0.11	23
Gesundheits- und Sozialwesen	6.1	30	0.25	30
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	3.6	21	0.15	19
Chemieindustrie	2.2	20	0.02	18
Maschinenindustrie	5.0	43	0.17	43
Übriger 2. Sektor (Industrie)	3.1	43	0.11	42
Baugewerbe	3.1	33	0.14	33
Unternehmensgrösse				
10 bis 20 Mitarbeitende	2.3	75	0.16	74
21 bis 100 Mitarbeitende	3.2	151	0.13	147
101 und mehr Mitarbeitende	6.5	79	0.16	76
Sprachregion				
Deutsch	3.8	239	0.14	233
Französisch	4.7	50	0.22	48
Italienisch	2.1	16	0.04	16
Total	3.9	305	0.15	297

Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum fehlen durchschnittlich ca. 4 Stunden mehr pro Monat. Auf die Gesamtarbeitszeit eines betroffenen Unternehmens macht dies im Durchschnitt 0.15% aus. Das Finanzgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen weisen mit 6 Stunden die meisten zusätzlichen monatlichen Fehlstunden auf. Auf die Gesamtarbeitszeit berechnet schneiden das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Gastgewerbe am schlechtesten ab. Im Handel fallen demgegenüber kaum alkoholbedingte Fehlzeiten an. In grossen Unternehmen fehlen Mitarbeitende deutlich häufiger. Auf die Gesamtarbeitszeit bezogen gibt es hingegen keinen Unterschied, da der Anteil betroffener Mitarbeitenden in kleinen Unternehmen höher liegt. Im Durchschnitt am häufigsten fehlen Beschäftigte in der Romandie, im Tessin sind die zusätzlichen Fehlzeiten am geringsten.

Quelle: Polynomics.

4.2.3 Unfälle

Die Unternehmen wurden auch nach der Anzahl Unfälle befragt sowie welcher Anteil davon aufgrund von Alkoholproblemen der Mitarbeitenden zustande kommt.⁵ Tabelle 8 enthält in Spalte 2 die durchschnittliche Anzahl Unfälle pro Mitarbeitende/n pro Jahr und in Spalte 4 den durchschnittlichen Anteil an alkoholbedingten Unfällen. Spalte 3 und 5 enthalten jeweils die für die Auswertung zur Verfügung stehende Anzahl Unternehmen.

Im Durchschnitt passieren in einem Unternehmen im Jahr 0.11 Unfälle pro Mitarbeitende/n. Davon sind rund 8 Prozent alkoholbedingt. Dieser Wert ist in etwa gleich gross wie der durchschnittliche Anteil Beschäftigter mit einem problematischen Alkoholkonsum pro betroffenes Unternehmen (vgl. Abschnitt 4.2.1). Dies deutet darauf hin, dass Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum etwa gleich häufig Unfälle verursachen wie andere Beschäftigte.

Rund 70 Prozent der Unfälle fallen in die Kategorie «weniger als 6 Tage Absenz ohne Sachschaden». Der Anteil an alkoholbedingten Unfällen ist in der Kategorie «weniger als 6 Tage Absenz mit Sachschaden» mit 8.6 Prozent am höchsten. Alkoholbedingte Unfälle scheinen dementsprechend etwas schwerer auszufallen, das heisst mit Sachschaden.

Die meisten Unfälle pro Beschäftigte/n (0.23) gibt es im Baugewerbe. Davon sind 5.7 Prozent alkoholbedingt. Im Finanzgewerbe und in der Chemieindustrie passieren hingegen mit 0.04 beziehungsweise 0.03 sehr wenige Unfälle pro Mitarbeitende/r, der Anteil an alkoholbedingten Unfällen ist mit gut 9 Prozent aber in beiden Branchen relativ hoch. Einen hohen Anteil an alkoholbedingten Unfällen hat der übrige 2. Sektor (17%). Am niedrigsten ist er im Handel und Gastgewerbe mit rund 3.5 Prozent. Da pro Branche aber teilweise wenige Beobachtungen zur Verfügung stehen, können aus den Resultaten keine eindeutigen Schlüsse gezogen werden.

Bei der Unternehmensgrösse scheinen in kleineren Unternehmen tendenziell mehr Unfälle pro Beschäftigte/n zu passieren. Auch der Anteil alkoholbedingter Unfälle ist in der kleinsten Kategorie mit 12 Prozent um einiges höher. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass bei den kleinen Unternehmen auch der Anteil an Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum deutlich höher liegt als bei den grösseren Unternehmen (vgl. Tabelle 6).

Während im Tessin am meisten Unfälle passieren, liegt der Anteil an alkoholbedingten Unfällen mit 2.9 Prozent am niedrigsten. Dieser ist mit 9.2 Prozent in der Deutschschweiz deutlich höher.

⁵ Es wurde keine Unterscheidung vorgenommen zwischen Alkohol als Unfallursache und Alkohol als bloss mitbeteiligter Faktor.

Tabelle 8 Unfälle

Anzahl Unfälle pro Jahr	Anzahl Unfälle pro Mitarbeitende/n	Anzahl Unternehmen	Anteil alkoholbedingte Unfälle	Anzahl Unternehmen
		N	Prozent	N
Unfallkategorie				
Weniger als 6 Tage Absenz ohne Sachschaden	0.07	307	6.3	173
Weniger als 6 Tage Absenz mit Sachschaden	0.02	256	8.6	61
Mehr als 6 Tage Absenz ohne Sachschaden	0.03	290	4.0	120
Mehr als 6 Tage Absenz mit Sachschaden	0.01	245	6.4	40
Branche				
Handel	0.08	36	3.4	17
Gastgewerbe	0.12	37	3.5	22
Finanzgewerbe	0.04	28	9.2	11
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	0.07	23	5.0	11
Gesundheits- und Sozialwesen	0.09	37	6.0	18
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	0.07	23	5.2	11
Chemieindustrie	0.03	24	9.1	11
Maschinenindustrie	0.16	43	8.6	28
Übriger 2. Sektor (Industrie)	0.10	46	17.2	28
Baugewerbe	0.23	35	5.7	23
Unternehmensgrösse				
10 bis 20 Mitarbeitende	0.14	79	11.9	39
21 bis 100 Mitarbeitende	0.10	173	6.6	97
101 und mehr Mitarbeitende	0.09	80	7.0	44
Sprachregion				
Deutsch	0.10	263	9.2	138
Französisch	0.10	52	3.4	29
Italienisch	0.18	17	2.9	13
Total	0.11	332	7.8	180

Rund 8% aller Unfälle sind alkoholbedingt. Während die meisten Unfälle ohne Sachschaden sind, fallen die alkoholbedingten Unfälle eher schwerer aus. Das Baugewerbe weist die meisten Unfälle pro Mitarbeitende/n auf, allerdings sind nur rund 6% davon alkoholbedingt. Dieser Anteil ist im übrigen 2. Sektor klar am höchsten. Im Handel und Gastgewerbe liegt er mit ca. 3.5% am niedrigsten. Sowohl die Anzahl wie auch der Anteil alkoholbedingter Unfälle sind bei den kleinen Unternehmen am grössten. Während im Tessin die meisten Unfälle pro Mitarbeitende/n passieren, ist der Anteil alkoholbedingter Unfälle in der Deutschschweiz deutlich höher als in den anderen Regionen.

Quelle: Polynomics.

Die Befragung ergab zudem, dass die Mehrheit der Unternehmen (58%) bei Verdacht ermitteln, ob bei einem Betriebsunfall Alkohol im Spiel war (nicht in der Tabelle ausgewiesen). Knapp 9 Prozent der Unternehmen ermitteln dies systematisch und gut ein Viertel der Unternehmen

ermittelt gar nicht. Dabei scheinen relativ viele Unternehmen im übrigen 2. Sektor, welcher einen hohen Anteil an alkoholbedingten Unfällen aufweist, systematisch zu ermitteln, ob bei einem Betriebsunfall Alkohol im Spiel war. Beim Bau- und Gastgewerbe, die beide einen hohen Anteil an Beschäftigten mit einem Alkoholproblem aufweisen, wird hingegen relativ häufig nur bei Verdacht ermittelt. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei der Unternehmensgrösse, das heisst die kleineren Unternehmen scheinen Unfälle eher auf Alkohol hin zu untersuchen als die grossen. Ebenfalls Unterschiede zeigen sich bei den Sprachregionen. Der Anteil an Unternehmen, welche systematisch ermitteln, ob bei einem Betriebsunfall Alkohol im Spiel war, ist in der Romandie am grössten und im Tessin am niedrigsten.

Betrachtet man den durchschnittlichen alkoholbedingten Anteil an Unfällen nur für die Unternehmen, welche systematisch oder auf Verdacht hin ermitteln, so liegt der Wert mit 8 Prozent etwa gleich hoch, wie in der gesamten Stichprobe.

4.2.4 *Arbeitsproduktivität und Fluktuation*

Um den Einfluss problematischen Alkoholkonsums auf die Produktivität der Beschäftigten zu ermitteln, wurde zum einen die Zielerreichung der Mitarbeitenden abgefragt. Diese liegt bei jemandem ohne Alkoholproblem im Durchschnitt bei gut 90 Prozent. Bei den Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem fällt die durchschnittliche Zielerreichung mit 74 Prozent hingegen rund 16 Prozentpunkte niedriger aus. Zum anderen wurden die Unternehmen gefragt, wie hoch sie die alkoholbedingte Produktivitätsverringering bei ihren Mitarbeitenden einschätzen. Als durchschnittliche Produktivitätseinbusse wurde 15 Prozent angegeben, was etwa der Differenz in der Zielerreichung entspricht. Tabelle 9 zeigt in Spalte 2 die durchschnittliche Differenz in der Zielerreichung und in Spalte 4 die durchschnittliche Produktivitätseinbusse. Die Spalten 3 und 5 enthalten die jeweils für die Auswertung zur Verfügung stehende Anzahl Unternehmen.

In der untersten und höchsten Lohnklasse scheinen die Beschäftigten mit einem Alkoholproblem etwas stärker von ihren Kollegen und Kolleginnen abzufallen, wobei die allgemeine Zielerreichung mit der Lohnklasse ansteigt. In allen Lohnklassen streut die Differenz der Zielerreichung relativ stark, und es werden vereinzelt sogar negative Werte erreicht, das heisst Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum erfüllen die Zielvorgaben besser. Betrachtet man die alkoholbedingte Produktivitätsverringering, so zeigen sich relativ ähnliche Werte.

Bei den Branchen zeigt sich vor allem im Finanzgewerbe als auch beim Gesundheits- und Sozialwesen mit 24 beziehungsweise 23 Prozentpunkten Abweichung eine grosse Differenz in der Zielerreichung. Hingegen scheinen im Handel die Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsum die Zielvorgaben im Durchschnitt nur um 6 Prozentpunkte weniger zu erfüllen. Bei der alkoholbedingten Produktivitätsverringering zeigen sich etwas unterschiedliche Werte. Die grösste Produktivitätseinbusse findet sich bei den Mitarbeitenden im Gast- und Finanzgewerbe sowie im übrigen 3. Sektor, welcher eine relativ niedrige durchschnittliche Differenz in der Zielerreichung aufweist. Hingegen ist die durchschnittliche alkoholbedingte Produktivitätseinbusse von Mitarbeitenden in der Chemieindustrie mit 6 Prozent vergleichsweise gering, wäh-

rend eine hohe Differenz in der Zielabweichung besteht (21 Prozentpunkte). Aufgrund der relativ geringen Anzahl Beobachtungen pro Branche sind die Werte jedoch nicht allzu robust.

Tabelle 9 Zielerreichung und Produktivität

Abweichung in der Zielerreichung und Produktivität der Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsum	Differenz Zielerreichung	Anzahl Unternehmen	Produktivitäts-einbusse	Anzahl Unternehmen
	Prozentpunkte	N	Prozent	N
Lohnklasse (Bruttojahreslohn)				
Bis 50'000 Fr. pro Jahr	-15	72	-16	96
Von 50'001 bis 100'000 Fr. pro Jahr	-12	159	-14	230
Über 100'000 Fr. pro Jahr	-14	57	-16	77
Branche				
Handel	-6	28	-17	32
Gastgewerbe	-19	17	-19	31
Finanzgewerbe	-24	27	-19	26
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	-17	17	-13	20
Gesundheits- und Sozialwesen	-23	25	-15	31
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	-11	14	-19	20
Chemieindustrie	-21	12	-6	21
Maschinenindustrie	-15	26	-16	40
Übriger 2. Sektor (Industrie)	-10	26	-12	42
Baugewerbe	-13	19	-11	33
Unternehmensgrösse				
10 bis 20 Mitarbeitende	-15	48	-13	69
21 bis 100 Mitarbeitende	-15	104	-14	150
101 und mehr Mitarbeitende	-18	59	-18	77
Sprachregion				
Deutsch	-11	162	-14	238
Französisch	-35	34	-17	43
Italienisch	-24	15	-16	15
Total	-16	211	-15	296

Bei Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum fällt die durchschnittliche Zielerreichung 16 Prozentpunkte niedriger aus als bei anderen Mitarbeitenden. Einen ähnlichen Wert zeigt die durchschnittliche Produktivitätseinbusse von 15%. Im Finanzgewerbe scheint ein problematischer Alkoholkonsum den höchsten negativen Einfluss auf die Produktivität zu haben. Da pro Branche relativ wenige Beobachtungen zur Verfügung stehen, sind die Resultate nicht allzu robust.

Quelle: Polynomics.

Es zeigt sich, dass bei den grossen Unternehmen eine grössere Differenz in der Zielerreichung besteht als bei den kleinen. Dies lässt sich ebenfalls bei der Produktivitätseinbusse feststellen.

Relativ grosse Unterschiede gibt es auch bei den Sprachregionen. Während in der Deutschschweiz die durchschnittliche Differenz in der Zielerreichung 11 Prozentpunkte beträgt, ist sie im Tessin 24 und in der Romandie sogar 35 Prozentpunkte. Bei der durchschnittlichen alkoholbedingten Produktivitätseinbusse lässt sich dieselbe Tendenz feststellen, die Werte liegen allerdings sehr nahe beieinander.

Zusätzlich wurde untersucht, ob sich die Fluktuationsrate bei Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem unterscheidet (nicht in der Tabelle gezeigt). Grundsätzlich scheint die Fluktuationsrate bei diesen etwas geringer auszufallen, wobei aber die grosse Mehrheit der Personalverantwortlichen keine Unterschiede bei der Fluktuationsrate ausmachen konnte.

4.2.5 Prävention

Die Unternehmen wurden weiter befragt, ob Präventionsmassnahmen existieren, welche sich ganz oder teilweise mit Alkohol am Arbeitsplatz beschäftigen. Tabelle 10 zeigt einen Überblick über die Ergebnisse der Befragung. Rund 14 Prozent aller befragten Unternehmen haben ein Präventionsprogramm umgesetzt und bei 6 Prozent ist eines in Planung. Betrachtet man nur die Unternehmen, welche Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigen, so weisen 26 Prozent ein Präventionsprogramm auf und bei 10 Prozent ist eines in Planung.

Innerhalb der Branchen haben vor allem im Baugewerbe, im übrigen 2. Sektor (je 20%) sowie im Gastgewerbe (18%) relativ viele Unternehmen ein Präventionsprogramm. Diese drei Branchen haben alle einen relativ grossen Anteil an Unternehmen mit Beschäftigten mit einem Alkoholproblem beziehungsweise einen grossen Anteil an betroffenen Mitarbeitenden (siehe Abschnitt 4.2.1). Den kleinsten Anteil an Unternehmen mit einem Präventionsprogramm hat der Handel sowie die Chemieindustrie, beides Branchen mit einem relativ kleinen Anteil an betroffenen Unternehmen. Dies zeigt, dass tendenziell in denjenigen Branchen, welche stärker von problematischem Alkoholkonsum betroffen sind, vermehrt Präventionsprogramme bestehen. Eine Ausnahme bildet die Maschinenindustrie, die mit 42 Prozent den zweithöchsten Anteil an Unternehmen mit Beschäftigten mit einem problematischen Alkoholkonsum aufweist. Hier liegt der Anteil an Unternehmen mit einem Präventionsprogramm mit 10 Prozent relativ niedrig.

Bei der Unternehmensgrösse steigt der Anteil Unternehmen mit einem Präventionsprogramm mit der Grösse deutlich an (7, 15 und 24%). Dieser Zusammenhang kann zum einen dadurch erklärt werden, dass der Anteil Unternehmen mit Beschäftigten, welche einen problematischen Alkoholkonsum aufweisen, bei grösseren Unternehmen höher liegt (siehe Abschnitt 4.2.1). Zum anderen sind grosse Unternehmen rein zahlenmässig stärker durch Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum betroffen. Ein Präventionsprogramm lohnt sich dementsprechend in solchen Firmen eher als in kleinen, vor allem auch weil die Fixkosten auf mehr Problemfälle umgewälzt werden können, was die Kosten-Nutzen-Bilanz verbessert.

Tabelle 10 Präventionsprogramme

Existiert ein Präventionsprogramm?	Ja	In Planung	Nein	Weiss nicht	Anzahl Unternehmen
	Prozent				N
Branche					
Handel	9	4	86	1	134
Gastgewerbe	18	8	73	1	92
Finanzgewerbe	11	7	78	4	105
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	16	5	76	3	95
Gesundheits- und Sozialwesen	17	8	74	1	143
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	12	6	79	3	105
Chemieindustrie	8	5	85	2	99
Maschinenindustrie	10	6	83	1	127
Übriger 2. Sektor (Industrie)	20	4	75	1	141
Baugewerbe	20	6	71	2	108
Unternehmensgrösse					
10 bis 20 Mitarbeitende	7	5	87	1	373
21 bis 100 Mitarbeitende	15	5	78	2	517
101 und mehr Mitarbeitende	24	8	65	3	259
Sprachregion					
Deutsch	13	5	81	1	863
Französisch	20	7	70	2	210
Italienisch	14	9	72	4	76
Total	14	6	78	2	1'149

14%Prozent aller befragten Unternehmen haben ein Präventionsprogramm, welches sich ganz oder teilweise mit Alkohol am Arbeitsplatz beschäftigt und bei 6 % ist ein Programm in Planung. Einen relativ hohen Anteil Unternehmen mit einem Präventionsprogramm weisen die Branchen Baugewerbe, übriger 2. Sektor sowie Gastgewerbe auf, die stärker vom problematischen Alkoholkonsum ihrer Mitarbeitenden betroffen sind. Insgesamt werden Präventionsprogramme häufiger von grossen Unternehmen durchgeführt.

Quelle: Polynomics.

In der Romandie haben 20 Prozent der Unternehmen ein Präventionsprogramm, während in der Deutschschweiz, welche den grössten Anteil an betroffenen Unternehmen aufweist, der Anteil nur bei 13 Prozent liegt. Das ist sogar etwas weniger als im Tessin, welches den kleinsten Anteil Unternehmen mit Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem hat. Dieser Unterschied zeigt sich auch, wenn man nur die Unternehmen betrachtet, welche Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum beschäftigen (nicht in der Tabelle gezeigt). Von diesen hat in der Romandie über die Hälfte ein Präventionsprogramm oder es ist eines in Planung. Im Tessin ist es ebenfalls knapp die Hälfte, während in der Deutschschweiz der Anteil mit rund 30 Prozent deutlich niedriger ausfällt.

Die einmaligen Kosten für ein Präventionsprogramm liegen im Durchschnitt bei rund CHF 9'000, der Medianwert bei CHF 2'000 (vgl. Tabelle 11). Die jährlichen Kosten sind mit CHF 10'500 im Durchschnitt leicht höher, allerdings liegt der Median mit CHF 500 deutlich niedriger. Pro Beschäftigte/n ergibt dies für die einmaligen Kosten im Durchschnitt CHF 68 (Median CHF 29) und für die jährlichen Kosten CHF 24 (Median CHF 8). Bezieht man die Kosten hingegen nur auf die Anzahl Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum, so sind die durchschnittlichen einmaligen Kosten rund CHF 1'300 (Median CHF 1'000) pro Person und pro Jahr geben die Unternehmen CHF 845 (Median CHF 229) pro Person aus.

Tabelle 11 Kosten Prävention

Kosten des Präventionsprogrammes	Durchschnitt CHF	Median CHF	Std. Abw. CHF	Min. CHF	Max. CHF	Anzahl Unternehmen
Einmalig	8'881	2'000	21'472	0	100'000	69
Jährlich	10'473	500	5'8467	0	500'000	75
Einmalig pro Beschäftigte/n	68	29	140	0	1'071	69
Jährlich pro Beschäftigte/n	24	8	42	0	200	75
Einmalig pro Beschäftigte/n mit Alkoholproblem	1'289	1'000	1'462	0	7'500	41
Jährlich pro Beschäftigte/n mit Alkoholproblem	845	229	1'732	0	10'000	44

Die einmaligen Kosten für ein Präventionsprogramm liegen im Durchschnitt bei rund CHF 9'000, der Medianwert bei CHF 2'000. Die jährlichen Kosten sind mit CHF 10'500 im Durchschnitt leicht höher, allerdings liegt der Median mit CHF 500 deutlich niedriger, was auf eine grosse Streuung bei den Werten der einzelnen Unternehmen hindeutet. Pro Beschäftigte/n macht dies im Durchschnitt CHF 24 und pro Beschäftigte/n mit einem Alkoholproblem CHF 845 aus.

Quelle: Polynomics.

In Bezug auf die umgesetzten Massnahmen hat das Alkoholverbot im Unternehmen die höchste durchschnittliche Priorität, gefolgt von der Einschränkung der Verfügbarkeit von alkoholischen Getränken sowie der Beratung und Hilfsangebote für Mitarbeitende mit Alkoholproblemen. Ebenfalls untersucht wurde der Nutzen der Präventionsprogramme, das heisst inwiefern das Programm die Situation verbessert hat. Tabelle 12 bildet die Ergebnisse ab, wobei der Nutzen des Programmes anhand einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft stark zu) gemessen wurde. Die durchschnittlichen Werte liegen relativ nahe beim mittleren Klassenwert von 4. Die Präventionsprogramme führten am ehesten zu einer Reduktion der Alkoholprobleme, zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas (besonders in der Maschinenindustrie und im Gastgewerbe), sowie zu einer Reduktion der Fehlzeiten (besonders in der Maschinenindustrie).

Tabelle 12 Nutzen des Präventionsprogrammes

Nutzen des Präventionsprogrammes	Durchschnitt	Median	Min.	Max.	Anzahl Unternehmen
Reduktion Alkoholproblem	4.8	5	1	7	126
Reduktion Unfälle	3.8	4	1	7	108
Reduktion Fehlzeiten	4.3	5	1	7	128
Steigerung Produktivität	4.2	4	1	7	119
Verringerung Fluktuation	3.5	4	1	7	114
Verbesserung Arbeitsklima	4.8	5	1	7	132
Verbesserung Image der Unternehmung	4.2	4	1	7	128
Reduktion Gewalt	3.2	3	1	7	116
Kosten-Nutzen-Bilanz	5.5	6	1	7	139

Auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft stark zu) liegen die durchschnittlichen Werte des Nutzen des Präventionsprogrammes relativ nahe beim mittleren Klassenwert von 4. Die Programme führen vor allem zu einer Reduktion der Alkoholprobleme und der Fehlzeiten sowie zu einer Verbesserung des Arbeitsklima. Der durchschnittliche Wert der Kosten-Nutzen-Bilanz auf einer Skala von 1 (Kosten viel grösser als Nutzen) bis 7 (Nutzen viel grösser als Kosten) weist mit 5.5 auf eine mehrheitlich positive Bilanz hin, d. h. der Nutzen aus dem Präventionsprogramm wird höher bewertet als die Kosten. Mehr als die Hälfte der Unternehmen geben sogar einen Wert von 6 oder 7 in der Kosten-Nutzen-Bilanz an.

Quelle: Polynomics.

Niedrige Nutzenwerte bei Präventionsmassnahmen können dabei auch dadurch entstehen, dass sie grundsätzlich kein grosses Problem für das Unternehmen darstellen wie beispielsweise eine höhere Fluktuationsrate oder mehr Gewalt durch problematischen Alkoholkonsum (siehe Abschnitte 4.2.4 und 4.2.6).

Die gesamte Kosten-Nutzen-Bilanz der Präventionsprogramme wird von den Unternehmen grundsätzlich als positiv eingeschätzt. Gut 70 Prozent ziehen eine Positivbilanz, das heisst der Nutzen ist grösser als die Kosten. Knapp 20 Prozent bewerten den Nutzen des Präventionsprogrammes etwa gleich hoch wie die Kosten und lediglich 10 Prozent ziehen eine Negativbilanz. Dies zeigt sich auch beim durchschnittlichen Wert von 5.5 (siehe Tabelle 12).

4.2.6 Gewalt

In Bezug auf Gewalt im Zusammenhang mit problematischem Alkoholkonsum wurde zwischen physischer und psychischer Gewalt unterschieden sowie zwischen Auslöser und Opfer von Gewalt. Auf einer Skala konnte angegeben werden, ob Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem häufiger oder seltener Auslöser und Opfer von Gewalt sind (-2 viel seltener, 0 gleich häufig, +2 viel häufiger). Die Resultate zeigen, dargestellt in Tabelle 13, dass Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum etwas häufiger Auslöser physischer Gewalt sowie Auslöser beziehungsweise Opfer von psychischer Gewalt sind. Die Werte sind allerdings alle relativ nahe bei null, sodass diese Tendenz äusserst schwach ist.

Tabelle 13 Gewalt

Gewalt	Physisch				Psychisch			
	Auslöser		Opfer		Auslöser		Opfer	
		N		N		N		N
Branche								
Handel	0.3	34	0.0	31	0.4	34	0.3	31
Gastgewerbe	0.2	33	-0.1	27	0.3	30	0.2	32
Finanzgewerbe	-0.1	24	0.0	26	0.1	27	0.1	30
Öffentliche Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	0.0	21	-0.1	20	0.2	23	0.3	23
Gesundheits- und Sozialwesen	0.5	33	0.2	29	0.6	33	0.3	31
Übriger 3. Sektor (übrige Dienstleistungen)	0.1	25	0.1	25	0.4	24	0.3	25
Chemieindustrie	-0.3	21	-0.3	21	0.0	21	0.0	21
Maschinenindustrie	0.2	43	0.2	43	0.3	42	0.3	43
Übriger 2. Sektor (Industrie)	0.3	47	0.2	43	0.2	46	0.2	45
Baugewerbe	0.2	31	0.0	31	0.2	31	0.3	31
Unternehmensgrösse								
10 bis 20 Mitarbeitende	0.3	70	0.1	68	0.4	71	0.3	70
21 bis 100 Mitarbeitende	0.0	144	0.0	141	0.2	147	0.1	148
101 und mehr Mitarbeitende	0.3	98	0.1	97	0.3	93	0.3	94
Sprachregion								
Deutsch	0.2	257	0.0	245	0.3	252	0.2	254
Französisch	0.3	41	0.2	38	0.5	46	0.3	43
Italienisch	-0.1	14	-0.4	13	-0.2	13	-0.2	15
Total	0.2	312	0.0	296	0.3	311	0.2	312

Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum weisen keine Tendenz zu vermehrter Gewalt auf. Auf einer Skala von -2 (viel seltener) bis +2 (viel häufiger) liegen die durchschnittlichen Werte nahe bei 0.

Quelle: Polynomics.

Innerhalb der Branchen zeigt das Gesundheits- und Sozialwesen bei Auslöser von physischer sowie psychischer Gewalt etwas höhere Werte. Eher seltener Auslöser beziehungsweise Opfer von Gewalt sind die Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum im Tessin. Insgesamt kann jedoch aus den Werten geschlossen werden, dass Gewalt im Zusammenhang mit Alkohol am Arbeitsplatz eine klar untergeordnete Rolle spielt.

4.3 Alkoholbedingte Kosten in den Unternehmen

Das vorliegende Kapitel untersucht die Kosten von alkoholbedingten Problemen am Arbeitsplatz. Diese werden wie in Abschnitt 3.1 beschrieben in direkte, indirekte und intangible Kosten unterteilt. Direkte Kosten fallen für die Unternehmen lediglich bei alkoholbedingten Unfällen

an, während sich die indirekten Kosten aus alkoholbedingte Fehlzeiten, Produktivitätseinbussen sowie Produktionsausfällen bei einem Unfall zusammensetzen. Alkoholbedingte Gewalt, eine Verschlechterung des Arbeitsklimas und des Images des Unternehmens stellen hingegen die intangiblen Kosten dar.

In den folgenden Abschnitten werden die direkten und indirekten Kosten des problematischen Alkoholkonsums quantifiziert und für die gesamte Schweiz hochgerechnet. Die intangiblen Kosten können hingegen nicht quantifiziert werden. Alkoholbedingte Gewalt wurde bereits in Abschnitt 4.2.6 behandelt, wobei sich zeigte, dass dies kaum ein Problem für die Unternehmen darstellt. Die Unternehmen wurden auch befragt, ob der problematische Alkoholkonsum von Mitarbeitenden negative Auswirkungen auf das Image beziehungsweise Arbeitsklima hat. Die Einschätzung konnten sie auf einer Skala von 1 «kein Imageverlust» beziehungsweise «Arbeitsklima verschlechtert sich überhaupt nicht» bis 7 «sehr starker Imageverlust» beziehungsweise «Arbeitsklima verschlechtert sich sehr stark» vornehmen. Tabelle 14 bildet die Ergebnisse ab.

Tabelle 14 Image und Arbeitsklima

Negative Auswirkungen auf das Image und Arbeitsklima	Durchschnitt	Median	Min.	Max.	Anzahl Unternehmen
Image	3.8	4	1	7	379
Bei eigenen Mitarbeitenden	3.8	4	1	7	375
Bei potenziellen Arbeitnehmenden	3.4	3	1	7	356
Bei Kunden/-innen, Konsumenten/-innen	4.2	4	1	7	360
Bei Aktionären/-innen, Eigentümer/-innen	4.0	4	1	7	341
Arbeitsklima	3.5	3	1	7	382

Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum tragen zu einem schlechteren Image und Arbeitsklima bei. Auf einer Skala von 1 (kein Imageverlust/keine Verschlechterung) bis 7 (sehr starker Imageverlust/sehr starke Verschlechterung) liegen die meisten Werte unterhalb des mittleren Klassenwertes von 4. Dies deutet darauf hin, dass diesem Problem bei den Unternehmen untergeordnete Bedeutung zukommt.

Quelle: Polynomics.

Bei den Auswirkungen auf das Image der Unternehmung wurde zwischen verschiedenen Gruppen unterschieden. Der durchschnittliche Wert liegt mit 3.8 wie auch der Median (4) in der Mitte der Skala. Somit verursachen Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum einen gewissen Imageverlust für das Unternehmen. Zwischen den einzelnen Gruppen zeigen sich keine grossen Unterschiede, der durchschnittliche Wert liegt mit 4.2 bei den Kunden/-innen und Konsumenten/-innen am höchsten. Am geringsten wird der Imageverlust bei den potenziellen Arbeitnehmenden eingestuft. Der Median liegt bei 3, während die anderen Gruppen einen Median von 4 aufweisen. Innerhalb der Branchen zeigt sich (nicht in der Tabelle gezeigt), dass vor allem das Gastgewerbe, welches relativ viele Mitarbeitende mit einem problematischen Alkoholkonsum aufweist, den Imageverlust etwas stärker einstuft. Zudem schätzen die Unternehmen des Dienstleistungssektors, den Finanzsektor ausgenommen, den Imageverlust bei den Kunden/-

innen höher ein als die Unternehmen aus anderen Branchen. Bei der Unternehmensgrösse schätzen die grossen Unternehmen (über 100 Mitarbeitende) den Imageverlust insgesamt etwas höher ein, während in den verschiedenen Sprachregionen keine Unterschiede beobachtbar sind (nicht in Tabelle abgebildet).

Die negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima scheinen mit einem Wert von 3.5 (Median 3) etwas weniger stark eingeschätzt zu werden als die negativen Auswirkungen auf das Image. Auch hier zeigen sich beim Gastgewerbe und den grossen Unternehmen leicht höhere Werte.

Die Tatsache, dass all diese Werte zu Image und Arbeitsklima nahe bei und eher unter dem mittleren Kategorienwert 4 (zwischen 1 und 7) liegen, lässt die Schlussfolgerung zu, dass auch diese intangible Kostenkomponente eher eine untergeordnete Bedeutung zukommt.

4.3.1 *Vorgehen bei den Hochrechnungen für die Schweiz*

Um die direkten und indirekten alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz für die gesamte Schweiz zu ermitteln, müssen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung hochgerechnet werden. Die in der Unternehmensbefragung ermittelten direkten und indirekten Kosten setzen sich zusammen aus Fehlzeiten, Folgekosten von Unfällen und Produktivitätseinbussen. Aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen mit einem Präventionsprogramm in den einzelnen Kategorien wird auf eine Hochrechnung der Kosten von Prävention verzichtet. Die intangiblen Kosten werden nicht hochgerechnet, da sie kaum mess- beziehungsweise monetarisierbar sind. Imageverluste oder eine Verschlechterung des Arbeitsklimas stellen durchaus «Kosten» für ein Unternehmen dar, auch wenn sie wie oben gezeigt untergeordneter Bedeutung zu sein scheinen. Diese mit einem Geldbetrag zu quantifizieren ist jedoch kaum möglich. Die Hochrechnungen wurden für den Betrachtungszeitraum von einem Jahr durchgeführt.

Um die Kosten nach Branchen, Grossregionen und Unternehmensgrössenklassen für die Schweiz hochzurechnen, wird für jede Ausprägung dieser Merkmale die Anzahl Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten und deren Löhne benötigt.

Die Anzahl Beschäftigte kann der Betriebszählung 2008 des Bundesamtes für Statistik (BZ 2008) entnommen werden, welche eine Vollerhebung ist. Auf die Verwendung der Löhne aus der Unternehmensbefragung wurden verzichtet, da es zu diesem Zweck repräsentativere Statistiken gibt. Die Lohnstrukturhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik (LSE 2008) gründet auf einer weitaus grösseren Stichprobe als die im Rahmen dieses Projekts durchgeführte Unternehmensbefragung und ist deshalb für die Hochrechnung verlässlicher. Die LSE 2008 unterteilt Branchen gemäss der NOGA-2002-Klassifikation. Da in der Unternehmensbefragung Branchen gemäss NOGA-2008-Klassifikation verwendet werden, mussten die Branchen in der LSE umcodiert werden. Da die Umcodierung von NOGA 2002 in NOGA 2008 nicht eindeutig ist, wurden die NOGA-2002-Branchen in Absprache mit dem Bundesamt für Statistik gemäss höchster Umsteigewahrscheinlichkeit auf die NOGA-2008-Branchen verteilt. Dies kann zu Unschärfen führen, welche nach der Zusammenfassung in die zehn Branchen allerdings vernachlässigbar sind. Für die im Folgenden erläuterten Hochrechnungen wurde jeweils der Median des auf Arbeitszeit, Sozialabgaben und Zulagen standardisierten Bruttolohns verwendet. Um die Kon-

gruenz mit der Unternehmensbefragung zu gewährleisten, wurden nur diejenigen Löhne berücksichtigt, welche in Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitenden verdient werden.

Die gesamten Kosten von alkoholbedingten Fehlzeiten ergeben sich aus:

$$C_i^F = \sum_i ([Ant.mit\ Problemkonsum]_i \times [VZ\ddot{A}]_i \times [\Delta Fehlstunden]_i \times [Stundenlohn]_i)$$

Dabei ist $[Ant.mit\ Problemkonsum]$ der Anteil Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum (vgl. Tabelle 6), $[VZ\ddot{A}]$ sind die vollzeitäquivalenten Beschäftigten gemäss Betriebszählung 2008 des BFS, $[\Delta Fehlstunden]$ sind die zusätzlichen jährlichen Fehlstunden eines Beschäftigten mit problematischem Alkoholkonsum (vgl. Tabelle 7) und $[Stundenlohn]$ ist der Medianwert des Stundenlohns gemäss Lohnstrukturerhebung 2008 des BFS. Der Index i bezeichnet dabei die Branche, Grossregion oder Unternehmensgrössenklasse, je nach Kriterium, nach welchem die Hochrechnung durchgeführt wird.

Die gesamten Kosten von Unfällen ergeben sich aus:

$$C_i^U = \sum_i ([Unfälle\ pro\ MA]_i \times [VZ\ddot{A}]_i \times [Ant.alk.\ bed.\ Unfälle]_i \times [Kosten])$$

Dabei ist $[Unfälle\ pro\ MA]$ die gesamte Anzahl der Unfälle pro Person (vgl. Tabelle 8), $[VZ\ddot{A}]$ sind die vollzeitäquivalenten Beschäftigten gemäss Betriebszählung 2008 des BFS, $[Ant.alk.\ bed.\ Unfälle]$ ist der Anteil der Unfälle, welcher alkoholbedingt ist (vgl. Tabelle 8) und $[Kosten]$ sind die Kosten pro alkoholbedingtem Unfall (vgl. Tabelle 8). Diese wurden ebenfalls in der Unternehmensbefragung erhoben. Aufgrund der geringen Anzahl Beobachtungen wurde aber darauf verzichtet, diese Kosten nach Branchen, Grossregionen oder Unternehmensgrössenklassen zu differenzieren. Da der Anteil der alkoholbedingten Unfallkosten an den Gesamtkosten eher klein ist, fällt diese Vereinfachung kaum ins Gewicht.

Die gesamten Kosten von Produktivitätsverlusten ergeben sich aus:

$$C_i^P = \sum_i ([Ant.mit\ Problemkonsum]_i \times [VZ\ddot{A}]_i \times [\Delta Produktivität]_i \times [Lohn]_i)$$

Dabei ist $[Ant.mit\ Problemkonsum]$ der Anteil Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum (vgl. Tabelle 6), $[VZ\ddot{A}]$ sind die vollzeitäquivalenten Beschäftigten gemäss Betriebszählung 2008 des BFS, $[\Delta Produktivität]$ ist die alkoholbedingte verminderte Produktivität⁶ (vgl. Tabelle 9) und $[Lohn]$ der Median der Lohnsumme im Betrachtungszeitraum.

Schliesslich ergeben sich die gesamten alkoholbedingten direkten und indirekten Kosten aus:

$$C = C^F + C^U + C^P$$

⁶ Im Fragebogen wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Personalverantwortlichen eventuelle höhere Fehlzeiten ausblenden und nur die Produktivität während der Anwesenheitszeiten beurteilen sollten. Damit wird ausgeschlossen, dass bei den Hochrechnungen Doppelzählungen bei Fehlzeiten und Produktivitätsverlust entstehen.

4.3.2 Ergebnisse für die Schweiz

Insgesamt belaufen sich die gesamten direkten und indirekten alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz im 2. und 3. Sektor auf rund eine Milliarde Schweizer Franken pro Jahr. In Tabelle 15 sind diese nach Kosten durch Fehlzeiten, Unfälle und Produktivitätsverluste aufgeteilt. Der grösste Teil der alkoholbedingten Kosten – etwa 83 Prozent – machen dabei die Produktivitätsverluste aus. Rund 13 Prozent der Kosten entstehen durch alkoholbedingte Fehlzeiten und nur 4 Prozent durch alkoholbedingte Unfälle.

Pro Beschäftigte/n (Vollzeitäquivalent) betragen die alkoholbedingten Kosten rund CHF 280, pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum sind es knapp CHF 14'000. Dies entspricht in etwa zwei Monatsgehältern gemessen am Median des standardisierten Bruttomonatslohns der LSE.

Tabelle 15 Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz in der Schweiz

Schweiz	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum CHF	Anteil an gesamten Kosten in Prozent
Fehlzeiten	124'486	37	1'832	13
Unfälle	33'576	10	494	4
Produktivitätsverlust	785'218	231	11'558	83
Total Schweiz	943'279	278	13'884	100

Die gesamten Kosten von problematischem Alkoholkonsum am Arbeitsplatz belaufen sich in der Schweiz auf rund CHF 1 Mia. Den grössten Anteil (83%) tragen daran die alkoholbedingten Produktivitätsverluste. Den alkoholbedingten Unfallkosten kommt mit rund CHF 35 Mio. die geringste Bedeutung zu. Pro Beschäftigte/n mit einem Alkoholproblem resultieren Kosten von knapp CHF 14'000, was etwa zwei Monatslöhnen pro Jahr entspricht. Auf alle Mitarbeitenden bezogen liegen diese bei rund CHF 280 pro Jahr.

Quelle: Polynomics.

In den folgenden Abschnitten werden die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz differenziert nach Regionen, Unternehmensgrössen und Branchen betrachtet. Dabei weichen die totalen Kosten untereinander und von denen aus Tabelle 15 ab. Dies hängt damit zusammen, dass sich je nach Betrachtungsniveau bzw. je nach Abgrenzung der Population der Medianlohn verschieben kann und die Hochrechnung deshalb zu leicht unterschiedlichen Resultaten führen.

4.3.3 Regionale Unterschiede

Für die Analyse der regionalen Unterschiede wurden die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz nach den sieben Grossregionen gemäss BFS hochgerechnet. Eine Auswertung nach Sprachregionen war nicht möglich, da die Lohnstrukturhebung für die Deutschschweiz, die Romandie und das Tessin nicht separat ausgewiesen werden. Da für alle befragten Unternehmen der Kanton bekannt war, liess sich aber eine Zuteilung auf diese Grossregionen, wie sie in Tabelle 16 aufgeführt sind, vornehmen.

Tabelle 16 **Grossregionen gemäss BFS**

Grossregion	Kantone
Genferseeregion	Genf, Waadt und Wallis
Espace Mittelland	Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg und Solothurn
Nordwestschweiz	Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt
Zürich	Zürich
Ostschweiz	Appenzell A. Rh, Appenzell I. Rh, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen und Thurgau
Zentralschweiz	Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug
Tessin	Tessin

Die regionale Auswertung findet auf die sieben Grossregionen bezogen statt, wie sie vom Bundesamt für Statistik definiert werden.

Quelle: Bundesamt für Statistik.

Die in Tabelle 17 dargestellten Ergebnisse zeigen ein regional ziemlich unterschiedliches Bild der alkoholbedingten Kosten. Die höchsten Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum fallen in der Genferseeregion und in Zürich an. Dies hängt damit zusammen, dass in diesen Regionen das Lohnniveau überdurchschnittlich hoch ist, was bei den vornehmlich indirekten Kosten grosse Auswirkungen hat. Eine Fehlstunde oder eine Stunde mit verminderter Produktivität kommt den Arbeitgeber deshalb in diesen Regionen teurer zu stehen als in anderen Regionen der Schweiz.

In Bezug auf alle Beschäftigten weisen die Regionen Genferseeregion, Espace Mittelland, Nordwestschweiz und Zentralschweiz ähnliche Kosten auf, die in der Grössenordnung um die CHF 250 pro Beschäftigte/n liegen. Das Tessin weist mit CHF 65 pro Beschäftigte/n mit Abstand die geringsten alkoholbedingten Kosten auf. Dies ist die direkte Folge daraus, dass im Tessin aus Sicht der Personalverantwortlichen deutlich weniger Beschäftigte einen problematischen Alkoholkonsum aufweisen, obwohl der Produktivitätsverlust bei einem solchen Mitarbeitenden hier sogar etwas höher ausfällt als beispielsweise in der Deutschschweiz (vgl. Tabelle 9). Zusätzlich liegt das Lohnniveau im Tessin niedriger als im schweizerischen Durchschnitt.

Die Unterschiede in den Spalten drei und vier in Tabelle 17 spiegeln die Differenzen im Anteil der Beschäftigten mit problematischem Konsum in den Grossregionen wieder. Hier fällt vor allem die Ostschweiz auf, die relativ niedrige Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum aufweist, aber auf alle Beschäftigte bezogen den zweithöchsten Wert mit rund CHF 350 erreicht. Diese Verschiebung ist darin begründet, dass die Ostschweiz mit rund 3 Prozent Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum (nicht in der Tabelle ausgewiesen) den höchsten Wert aller Regionen aufweist, der beispielsweise doppelt so hoch ausfällt wie in der Genferseeregion. Hohe Anteile an Mitarbeitenden mit Alkoholproblemen haben auch Zürich und Espace Mittelland (beide je 2.5%), was sich ebenfalls in grossen Unterschieden zwischen den Spalten drei und vier in der Tabelle niederschlägt.

Tabelle 17 Alkoholbedingte Kosten nach Grossregionen

Grossregion	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
Genferseeregion	154'846	268	17'892
Espace Mittelland	197'167	262	10'064
Nordwestschweiz	126'928	254	14'926
Zürich	298'099	424	16'955
Ostschweiz	146'139	348	11'586
Zentralschweiz	64'385	212	9'223
Tessin	9'053	65	10'859
Total	996'618		

Am teuersten kommt ein/e Beschäftigte/r mit problematischem Alkoholkonsum den Unternehmen in der Genferseeregion und in Zürich zu stehen. Das liegt am hohen Lohnniveau in diesen Regionen, womit eine alkoholbedingt verlorene Stunde mit höheren Kosten zu Buche schlägt. Da in der Genferseeregion aber ein unterdurchschnittlicher Anteil Mitarbeitende ein Alkoholproblem aufweist, liegen die Kosten pro Beschäftigte/n im Mittelfeld, während hier die Ostschweiz aufgrund ihres hohen Anteils an Mitarbeitenden mit problematischem Trinkverhalten die zweithöchsten Kosten aufweist.

Quelle: Polynomics.

4.3.4 Unterschiede nach Unternehmensgrösse

Tabelle 18 zeigt die Resultate der Hochrechnungen nach Unternehmensgrössenklassen. Was bei dieser Betrachtung auffällt, ist, dass die alkoholbedingten Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum mit der Unternehmensgrössenklasse stark zunehmen. In der obersten Grössenklasse liegen die Werte mit rund CHF 18'000 rund 80 Prozent über denjenigen in der untersten Klasse (rund CHF 10'000). Ein Grund dafür sind die in grösseren Unternehmen höheren Löhne. Aufgrund des geringeren Anteils an Beschäftigten mit Alkoholproblemen nehmen aber die Kosten pro Beschäftigte/n ab und liegen in der grössten Grössenkatgorie rund 20 Prozent unter denjenigen in der kleinsten Grössenkatgorie.

Doch nicht nur die Höhe der Kosten verändert sich mit der Grösse der Unternehmen, sondern auch deren Zusammensetzung. Insbesondere bei der Unternehmensgrössenklasse 10-20 Mitarbeitende ist der Anteil der alkoholbedingten Unfallkosten doppelt so hoch wie bei den beiden grösseren Kategorien (5% vs. 2.2 bzw. 2.3%, nicht in der Tabelle ausgewiesen). Das steht im Einklang mit dem Ergebnis aus der Unternehmensbefragung, wonach der Anteil der alkoholbedingten Unfälle in kleineren Unternehmen deutlich höher ist (vgl. Tabelle 8). Im Gegensatz zu den anderen Hochrechnungen wurde die Hochrechnung nach Unternehmensgrössenklassen nicht für die ganze Schweiz vorgenommen, sondern nur für die Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. Die trotzdem höhere Summe der alkoholbedingten Kosten über die Grössenklassen ist lediglich durch die Abweichung der Medianlöhne bedingt.

Tabelle 18 Alkoholbedingte Kosten nach Unternehmensgrössenklassen

Grössenklasse	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
10-20 Mitarbeitende	62'829	371	10'317
21-100 Mitarbeitende	211'916	339	11'314
> 100 Mitarbeitende	735'304	305	17'964
Total	1'010'000		

Die alkoholbedingten Kosten pro Beschäftigte/n nehmen mit der Grösse der Unternehmen ab. In der untersten liegen sie gut 20% höher als in der grössten Klasse, dies obwohl die Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum in der grössten Klasse fast 80% höher ausfallen. Der Grund dafür liegt darin, dass die grösseren Unternehmen einen geringeren Anteil an Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum aufweisen und die höheren Kosten auf den gesamten Betrieb weniger stark durchschlagen.

Quelle: Polynomics.

4.3.5 Unterschiede nach Branchen

Die alkoholbedingten Kosten nach Branchen (vgl. Tabelle 19) zeigen, dass die Kosten pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum in den Hochlohnbranchen deutlich höher als in den Niedriglohnbranchen sind. Dies hängt damit zusammen, dass die alkoholbedingten Kosten massgeblich durch die Löhne bestimmt werden. Die höchsten Kosten fallen mit rund CHF 22'500 pro Beschäftigte/n mit problematischem Alkoholkonsum im Finanzgewerbe an, während sie in der Baubranche unter CHF 10'000 liegen. Am niedrigsten sind die Kosten pro Beschäftigte/n in der Chemieindustrie, wo die alkoholbedingte Produktivitätseinbussen und Fehlzeiten relativ klein ausfallen (vgl. Tabelle 7 und Tabelle 9).

In der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen sind die alkoholbedingten Kosten mit CHF 77 pro Beschäftigte/n besonders niedrig. Gründe dafür sind neben der vergleichsweise geringen Bedeutung von Alkoholproblemen in dieser Branche auch der niedrige Anteil alkoholbedingter Unfälle und Fehlzeiten.

Eine grosse Bedeutung kommt dem Alkoholproblem im Gastgewerbe zu. Die alkoholbedingten Kosten pro Beschäftigte/n sind dort mit über CHF 500 im Branchenvergleich am höchsten. Einerseits hängt dies mit dem hohen Anteil Beschäftigter mit problematischem Konsum zusammen, andererseits sind im Gastgewerbe die Produktivitätseinbussen in Folge eines Alkoholproblems hoch. Damit ist das Gastgewerbe punkto Konsumverhalten eine eigentliche Hochrisikobranche. Der ebenfalls hohe Wert in der Finanzbranche von rund CHF 470 pro Beschäftigte/n kommt vor allem aufgrund der hohen Löhne zustande, während die ebenfalls hohen Werte in der Maschinenindustrie und dem Baugewerbe analog zum Gastgewerbe eher wieder dem grösseren Stellenwert des Alkoholkonsums in diesen Branchen zuzuschreiben ist.

Tabelle 19 Alkoholbedingte Kosten nach Branchen

Branche	Total in TCHF	Pro MA in CHF	Pro MA mit problematischem Alkoholkonsum in CHF
Handel	99'111	181	10'634
Gastgewerbe	98'101	541	10'615
Finanzgewerbe	97'284	472	22'499
Öff. Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	27'640	77	15'395
Gesundheits- und Sozialwesen	110'505	314	14'254
Übriger 3. Sektor	196'507	263	16'433
Chemieindustrie	10'294	153	6'962
Maschinenindustrie	142'540	414	14'772
Übriger 2. Sektor	84'192	285	11'385
Baugewerbe	109'619	371	9'525
Total	976'000		

Über die Branchen hinweg gibt es grosse Unterschiede in den alkoholbedingten Kosten. Während der hohe Wert von rund CHF 470 pro Beschäftigte/n im Finanzgewerbe vor allem auf die dort viel höheren Löhne zurückzuführen sind, ergeben sich die hohen Werte im Gastgewerbe, der Maschinenindustrie und dem Baugewerbe aufgrund des grösseren Alkoholproblems in diesen Branchen. In der öffentlichen Verwaltung führt problematischer Alkoholkonsum zu den mit Abstand geringsten Kosten von rund CHF 75 pro Beschäftigte/n.

Quelle: Polynomics.

In Bezug auf die Verteilung der Gesamtkosten auf die drei Bereiche Fehlzeiten, Unfälle und Produktivitätsverlust fällt vor allem der gesamte 2. Sektor auf, dessen Anteil der alkoholbedingten Unfallkosten an den Gesamtkosten mit 4 bis 7 Prozent rund doppelt so hoch liegt wie im 3. Sektor (nicht in der Tabelle gezeigt). Dies liegt daran, dass der Anteil der alkoholbedingten Unfälle dort überdurchschnittlich hoch ist. Einzig in der Chemieindustrie sind die Unfallkosten verhältnismässig niedrig und vergleichbar zu denen im 3. Sektor.

4.3.6 Sensitivitätsanalyse

Bei der Hochrechnung der Ergebnisse der Unternehmensbefragung auf die Schweiz wurden die Medianlöhne verwendet. Inwiefern sich die berechneten Kosten verändern, wenn anstelle der Medianlöhne die Durchschnittslöhne verwendet werden, ist Ziel der Sensitivitätsanalyse in diesem Abschnitt. In Tabelle 20 ist die Zunahme der berechneten alkoholbedingten Kosten bei Berechnung mit Durchschnittslöhnen gegenüber der Berechnung mit Medianlöhnen aufgeführt. Da die Verteilung der Löhne rechtsschief ist, sind die mit Durchschnittslöhnen berechneten Kosten immer höher. Die Abweichung ist in Hochlohnbranchen (etwa Finanzgewerbe) und Grossregionen mit hohen Löhnen (etwa Zürich) vergleichsweise gross, weil dort Median- und Durchschnittslohn tendenziell weiter auseinander liegen.

Durch die Verwendung von Durchschnittslöhnen bei der Hochrechnung werden wesentliche in den vorherigen Abschnitten dieses Kapitels beobachtete Tendenzen zusätzlich verstärkt. Die pro

Beschäftigte/n mit problematischem Konsum vergleichsweise hohen Kosten in Hochlohnbranchen und -regionen fallen durch die überdurchschnittliche Abweichung bei Zugrundelegen des Durchschnittslohns relativ noch höher aus. Die Abweichungen bei den Grössenklassen sind bei der kleinsten Klasse am grössten und bei der grössten Klasse am kleinsten. Trotz der höheren Löhne in den grösseren Unternehmen ist dort die Differenz zwischen Median- und Durchschnittslohn geringer als bei den kleineren Unternehmen.

Da die Durchschnittslöhne generell höher als die Medianlöhne sind, nimmt auch der Anteil der Unfallkosten an den gesamten alkoholbedingten Kosten ab. Bei der Hochrechnung mit Durchschnittslöhnen für die ganze Schweiz würden die gesamten alkoholbedingten Kosten um 13 Prozent höher ausfallen. Selbst in den Kategorien mit den stärksten Abweichungen wie die Genferseeregion oder das Finanzgewerbe beträgt der Unterschied nie mehr als etwa ein Viertel. Die Hochrechnungen können dementsprechend als relativ robust angesehen werden.

Tabelle 20 Sensitivitätsanalyse – Median- vs. Durchschnittslohn

Analyseebene	Mediankosten in TCHF	Durchschnittskosten in TCHF	Abweichung Durchschnitts- von Mediankosten in Prozent
Grossregionen			
Genferseeregion	154'847	191'939	24
Espace Mittelland	197'167	219'157	11
Nordwestschweiz	126'928	147'339	16
Zürich	298'099	359'087	20
Ostschweiz	146'139	162'279	11
Zentralschweiz	64'385	73'724	15
Tessin	9'053	10'466	16
Grössenklassen			
10-20 Mitarbeitende	62'829	74'878	19
21-100 Mitarbeitende	211'916	247'473	17
> 101 Mitarbeitende	735'304	822'937	12
Branchen			
Handel	99'111	123'067	24
Gastgewerbe	98'101	108'002	10
Finanzgewerbe	97'284	123'258	27
Öff. Verwaltung (inkl. Unterrichtswesen)	27'640	29'196	6
Gesundheits- und Sozialwesen	110'505	118'900	8
Übriger 3. Sektor	196'507	225'052	15
Chemieindustrie	10'293	-*	-*
Maschinenindustrie	142'540	155'545	9
Übriger 2. Sektor	84'192	95'316	13
Total Baugewerbe	109'619	118'097	8
Schweiz	943'279	1'067'103	13

* Aus methodischen Gründen konnte die Abweichung zwischen Median- und Durchschnittslohn für die Chemieindustrie nicht berechnet werden.

Durch das Verwenden von Durchschnittslöhnen anstatt Medianlöhnen bei der Berechnung der alkoholbedingten Kosten resultieren rund 10% höhere Werte. In einzelnen Regionen und Branchen mit hohen Löhnen können diese Abweichungen bis zu 25% ausmachen. Insgesamt können die Hochrechnungen als robust bezeichnet werden.

Quelle: Polynomics.

5 Schlussfolgerungen

- Insgesamt betragen die alkoholbedingten Kosten am Arbeitsplatz im 2. und 3. Sektor für die Schweiz jährlich rund 1 Mia. CHF. Dies entspricht ca. 0.2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Diese Grössenordnung lässt den Schluss zu, dass die Kosten für die Unternehmen insgesamt zwar substanziell sind, aber auf die Gesamtwirtschaft bezogen von eher geringer Bedeutung.
- Diese Ergebnisse reihen sich in der internationalen Literatur etwa im Mittelfeld ein. Henderson et al. (1996) weisen Werte über einem Prozent am BIP aus, während z. B. Pidd et al. (2006) auf unter ein Promille am BIP kommen.
- Auffallend ist im Vergleich zur Literatur der geringe Wert an Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum. Die meisten Studien kommen zu einem Anteil von 5 Prozent, der auch in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung erreicht wird. In der hier durchgeführten Unternehmensbefragung wird er auf 2 Prozent eingeschätzt, was weniger als die Hälfte darstellt. Bei etwa 3.5 Mio. Beschäftigten in der Schweiz im 2. und 3. Sektor in allen Unternehmensgrössenklassen sind das knapp 70'000 Beschäftigte mit problematischem Alkoholkonsum.
- Ein erster Grund für diesen Unterschied kann darin liegen, dass es sich bei den meisten internationalen Studien, in denen diese 5 Prozent resultieren, um Selbsteinschätzungen der Beschäftigten handelt. Das gilt auch für die Schweizerische Gesundheitsbefragung. Bei der hier durchgeführten Unternehmensbefragung wurde eine Fremdeinschätzung durch die Personalverantwortlichen durchgeführt. Es ist anzunehmen, dass ein grosser Teil, des problematischen Trinkverhaltens für die Personalverantwortlichen nicht erkennbar ist. Vor allem für grosse Unternehmen kann dies gelten, wo ein Personalverantwortlicher im Normalfall nicht so nahe an den Mitarbeitenden ist wie in kleinen Unternehmen.
- Ein zweiter Grund für die Differenz könnte darin liegen, dass in den zitierten Studien normalerweise eine harte medizinische Definition für problematisches Trinkverhalten zugrunde gelegt wird, die sich an der Menge des konsumierten Alkohols orientiert. In den Unternehmen ist es für die Personalverantwortlichen gar nicht möglich, die konsumierte Alkoholmenge zu beobachten. Ihre Einschätzungen werden sich dementsprechend eher am auffälligen und problematischen Verhalten der Mitarbeitenden orientieren. Somit kann ein Graubereich existieren, bei dem ein/e Beschäftigte/r zwar ein problematisches Trinkverhalten gemäss Definition aufweist, dieses aber am Arbeitsplatz keine nennenswerten Probleme verursacht. Dies kann insbesondere beim Rauschtrinken am Wochenende der Fall sein.
- Ebenfalls nicht bestätigt wurden die in der Literatur immer wieder vorgebrachten 25 Prozent Produktivitätsverluste, die am Arbeitsplatz durch problematisches Trinkverhalten entstünden. Wie im Literaturüberblick erwähnt, basiert dieser Wert auf einer US-

Studie aus den 1970er Jahren. In der hier durchgeführten Unternehmensbefragung resultiert ein Produktivitätsverlust von rund 15 Prozent. Der Wert kann als relativ robust gelten, wurde er doch mit zwei verschiedenen Methoden erhoben.

- Anteilsmässig machen diese 15 Prozent Produktivitätsverlust aber mit 83 Prozent immer noch den überwiegend grössten Anteil der alkoholbedingten Kosten aus. Die Fehlzeiten tragen mit 13 Prozent am zweitmeisten bei, wobei sich die Grössenordnung der Fehlzeiten mit 0.15 Prozent an der gesamten Arbeitszeit in einem Unternehmen in derselben Grössenordnung bewegen wie Studien aus Australien und Neuseeland (Roche et al., 2008; Pidd et al., 2006, Jones et al. 1995).
- Den geringsten Anteil an den alkoholbedingten Kosten machen die Unfallkosten aus, deren Anteil nur gerade 4 Prozent beträgt.
- Bei den Branchenunterschieden bestätigen die vorliegenden Resultate die internationale Literatur. Das Problem scheint in den Branchen Gastronomie und Baubranche am grössten zu sein. Ebenfalls stark betroffen ist die Maschinenindustrie, während die öffentliche Verwaltung und die Chemieindustrie am wenigsten unter problematischem Alkoholkonsum ihrer Beschäftigten leidet.
- Die Unterschiede nach Regionen liefern Hinweise dafür, dass problematischer Alkoholkonsum nicht einer starren Definition folgt, sondern im sozio-kulturellen Kontext durchaus unterschiedlich wahrgenommen werden kann. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass in der Westschweiz und vor allem im Tessin die Personalverantwortlichen deutlich weniger Probleme mit Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem zu haben scheinen. Es ist nicht davon auszugehen, dass in der Westschweiz und im Tessin so viel weniger getrunken wird als in der Deutschschweiz. Ein Grund für diese regionalen Unterschiede könnte dementsprechend darin liegen, dass die gleiche Menge konsumierten Alkohols zu weniger Problemen führen kann, je nachdem wie Alkoholkonsum im täglichen Leben verankert und akzeptiert ist.
- Neben den Kosten durch Absentismus, Unfälle und Produktivitätsverlust entstehen den Unternehmen intangible Kosten durch problematisches Trinkverhalten. Diese Kosten umfassen Imageschaden, Gewalt und Verschlechterungen des Arbeitsklimas. Diese sind jedoch kaum quantifizierbar. Ausserdem scheinen sie nach der Meinung der Personalverantwortlichen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.
- Rund 14 Prozent der Unternehmen betreiben ein Präventionsprogramm. Tendenziell sind in denjenigen Branchen, wo das Alkoholproblem von grösserer Bedeutung ist, Präventionsprogramme verbreiteter. Dabei haben Alkoholverbote und beschränkter Zugang zu Alkohol am Arbeitsplatz die höchste Priorität. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen zieht eine klar positive Kosten-Nutzen-Bilanz der Präventionsprogramme.

6 Quellenverzeichnis

- Ames, G. M., J. W. Grube und R. S. Moore (1997), The Relationship of Drinking and Hangovers to Workplace Problems: An Empirical Study., *Journal of Studies on Alcohol* 58(1), 37–47.
- Bundesamt für Gesundheit BAG (2009), Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz – eine Zusammenstellung verschiedener Studien, Bern.
- Bundesamt für Statistik BFS (2008), Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007 – Die Indizes, Dokumentation zu Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007, Neuenburg.
- Crofton, J. (1987), Extent and Costs of Alcohol Problems in Employment: a Review of British Data, *Alcohol & Alcoholism* 22(4), 321–325.
- Ennenbach, M., B. Gass, H. Reinecker und M. Soyka (2009), Wirksamkeit betrieblicher Suchtprävention, *Nervenarzt* 80, 305–314.
- French, M. T. (2000), Economic evaluation of alcohol treatment services, *Evaluation and Program Planning* 23, 27–39.
- Greenberg, L. und J. Barling (1999) Predicting Employee Aggression against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factor, *Journal of Organizational Behaviour* 20, 897–913.
- Gómez M. T., M. C. Del Río und F. J. Álvarez (2002), Alcohol y accidentes laborales en España: revisión bibliográfica, 1995-2001, *Trastornos Adictivos* 4(4), 244–255.
- Henderson, M., G. Hutcheson und J. Davies (1996), Alcohol and the Workplace, WHO Regional Publications Series No. 67.
- Hermansson, U., A. Helander, L. Brandt et al. (2002), The Alcohol Use Disorders Identification Test and Carbohydrate-Deficient Transferrin in Alcohol-Related Sickness Absence, *Alcoholism: Clinical and Experimental Research* 26(1), 28–35.
- Hoel, H., K. Sparks, und C. L. Cooper (2001), The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of an Violence/Stress-free Working Environment, ILO Report, Genf.
- Jones, S., S. Casswell und J.-F. Zhang (1995), The Economic Costs of Alcohol-Related Absenteeism and Reduced Productivity among the Working Population of New Zealand, *Addiction* 90, 1455–1461.
- Kurzthaler, I., M. Wambacher, K. Golser et al. (2004), Alkohol – und/oder Benzodiazepinkonsum bei Arbeitsunfällen im Vergleich zu Unfällen anderer Genese, *Wiener Medizinische Wochenschrift* 184(19-20), 482–488.
- LeBlanc, M. M. und J. Barling (2005). Understanding the Many Faces of Workplace Violence, in Fox, S. und P. E. Spector (Hrsg.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, 41-63, Washington, D.C.: American Psychological Association Press.
- Mandell, W., W. W. Eaton, J. C. Anthony und R. Garrison (1992), Alcoholism and Occupations: A Review and Analysis of 104 Occupations, *Alcoholism: Clinical and Experimental Research* 16(4), 734–747.

- McFarlin, S. K., W. Fals-Stewart, D. A. Major et al. (2001), Alcohol Use and Workplace Aggression: An Examination of Perpetration and Victimization, *Journal of Substance Abuse* 13, 303–321.
- Mangione, T. W., J. Howland, B. Amick et al. (1999), Employee Drinking Practices and Work Performance, *Journal of Studies on Alcohol* 60(2), 261–270.
- Mayhew, C. und D. Chappell (2003), Workplace Violence in the Health Sector – A Case Study in Australia, *The Journal of Occupational Health and Safety* (19)6, 59–71.
- McDonnell, R. und A. Maynard (1985), The Costs of Alcohol Misuse, *Addiction* 80(1), 27–35.
- McFarlin, S. K. und W. Fals-Stewart (2002), Workplace Absenteeism and Alcohol Use: A Sequential Analysis, *Psychology of Addictive Behaviors* 16(1), 17–21.
- Megías Valenzuela, E. J. Navarro Botella, J. M. Alonso Torréns und E. Gómez González (1996), *La incidencia de las drogas en el mundo laboral 1996*, Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción FAD.
- Navarro Botella, J. und E. Rodríguez San Julián, (2002), *La incidencia de las drogas en el mundo laboral 2001*, Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción FAD.
- Norström, T. (2006), Per Capita Alcohol Consumption and Sickness Absence, *Addiction* 101, 1421–1427.
- Petschler, T. und R. Fuchs (2000), Betriebswirtschaftliche Kosten- und Nutzenaspekte innerbetrieblicher Alkoholprobleme, *Sucht Aktuell* 1, 14–18.
- Pidd, K. J., J. G. Berry, A. M. Roche und J. E. Harrison (2006), Estimating the Cost of Alcohol-Related Absenteeism in the Australian Workforce: the Importance of Consumption Patterns, *Medical Journal of Australia* 185 No. 11/12, 637–641.
- Polli, E. (1988), *Betriebliche Sekundärprophylaxe*, Kreuzlingen: VSFA.
- Roche, A. M., K. Pidd, J. G. Berry und J. E. Harrison (2008), Workers' Drinking Patterns: the Impact on Absenteeism in the Australian Workplace, *Addiction* 103, 738–748.
- Roman, P. M. und T. C. Blum (1996), Alcohol: A Review of the Impact of Worksite Interventions on Health and Behavioral Outcomes, *American Journal of Health Promotion* 11(2), 136–149.
- Roman, P. M. und T. C. Blum (2002), The Workplace and Alcohol Problem Prevention, *Alcohol Research and Health* (26)1, 49–57.
- Schutten, M., R. J. J. M. van den Eijnden und R. A. Knibbe (2003), *Alcohol en werk*, IVO Rotterdam.
- Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme SFA (2001), *Forschungsbericht Nr. 37: Alkohol und Gewalt im sozialen Nahraum*, Lausanne.
- Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme SFA (2005), *Alkohol und andere Drogen im Unternehmen*, Lausanne.
- Upmark, M., J. Möller und A. Romelsjö (1999), Longitudinal, Population-Based Study of Self Reported Alcohol Habits, High Levels of Sickness Absence, and Disability Pensions, *Journal of Epidemiology and Community Health* 53, 223–229.
- US General Accounting Office (1970), *Comptroller General's Report to Subcommittee on Alcoholism and Narcotics*, Washington, DC: Government Printing Office.

- Vahtera, J., K. Poikolainen, M. Kivimäki et al. (2002), Alcohol Intake and Sickness Absence: A Curvilinear Relation, *American Journal of Epidemiology* 156(10), 969–976.
- Zaloshnja, E., T. R. Miller, D. Hendrie und D. Galvin (2007), Employer Costs of Alcohol-Involved Injuries, *American Journal of Industrial Medicine* 50, 136–142.
- Zhang, Z., L. X. Huang und A. M. Brittingham (1999), Worker Drug Use and Workplace Policies and Programs: Results from the 1994 and 1997 National Household Survey on Drug Abuse, Rockville.
- Zhang, Z. und W. E. Snizek (2003), Occupation, Job Characteristics, and the Use of Alcohol and Other Drugs, *Social Behaviour and Personality* 31(4), 395–412.
- Zweifel, P. und H. Telser (2009), Cost-Benefit Analysis for Health, in: R. J. Brent (Hrsg.), *Handbook of Research on Cost-Benefit Analysis*, Edward Elgar: Cheltenham, Northampton, 31–54.

7 Anhang

7.1 Literaturübersicht des BAG

7.1.1 *Alkoholbedingte Kosten am Arbeitsplatz – eine Zusammenstellung verschiedener Studien*

Der Alkoholkonsum im Betrieb der 70er Jahre eine Selbstverständlichkeit – Fakten aus Deutschland

Der Alkoholkonsum war in Deutschland bis in die 70er Jahre in den meisten Betrieben eine unhinterfragte Selbstverständlichkeit während der Arbeitszeit, vor Dienstbeginn, in den Pausen in der Kantine, bei Feiern unter Arbeitskollegen, bei Betriebsfeiern und -ausflügen. Bierautomaten in Arbeitsplatznähe gehörten vielfach zur Grundversorgung. Selbst in solchen Betrieben, wo Alkoholverbote bestanden, wurden diese einfach umgangen. Alkohol war eine betrieblich integrierte Droge, der keine grossen Probleme zugesprochen wurden.⁷ Auch in der Schweiz war der Alkoholkonsum erlaubt, worauf Mühlemann in seinem Artikel zur «Betrieblichen Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben» aus dem Jahre 1983 hinweist.

Alkohol wird zum Problem

Zunächst waren es Mediziner, die in Fachpublikationen auf das Problem aufmerksam machten. Ende 1972 erschien unter dem Titel «Alkoholismus und seine Bedeutung für die Gesellschaft» ein Artikel von Lothar Schmidt.⁸ In diesem Artikel findet sich eine umfassende Darstellung des «neuen Alkoholwissens» aus den USA mit einer Beschreibung der Rolle des Alkohols in der Gesellschaft, der Dimensionen des Alkoholproblems, es wurden die Folgen des Alkoholmissbrauchs für die Arbeitssicherheit aufgezeigt und schliesslich die betrieblichen Alkoholprogramme in den USA vorgestellt.⁹ Mühlemann forderte Anfang der 80er Jahre, dass in Schweizer Betrieben der Alkoholkonsum untersagt werden soll, dass Mitarbeiter im Erkennen von frühen Zeichen von Alkoholproblemen geschult werden, dass Alkoholismus als Krankheit anerkannt wird und dass in den Betrieben eine Beratungs- und Koordinationsstelle für Alkoholprobleme installiert werden sollte um dem Alkoholkranken seine Erwerbsfähigkeit zu erhalten und

⁷ Wienemann, E (1999): Entwicklung des Arbeitsfeldes betriebliche Suchtprävention und Bedingungen seiner Professionalisierung- USA und Bundesrepublik Deutschland, Von der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie - Dr. phil. -, Mai 1999.

⁸ Schmidt, L (1972): Alkoholismus und seine Bedeutung für unsere Gesellschaft. In: Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Präventivmedizin. Heft 11., 7. Jg., S.309-313.

⁹ Wienemann, E (1999): Entwicklung des Arbeitsfeldes betriebliche Suchtprävention und Bedingungen seiner Professionalisierung- USA und Bundesrepublik Deutschland, Von der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie - Dr. phil. -, Mai 1999.

eine Kündigung oder um eine gelegentlich als Spätfolge von chronischem Alkoholismus resultierende Zwangspensionierung zu vermeiden.

Heutiges Alkoholwissen

Verschiedene Studien belegen, dass der Alkoholkonsum die Arbeitsleistung von Betroffenen negativ beeinflusst. Medizinisch gesehen verursacht Alkohol Hirnschädigungen 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.¹⁰

Das Alkoholproblem am Arbeitsplatz hat zunehmend an Bedeutung gewonnen, da die betrieblichen und gesellschaftlichen Folgekosten gewaltig sind und ständig wachsen.¹¹ Der Alkoholkonsum bzw. das problematische Trinkverhalten von Beschäftigten verursachen Kosten durch Inanspruchnahme des Gesundheitssystems und Arbeitsunfähigkeit. Zusätzlich werden Verluste durch geringere Performance erzielt und Unfälle sowie soziale Kosten im Rahmen von Interaktionen zwischen alkoholgeschädigten Beschäftigten und ihren Kollegen, Kunden und Auftragnehmern verursacht.¹² Der missbräuchliche Alkoholkonsum beeinflusst die Arbeitszeit aufgrund von Absentismus, Langsamkeit, Unpünktlichkeit oder verlängerter Abwesenheit und vermindert die Produktivität des Arbeitenden. Zudem kann das Qualitätsbewusstsein des Arbeitenden abnehmen und die getätigte Arbeit wird fehleranfälliger.¹³

Rummel et al. geben in ihrem Buch «Alkohol im Unternehmen» die Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit durch Alkohol nach Alkoholgehalt im Blut an:¹⁴

¹⁰ Feuerlein, W (1974): Alkoholismus – Missbrauch und Abhängigkeit, 4. Auflage. Stuttgart, Thieme-Verlag, S. 149-151.

¹¹ Schlegel, US (2004): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz – Eine deskriptive Feldstudie, zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin der medizinischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen.

¹² IGA-Report 3 (2003): Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz; BKK Bundesverband, Essen und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVG, Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG, Dresden.

¹³ Harwood, HJ; Reichman, MB (2000): The cost to employers of employee alcohol abuse: a review of the literature in the United States of America; in: Offprint from Bulletin on Narcotics, Vol. LII, Nos. 1 and 2.

¹⁴ Rummel, M; Rainer, L; Fuchs, R (2004): Alkohol im Unternehmen – Prävention und Intervention, Praxis der Personalpsychologie Human Resource Management kompakt, Band 7, Hogrefe Verlag, Göttingen.

- ab 0.2 Promille: mehr Fehler bei sensumotorischen Aufgaben, Störungen des Gleichgewichtssystems
- ab 0.3 Promille: Störung der Aufmerksamkeit und Nachlassen der Konzentration, Störung der Wahrnehmung bewegter Objekte
- ab 0.4 Promille: merkbare Verlängerung der Reaktionszeit
- ab 0.5 Promille: erhöhte Risikobereitschaft, Fehleinschätzungen von Geschwindigkeiten, Hörvermögen herabgesetzt
- ab 0.8 Promille: zunehmende Enthemmung, Selbstüberschätzung, stärkere Wahrnehmungseinschränkungen und Blickfeldverengung, Einschränkung der Bewegungskontrolle, deutliche Verlängerung der Reaktionszeit (ca. um ein Drittel)
- ab 1 Promille: die Symptome steigern sich mit zunehmendem Promillegrad, ab 1 Promille kommen starke Gleichgewichtsstörungen und Sprechstörungen hinzu
- bei über 2 Promille: geht mehr und mehr das Reaktionsvermögen verloren und es kommt zu Gedächtnislücken
- ab 3 Promille: schwere Alkoholvergiftung bis zur Bewusstlosigkeit.

Verschiedene (teilweise ältere) Studien aus den USA, Deutschland und der Schweiz belegen, dass alkoholranke Mitarbeitende zwischen 2.6 und 3.6 Mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als ihre nicht-alkoholisierten Kollegen.^{15, 16, 17} 15-30% der Arbeitsunfälle werden von Personen verursacht, die unter Alkoholeinfluss standen.^{18, 19} Ein Alkoholiker fehlt in der Schweiz durchschnittlich an 30 Tagen im Jahr, während eine Kontrollperson knapp 12 Tage abwesend ist. Bei den Kurzfehlzeiten von bis zu drei Tagen, wiesen Alkoholiker 1.9 Mal mehr Abwesenheitstage auf.²⁰ In einer Studie aus Deutschland fehlten Alkoholiker an 61 Tagen, während die Gesamtbelegschaft an 23 Tagen der Arbeit fernblieb. Das heisst mit anderen Worten eine Mitarbeitende mit Alkoholproblemen fehlt im Mittel 2.5 Mal häufiger als eine Person ohne Alkoholproblem und er/sie fehlt in der Regel doppelt so lang (Kurzfehlzeiten).

Das Institut für Suchtforschung der Universität Zürich unter Professor Rehm weist auf ein Modell hin, welche die betrieblichen Kosten des Absentismus schätzt: Als grobe Faustregel zur Berechnung der betrieblichen Gesamtkosten durch alkoholbedingte Fehlzeiten, Arbeitsunfähig-

¹⁵ Mühlemann, R. (1983) Betriebliche Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben. In: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (Hrsg). Suchterkrankung am Arbeitsplatz. Früherkennung und Behandlung, Hamm: Hohe-neck-Verlag, S. 176-186.

¹⁶ Fuchs, R et al. (1998): Betriebliche Suchtprävention. Göttingen: Hofgrete Verlag.

¹⁷ Observer, MA (1959): A study of absenteeism, accidents and sickness payments in problem drinkers in one industry. Quarterly journal of studies on alcohol, 1959 Jun;20(2):302-12.

¹⁸ Schlegel, US (2004): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz – Eine deskriptive Feldstudie, zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin der medizinischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen.

¹⁹ Fuchs, R et al. (1998): Betriebliche Suchtprävention. Göttingen: Hofgrete Verlag.

²⁰ Mühlemann, R. (1983) Betriebliche Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben. In: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (Hrsg). Suchterkrankung am Arbeitsplatz. Früherkennung und Behandlung, Hamm: Hohe-neck-Verlag, S. 176-186.

keit sowie Arbeitsunfälle wird das vom Stanford Research Institute (SRI)²¹ entwickelte Modell herangezogen. Dieses macht die durch Alkoholprobleme verursachten Kosten von der Stellung des Mitarbeitenden abhängig und geht von einem globalen Minderungsfaktor von 25% des Gehaltes aus.²² Polli untersucht in seinem Buch «Betriebliche Sekundärprophylaxe die Kosten von Beschäftigten mit Alkoholproblemen».²³ Er analysierte Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden in den USA, Deutschland und in der Schweiz und kam zum Schluss, dass 4.3% der Belegschaft alkoholabhängig war. Er ging von einer Leistungseinbusse von einem Drittel aus. Seine Schätzungen zeigen, dass eine alkoholabhängige Person seinen Betrieb im Jahre 1988 etwa CHF 2'350 pro Jahr kostete. Der Gesamtschaden pro Mitarbeiter (unter Berücksichtigung eines Ersatzkostenanteils für frühzeitiges Ausscheiden von CHF 860 p. P.) beläuft sich auf CHF 3'210. Zudem weist Polli in seinem Buch auf Berechnungen aus den USA hin, wo Ende der Achtziger Jahre mit betrieblichen Kosten von CHF 4'000 pro Jahr und alkoholabhängigen Person gerechnet wurde.

Auf ähnlich hohe Kosten kam Mühlemann Ende der 70er Jahre. Seine berechneten Absenzzkosten (Krankheit- und Unfallabsenzen, sowie Kurzabsenzen) betragen pro Mitarbeiter CHF 3'400.²⁴ Diese waren 3 Mal höher als die Kosten der Kontrollgruppe.

Petschler und Fuchs unterscheiden in ihrer Untersuchung Personen mit Alkoholproblemen die «trocken» oder «nass» sind und vergleichen diese mit zufällig ausgewählten Angestellten zwischen 1986 und 1992.²⁵ Die durchschnittlichen Fehlzeiten der Zufallsgruppe liegen über den gesamten Zeitraum hinweg deutlich unter denen der Auffälligen. Der Fehlzeitenstatus der «Trockenen» nähert sich im Verlauf dem der Kontrollgruppe an. Die «Nassen» weisen über den gesamten Zeithorizont drei bis fünfmal höhere Fehlzeiten auf als die Zufallsgruppe. Die Gruppe der trockenen Mitarbeiter haben zu unterschiedlichen Zeitpunkten an Entwöhnungsprogrammen teilgenommen und wechselten vom Status «nass» in den Status «trocken». Das Fehlzeitverhalten der «Trockenen» in ihrer «nassen» Phase gleicht im Durchschnitt fast exakt dem Wert der Gruppe der «Nassen». Nach der Intervention reduziert sich die Zahl der durchschnittlichen Fehltag um mehr als 50% bei den «Trockenen» und liegt wiederum fast bei dem Wert der Kontrollgruppe. Die Ausfallkosten durch Fehlzeiten beziffern Petschler und Fuchs pro Mitarbeiter mit Alkoholproblemen auf Euro 5'280 pro Jahr (16 Mio. DM für 1550 Alkoholranke).

²¹ Stanford Research Institute (1975): Occupations, Alcoholism Programs in U.S. Companies, Menlo Park, California.

²² Fuchs R, Petschler T.(1998): Betriebswirtschaftliche Kosten durch Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit. In: Fuchs R, Rainer L, Rummel M (Hrsg). Betriebliche Suchtprävention, Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1998.

²³ Polli, E (1988): Betriebliche Sekundärprophylaxe, Schweizerischer Verband von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe, VSFA, Kreuzlingen.

²⁴ Mühlemann, R. (1983) Betriebliche Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben. In: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (Hrsg). Suchterkrankung am Arbeitsplatz. Früherkennung und Behandlung, Hamm: Hohe-neck-Verlag, S. 176-186.

²⁵ Petschler, T; Fuchs, R (2000): Betriebswirtschaftliche Kosten- und Nutzenaspekte innerbetrieblicher Alkoholprobleme, in: Sucht Aktuell, und Vol.1, 2000.

Die Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA) gibt eine Formel für Betriebe an, nach der annäherungsweise alkoholbedingte Kosten berechnet werden können: Anzahl Mitarbeitende * 5% multipliziert mal Durchschnittslohn * 25%. 5% sind der Anteil Mitarbeitende mit Alkoholproblemen und 25% der durchschnittliche Lohnausfall einer abhängigen Person.²⁶

Lohnen sich Präventionsprogramme?

Gemäss Schlegel²⁷ ist der Betrieb nicht nur Ort der Entstehung und Entwicklung von Alkoholumismus, 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.

Im Gegensatz zum Rauchen ist das Ziel beim Alkoholkonsum nicht die vollständige Abstinenz, sondern eher ein minimierter Konsum.²⁸

Vom Institut für Suchtforschung der Uni Zürich gibt es eine Übersichtsstudie zur einschlägigen Forschung.²⁹ Die Autoren weisen darauf hin, dass es im Gegensatz zu anderen Ländern im nordamerikanischen Raum eine grössere Anzahl von Kosten-Nutzen-Analysen von Präventionsprogrammen gibt (Employee- Assistance Program – EAP). Diese Programme möchten auffällig gewordene Mitarbeitende motivieren und wieder integrieren. Dazu wird vom Vorgesetzten das Fehlverhalten thematisiert bzw. die Abnahme der Leistungsfähigkeit, um danach ein Hilfsangebot zu vermitteln.

Gemäss Wienemann³⁰ gibt es drei Arten von Alkoholprävention:

- primäre Prävention: Sie sollte zur Verhinderung von Erkrankungen beitragen durch: Aufklärungskampagnen, Informationsmaterialien, Filme, die mit dem Ziel eingesetzt werden

²⁶ Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA): Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA), Broschüre.

²⁷ Schlegel, US (2004): Alkoholprobleme am Arbeitsplatz – Eine deskriptive Feldstudie, zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin der medizinischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen.

²⁸ IGA-Report 3 (2003): Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz; BKK Bundesverband, Essen und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVG, Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG, Dresden.

²⁹ Rey-Rieck et al. (2003): Lohnt sich betriebliche Suchtprävention? Zu Effektivität und Effizienz betrieblicher Alkoholpräventionen. In Suchttherapie 2003; 4: 12-17. Georg Thieme Verlag Stuttgart, New York.

³⁰ Wienemann, E (1999): Entwicklung des Arbeitsfeldes betriebliche Suchtprävention und Bedingungen seiner Professionalisierung - USA und Bundesrepublik Deutschland, Von der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie - Dr. phil. -, Mai 1999.

sollten, den Konsum alkoholischer Getränke einzuschränken, ein Bewusstsein über die Unfallgefährdung durch Alkohol zu schaffen, um das Image Alkohol zu beeinflussen.

- sekundäre Prävention: Sie sollte die Früherkennung und Frühbehandlung von Alkoholkranken ermöglichen, u. a. mit folgenden Zielen: Verständnis für die Krankheit wecken, Vorgesetzte für Gespräche mit Betroffenen vorbereiten, Netz von HelferInnen und Ansprechpersonen im Betrieb aufbauen, disziplinarische Massnahmen nur im Sinne eines «konstruktiven Drucks» und in abgestufter Folge zu nutzen.
- tertiäre Prävention: Sie sollte dazu dienen, Schäden zu verhindern, die als Folge einer schon bestehenden, mehr oder weniger stark ausgeprägten Erkrankung entstehen könnten. Es geht dabei vor allem um Therapieangebote, Aufbau innerbetrieblicher Selbsthilfegruppen bzw. enger Kontakt mit entsprechenden Gruppen ausserhalb, Kontaktpflege zu Betroffenen in der Zeit von langfristigen Therapien, Reintegration nach Therapieaufenthalt.

Die Frage nach dem ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention kann mittels der Kennzahl (prospektiven) Return on Investment (ROI) gewonnen werden. Der ROI setzt in der Finanzwelt den Nutzen bzw. den Gewinn in Beziehung zum investierten Kapital und stellt dieses in ein Verhältnis. Im Gesundheitsbereich beinhaltet das investierte Kapital die Kosten für die Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Begriff Nutzen bzw. Gewinn umfasst hierbei die Kosteneinsparungen durch die Intervention. Dies sind beispielsweise die Einsparungen aufgrund reduzierter Krankheitskosten oder verminderten Absentismus.³¹

Obwohl es in den USA viele Analysen zu Präventionsprogrammen gibt, ist gemäss Rehm et al. keine zusammengefasste und vollständige Wirkungsforschung von EAP-Programmen vorhanden. Es gäbe bloss zwei Studien aus den 80er Jahren aus den USA, welche EAP-Programme untersucht haben. Beide kommen zum Schluss, dass zwar die einbezogenen Studien von deutlichen Kosteneinsparungen durch betriebsbezogene Betreuungsprogramme berichten, dass es jedoch schwierig zu beweisen ist, ob betriebliche Alkoholprogramme tatsächlich die Kosten reduzieren. Dies begründeten die Autoren vor allem mit den mangelhaften Studiendesigns der berücksichtigten Untersuchungen.^{32, 33}

Petschler und Fuchs listen im Jahre 2000 die kostenrelevanten Faktoren betrieblicher Suchtprobleme auf:³⁴ erhöhte Kurzfehlzeiten und krankheitsbedingte Ausfälle, kurz- und längerfristi-

³¹ IGA-Report 16 (2008): Return of Investment im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention- Die Berechnung des prospektiven Return on Investment: eine Analyse von ökonomischen Modellen. BKK Bundesverband, Essen und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVG, Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG, Dresden, AOK-Bundesverband, Bonn, Arbeiter-Ersatzkassen-Verband, Siegburg.

³² Kurtz NR et al. (1984): Measuring the success of occupational alcoholism programs. Journal of Studies of Alcohol 1984; 45 (1): 33-45.

³³ Colantonio A (1989): Assessing the effects of employee assistance programs: a review of employee assistance program evaluations. The Yale Journal of Biology and Medicine 1989; 62 (1): 13-22.

³⁴ Petschler, T; Fuchs, R (2000): Betriebswirtschaftliche Kosten- und Nutzenaspekte innerbetrieblicher Alkoholprobleme, in: Sucht Aktuell, und Vol.1, 2000.

ge Personaleinsatzmittel, Kosten für Disziplinarmaßnahmen und erhöhte Betreuungsintensität, Qualitative und Quantitative Minderleistung, Schädigung Dritter durch alkoholbedingte Fehlhandlungen, Imageverlust gegenüber Kunden bzw. Öffentlichkeit, Kosten durch bzw. mit verursachten Arbeits- und Wegeunfällen, Material-, Maschinenschäden sowie sonstige Schäden des Anlagevermögens, Kosten durch frühzeitiges Ausscheiden wegen Kündigung oder Frühverrentung.

Die Autoren betonen, dass die Fehlzeitenaufkommen und die damit verbundenen Kosten gut belegt seien. Untersuchungen zu den anderen Kosten würden aber weitestgehend fehlen, weil Faktoren wie Imageverlust gegenüber Kunden schwer quantifizierbar sind. Selbst bei solch eingegrenzter Sichtweise zeigen Kosten-Nutzen-Analysen jedoch, dass die alkoholbedingten Fehlzeiten in einem Masse reduziert werden konnten, dass wirtschaftlicher Nutzen durch Interventionsmaßnahmen erreicht wurde. Einen Überblick dazu liefern Fuchs und Petschler im Jahre 1998. Sie weisen auf eine Studie aus Deutschland hin, welche ihrer Ansicht nach zum ersten Mal eine Gegenüberstellung der Kosten des Betreuungsaufwands und die Kosteneinsparungen von Mitarbeitern der Deutschen Bundesbahn auflisten:³⁵ Kleinlanghorst ging von einem Anteil von 5.7% alkoholabhängigen Mitarbeitenden aus, den er aus einer früheren Analyse berechnet hatte. 85% der Mitarbeitenden mit Alkoholproblemen wurden betreut, während die übrigen 15% nicht betreut wurden. Von den Betreuten zeigten 73.6% eine optimale Wirkung. Die Kosteneinsparungen betrugen Euro 633'000 (davon Lohnkosten: Euro 295'000, Krankenkosten: Euro 338'000), der Betreuungsaufwand belief sich auf Euro 42'000. Die Deutsche Bundesbahn konnte demzufolge pro Jahr Euro 253'000 einsparen.

Fuchs und Petschler modellierten Ende der 90er Jahre eine Wirtschaftlichkeitsrechnung für die Münchner Siemens AG.³⁶ Für die 3'000 Beschäftigten stehe eine Sozialberaterin zur Verfügung, die nebst Lohn und diversen Kostenstellen (Sachkosten, Kapitalkosten für Büromöbel, Instandhaltungskosten, Zinsen) den Betrieb jährlich Euro 81'550 kostet. Die Autoren gingen von durchschnittlichen Personalkosten der Siemens-Angestellten von Euro 55'220 aus (Lohn und Overheadcosts) und 190 Arbeitstagen je 7 Stunden im Jahr. Sie nahmen an, dass jährlich 60 neue Behandlungsfälle auftreten (2% der Belegschaft), welche mindestens 5 Stunden Behandlungszeit in Anspruch nehmen. Die Autoren zeigen auf, dass der Break-even-point, der Beschäftigungsgrad, bei dem der Umsatz gerade sämtliche Struktur- und Produktkosten deckt, bei 29 Klienten pro Jahr erreicht wird. Über alles ergäbe sich einen Gewinn aus der Behandlung von Euro 81'280, was pro neuen Mitarbeiter mit Alkoholproblemen Euro 1'354 ausmacht.

³⁵ Fuchs R, Petschler T.(1998): Betriebswirtschaftliche Kosten durch Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit. In: Fuchs R, Rainer L, Rummel M (Hrsg). Betriebliche Suchtprävention, Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1998.

³⁶ Rummel, M; Rainer, L; Fuchs, R (2004): Alkohol im Unternehmen – Prävention und Intervention, Praxis der Personalpsychologie Human Resource Management kompakt, Band 7, Hogrefe Verlag, Göttingen.

Studien und Artikel aus der Schweiz zeigen, dass betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen getätigt werden.^{37, 38, 39} Das Institut für Arbeitsmedizin und die Axa Winterthur haben beispielsweise gemessen, dass sich bei 500 Mitarbeitenden mit einer Lohnsumme von rund CHF 50 Mio. und einer gesundheitsbedingten Absenzzrate von 3% im Jahre 2005 direkte Lohnausfallkosten von CHF 1.5 Mio. ergeben haben. Anhand eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sei es möglich, die Kosten um realistische 10% zu verringern, was ein Einsparpotenzial von CHF 450'000 mit sich brächte oder CHF 900 pro Mitarbeiter.

Bereits längere Erfahrungen haben die Schweizerischen Bundesbahnen, die Swiss, die Post, die Eidgenössische Bundesverwaltung, die chemische Industrie (Novartis, Roche) sowie die metallverarbeitende Industrie (Sulzer).⁴⁰ Kleinere- und mittlere Unternehmen können Informationen auf der Seite www.kmu-vital.ch gewinnen. Zudem gibt es die Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogen (SFA) und kantonale Stellen, welche Präventionsprojekte begleiten (z. B. Bern: www.bernergesundheits.ch, Zürich: www.zfa.ch). Die SUVA unterstützt Firmen im Präventionsbereich und stellt Informationen zum Absenzmanagement bereit. Sie stellt auch Kostenschätzungen zur Verfügung (www.suva.ch/potenzial).^{41,42} Auf Bundesebene ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) zuständig für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und regelt diesen in verschiedenen Verordnungen zum Arbeitsgesetz.

Fazit:

Diverse Studien haben gezeigt, dass sich mit Präventionsprogrammen Kosten einsparen lassen und der wirtschaftliche Nutzen die entstehenden Kosten der Präventionsmassnahmen übertrifft. Zahlreiche Studien gehen davon aus, dass etwa 5% der Beschäftigten eines Betriebes Probleme mit Alkohol haben und dadurch Kosten verursachen in der Grössenordnung von 25% des durchschnittlichen Gehaltes. Diese Kosten lassen sich mit Präventionsprogrammen reduzieren.

7.1.2 Literaturverzeichnis des BAG

Berner Gesundheit Medienmitteilung (2003), Arbeitsplatz und Suchtmittel – Hinschauen und handeln lohnt sich, 12. November 2003, 17.00 Uhr.
www.bernergesundheits.ch/download/pdf/MM_Arbeitsplatz_20031112.pdf, online abgefragt am 2.4.2009.

³⁷ Berner Gesundheit Medienmitteilung (2003): Arbeitsplatz und Suchtmittel – Hinschauen und handeln lohnt sich, 12. November 2003, 17.00 Uhr. www.bernergesundheits.ch/download/pdf/MM_Arbeitsplatz_20031112.pdf online abgefragt am 2.4.2009.

³⁸ Schweizer Arbeitgeber (2008): Betriebliches Gesundheitsmanagement – Bei der Gesundheit genauer hinsehen, Ausgabe 6, 13. März 2008.

³⁹ Eigenmann, L et al (2007): Alkoholabhängigkeit im Unternehmen – Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Suchtprävention; Diplomarbeit an der Berner Fachhochschule Soziale Arbeit, Bern, Dezember 2007.

⁴⁰ Polli, E (1988): Betriebliche Sekundärprophylaxe, Schweizerischer Verband von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe, VSFA, Kreuzlingen.

⁴¹ Suva (2009): Absenzmanagement – Der Werkzeugkasten aus der Praxis für die Praxis.

⁴² Suva (2009): Klartext über Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz.

- Colantonio A (1989), Assessing the effects of employee assistance programs: a review of employee assistance program evaluations, *The Yale Journal of Biology and Medicine* 62(1), 13–22.
- Eigenmann, L. et al. (2007), Alkoholabhängigkeit im Unternehmen – Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Suchtprävention, Diplomarbeit an der Berner Fachhochschule Soziale Arbeit, Bern, Dezember 2007.
- Feuerlein, W (1974), Alkoholismus – Missbrauch und Abhängigkeit, 4. Auflage. Stuttgart, Thieme-Verlag, 149–151.
- Fuchs R und T. Petschler (1998), Betriebswirtschaftliche Kosten durch Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit. In: Fuchs R, Rainer L, Rummel M (Hrsg). Betriebliche Suchtprävention, Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 1998.
- Fuchs, R. et al. (1998), Betriebliche Suchtprävention, Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Harwood, H. J. und M. B. Reichman (2000), The cost to employers of employee alcohol abuse: a review of the literature in the United States of America, in: Offprint from *Bulletin on Narcotics*, Vol. LII, Nos. 1 and 2.
- IGA-Report 3 (2003), Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz, BKK Bundesverband, Essen und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVG, Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG, Dresden.
- IGA-Report 16 (2008), Return of Investment im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention – Die Berechnung des prospektiven Return on Investment: eine Analyse von ökonomischen Modellen, BKK Bundesverband, Essen und Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVG, Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG, Dresden, AOK-Bundesverband, Bonn, Arbeiter-Ersatzkassen-Verband, Siegburg.
- Kurtz N. R. et al. (1984), Measuring the success of occupational alcoholism programs, *Journal of Studies of Alcohol* 45(1), 33–45.
- Mühlemann, R. (1983), Betriebliche Prävention von Alkoholismus in schweizerischen Bundesbetrieben, In: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (Hrsg), Suchterkrankung am Arbeitsplatz. Früherkennung und Behandlung, Hamm: Hoheneck-Verlag, 176–186.
- Observer, M. A. (1959), A study of absenteeism, accidents and sickness payments in problem drinkers in one industry, *Quarterly journal of studies on alcohol* 20(2), 302–12.
- Petschler, T und R. Fuchs (2000), Betriebswirtschaftliche Kosten- und Nutzenaspekte innerbetrieblicher Alkoholprobleme, *Sucht Aktuell*, Vol.1.
- Polli, E (1988), Betriebliche Sekundärprophylaxe, Schweizerischer Verband von Fachleuten für Alkoholgefährdeten- und Suchtkrankenhilfe, VSFA, Kreuzlingen.
- Rey-Rieck et al. (2003), Lohnt sich betriebliche Suchtprävention? Zu Effektivität und Effizienz betrieblicher Alkoholpräventionen, *Suchttherapie* 4, 12–17, Georg Thieme Verlag Stuttgart, New York.
- Rummel, M., L. Rainer und R. Fuchs (2004), Alkohol im Unternehmen – Prävention und Intervention, *Praxis der Personalpsychologie*, Band 7, Hogrefe Verlag, Göttingen.

- Schlegel, U. S. (2004), Alkoholprobleme am Arbeitsplatz – Eine deskriptive Feldstudie, zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin der medizinischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen.
- Schmidt, L (1972), Alkoholismus und seine Bedeutung für unsere Gesellschaft, Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Präventivmedizin, Heft 11, 7. Jg., 309–313.
- Schweizer Arbeitgeber (2008), Betriebliches Gesundheitsmanagement – Bei der Gesundheit genauer hinsehen, Ausgabe 6.
- Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA), Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA), Broschüre.
- Stanford Research Institute (1975), Occupations, Alcoholism Programs in U.S. Companies, Menlo Park, California.
- Suva (2009), Absenzmanagement – Der Werkzeugkasten aus der Praxis für die Praxis.
- Suva (2009), Klartext über Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz.
- Wienemann, E (1999), Entwicklung des Arbeitsfeldes betriebliche Suchtprävention und Bedingungen seiner Professionalisierung- USA und Bundesrepublik Deutschland, von der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie – Dr. phil. –, Mai 1999.

7.2 Detailliertes Literaturverzeichnis

7.2.1 Anteil Beschäftigte mit Alkoholproblemen, Unterschiede nach Branchen

- Schutten, M., R. J. J. M. van den Eijnden und R. A. Knibbe (2003), Alcohol en werk, IVO Rotterdam.

Studie über Alkoholkonsum am Arbeitsplatz in den Niederlanden. Anhand einer Telefon- und anschliessend einer schriftlichen Befragung wurde das Trinkverhalten der niederländischen erwerbstätigen Bevölkerung untersucht. Interessant ist dabei insbesondere die Aufschlüsselung nach Branchen und Art der Beschäftigung.

- Megías Valenzuela, E., J. Navarro Botella, J. M. A. Torrén et al. (1996), La incidencia de las drogas en el mundo laboral 1996, Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción FAD.

Befragung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter. Ähnlich der Studie von Schutten et al. (2003). Die Studie befasst sich aber nicht nur mit Alkoholkonsum, sondern auch mit dem Konsum anderer Drogen und deren Auswirkungen auf Probleme am Arbeitsplatz.

- Navarro Botella, J. und E. Rodríguez San Julián, (2002), La incidencia de las drogas en el mundo laboral 2001, Madrid: Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción FAD.

Aktualisierung der Studie von Megías Valenzuela et al. (1996). Die Befragung von 1995 wurde im Jahr 2002 wiederholt. Generell haben die Probleme durch Alkoholkonsum und Drogen am Arbeitsplatz in diesen sechs Jahren deutlich abgenommen.

- Bastida, N. (2002), Problemas laborales asociados al consumo de alcohol, *Adicciones* 14(Supl. 1), 239–249.

Studie über Trinkverhalten und dessen Konsequenzen (Absentismus, Fehlen wegen Krankheit, Unfälle, Verschlechterung der Arbeitsleistung, Verhaltensprobleme) bei Arbeitnehmern in Spanien. Der Autor bezieht sich bei seinen Analysen auf die Befragung von Megías Valenzuela et al. (1996). Er kommt zum Schluss, dass vor allem Absentismus, Arbeitsunfälle, Produktivitätsverlust und Beziehungsprobleme am Arbeitsplatz die wichtigsten Probleme von übermässigem Alkoholkonsum sind.

- Mandell, W., W. W. Eaton, J. C. Anthony et al. (1992), Alcoholism and Occupations: A Review and Analysis of 104 Occupations, *Alcoholism: Clinical and Experimental Research* 16(4), 734–747.

Gestützt auf Daten einer grossen Haushaltsbefragung stellt diese Studie einen Zusammenhang zwischen Berufen und Alkoholismus her. Im Baugewerbe und in der Transportbranche sind Alkoholabhängigkeit und -missbrauch besonders verbreitet.

- Zhang, Z., L. X. Huang und A. M. Brittingham (1999), Worker Drug Use and Workplace Policies and Programs: Results from the 1994 and 1997 National Household Survey on Drug Abuse, Rockville.

Nationale Erhebung über Drogenmissbrauch in den USA, bei der auch Alkohol betrachtet wird. Insgesamt werden etwa acht Prozent der Erwerbstätigen als schwere Trinker identifiziert. Diese wechselten doppelt so häufig den Arbeitsplatz und fehlten auch mehr als doppelt so häufig am Arbeitsplatz.

- Zhang, Z. und W. E. Snizek (2003), Occupation, Job Characteristics, and the Use of Alcohol and Other Drugs, *Social Behaviour and Personality* 31(4), 395–412.

Die Autoren verwenden die Ergebnisse von Zhang et al. (1999) und analysieren sie nach Beschäftigungsarten und Eigenschaften der Arbeitsplätze.

7.2.2 *Fehlzeiten*

- Roche, A. M., K. Pidd, J. G. Berry und J. E. Harrison (2008), Workers' Drinking Patterns: the Impact on Absenteeism in the Australian Workplace, *Addiction* 103, 738–748.

Ziel dieser Studie ist, den Zusammenhang zwischen dem Alkoholkonsummuster australischer Personen im erwerbsfähigen Alter und deren Fehlzeiten zu untersuchen. Dazu wurden die Daten von 26'744 Australiern verwendet. Deren Trinkverhalten wurde nach verschiede-

nen Risikogruppen (gering, mittel, hoch) und jeweils nach akuten und chronischen Gesundheitsrisiken klassifiziert. Anschliessend wurden sie über Absentismus im Zusammenhang mit Alkohol und Krankheit/Unfällen befragt. Sie finden einen starken Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Absentismus.

- Pidd, K. J., J. G. Berry, A. M. Roche und J. E. Harrison (2006), Estimating the Cost of Alcohol-Related Absenteeism in the Australian Workforce: the Importance of Consumption Patterns, *Medical Journal of Australia* 185 No. 11/12, 637–641.

Untersuchung zur Abschätzung des Ausmasses von alkoholbedingtem Absentismus und dessen Kosten in Australien. Ähnliches Vorgehen wie bei Roche et al. (2008), die Kosten werden aber quantifiziert.

- Jones, S., S. Casswell und J.-F. Zhang (1995), The economic costs of alcohol-related absenteeism and reduced productivity among the working population of New Zealand, *Addiction* 90, 1455–1461.

Studie über die Kosten von Alkoholkonsum in Neuseeland. Untersucht wird auch Absentismus im Zusammenhang mit Alkoholkonsum. Bei einer Telefonumfrage wurde ähnlich vorgegangen wie bei Pidd et al. (2006) und Roche et al. (2008). Schliesslich werden die Kosten des Alkoholkonsums geschätzt. Sie fallen relativ gering aus, was die Autoren unter anderem auf ihre konservative Schätzungen zurückführen.

- Vahtera, J., K. Poikolainen, M. Kivimäki et al. (2002), Alcohol Intake and Sickness Absence: A Curvilinear Relation, *American Journal of Epidemiology* 156(10), 969–976.

Finnische Untersuchung über den Zusammenhang von Alkoholkonsum und Abwesenheit wegen Krankheit. Sie finden dabei einen U-förmigen Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und krankheitshalber Abwesenheit.

- Hermansson, U., A. Helander, L. Brandt et al. (2002), The Alcohol Use Disorders Identification Test and Carbohydrate-Deficient Transferrin in Alcohol-Related Sickness Absence, *Alcoholism: Clinical and Experimental Research* 26(1), 28–35.

Schwedische Untersuchung über den Zusammenhang von Alkoholkonsum und krankheitsbedingter Abwesenheit. Sie verwenden dabei nicht Eigenberichte von Personen, sondern messen die Intensität des Alkoholkonsums anhand von Bluttests. Sie kommen zum Ergebnis, dass Personen, welche viel Alkohol konsumieren, häufiger krank gemeldet sind. Es gibt aber keinen klaren Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und längeren zusammenhängenden Absenzen oder Absenzen am Montag oder am Freitag.

- Upmark, M., J. Möller und A. Romelsjö (1999), Longitudinal, population-based study of self reported alcohol habits, high levels of sickness absence, and disability pensions, *Journal of Epidemiology and Community Health* 53, 223–229.

Schwedische Untersuchung über den Zusammenhang von Alkoholkonsum und krankheitsbedingter Abwesenheit. Die Autoren fanden einen deutlichen Zusammenhang von erhöhtem Absentismus und starkem Alkoholkonsum, der auch nach Berücksichtigung von Gesundheitszustand und anderen sozioökonomischen Variablen bestehen bleibt.

- McFarlin, S. K. und W. Fals-Stewart (2002), Workplace Absenteeism and Alcohol Use: A Sequential Analysis, *Psychology of Addictive Behaviors* 16(1), 17–21.

US-Studie über den Zusammenhang von Alkoholkonsum und Absentismus. Sie kommen zum Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit von Absentismus sich am Tag nach dem Konsum ungefähr verdoppelt.

- Norström, T. (2006), Per capita Alcohol Consumption and Sickness Absence, *Addiction* 101, 1421–1427.

Schwedische Untersuchung über den Zusammenhang von Alkoholverkauf und krankheitsbedingter Abwesenheit. Pro Liter Alkohol, der mehr verkauft wurde, stiegen die Fehlzeiten der Männer um 13 Prozent. Für die Frauen konnte kein statistisch gesicherter Zusammenhang festgestellt werden.

7.2.3 Unfälle

- Kurzthaler, I., M. Wambacher, K. Golser et al. (2004), Alkohol – und/oder Benzodiazepinkonsum bei Arbeitsunfällen im Vergleich zu Unfällen anderer Genese, *Wiener Medizinische Wochenschrift* 184(19-20), 482–488.

Österreichische Studie über den Zusammenhang zwischen soziodemographischen Merkmalen, dem Schweregrad von Verletzungen und Alkoholkonsum. Die meisten Unfälle, bei denen Alkohol im Spiel war, fanden ausserhalb des Arbeitsplatzes statt. Zudem konnte kein Zusammenhang zwischen Alkoholgehalt im Blut und der Schwere der Verletzungen gefunden werden.

- Zaloshnja, E., T. R. Miller, D. Hendrie und D. Galvin (2007), Employer Costs of Alcohol-Involved Injuries, *American Journal of Industrial Medicine* 50, 136–142.

Die US-Studie schätzt die jährlichen Kosten, die den Arbeitgebern durch Verletzungen, bei welchen Alkohol eine Rolle spielte, entstehen. Es wurde zwischen tödlichen und nicht tödlichen sowie zwischen Unfällen am und ausserhalb des Arbeitsplatzes unterschieden. Während bei etwa neun Prozent der tödlichen Arbeitsunfälle Alkohol im Spiel war, betrug dieser Anteil bei den nicht tödlichen Unfällen rund ein Drittel.

- Ames, G. M., J. W. Grube und R. S. Moore (1997), The Relationship of Drinking and Hangovers to Workplace Problems: An Empirical Study., *Journal of Studies on Alcohol* 58(1), 37–47.

Studie über den Zusammenhang zwischen Trinken vor und während der Arbeit und Problemen am Arbeitsplatz. Arbeiter wurden einerseits gefragt, wie oft und wie viel sie vor oder während der Arbeit getrunken haben und wie oft sie mit einem Kater arbeiten gingen und andererseits, welche Art von Problemen sie am Arbeitsplatz erfuhren (ihnen war schlecht, sie hatten einen Unfall...). Insgesamt waren die gefundenen Zusammenhänge eher moderat.

- Gómez M. T., M. C. del Río und F. J. Álvarez (2002), Alcohol y accidentes laborales en España: revisión bibliográfica, 1995-2001, Trastornos Adictivos 4(4), 244–255.

Literaturübersicht über Studien zu problematischem Alkoholkonsum am Arbeitsplatz und dessen Zusammenhang mit Arbeitsunfällen in Spanien. Unter anderem wird bemängelt, dass die Studien aufgrund unterschiedlicher Methodologien nur schwer vergleichbar sind und dass insgesamt zu wenig Studien zu gewissen alkoholbedingten Problemen vorliegen.

7.2.4 Prävention

- Ennenbach, M., B. Gass, H. Reinecker und M. Soyka (2009), Wirksamkeit betrieblicher Suchtprävention, Nervenarzt 80, 305–314.

Deutsche Studie, welche die Wirksamkeit betrieblicher Suchtprävention misst. Dazu wurden zu zwei Vergleichszeitpunkten die Alkoholwerte des Personals gemessen. Die Studie kommt zum Schluss, dass betriebliche Suchtprävention wirksam sein kann.

- Roman, P. M. und T. C. Blum (1996), Alcohol: A Review of the Impact of Worksite Interventions on Health and Behavioral Outcomes, American Journal of Health Promotion 11(2), 136–149.

Übersicht über Publikationen zur Wirksamkeit von Alkoholpräventionsprogrammen/Interventionen in den USA. Die Autoren ziehen den Schluss, dass Employee Assistance Programs (EAP) wirksam sein können, um alkoholbedingte Probleme am Arbeitsplatz zu reduzieren.

- Roman, P. M. und T. C. Blum (2002), The Workplace and Alcohol Problem Prevention, Alcohol Research and Health (26)1, 49–57.

Die Autoren beziehen sich auf die Resultate von Roman und Blum (1996) und analysieren die Ergebnisse in Bezug auf Risikofaktoren am Arbeitsplatz, die es zu reduzieren gilt.

- French, M. T. (2000), Economic evaluation of alcohol treatment services, Evaluation and Program Planning 23, 27–39.

Übersicht über Studien, welche sich mit der Wirtschaftlichkeit der Behandlung von Alkoholismus und EAP befassen. Die Autoren zeigen unter anderem Unterschiede in der Kosten-Wirksamkeit verschiedener Programme auf.

- French, M. T., L. J. Dunlap, G. A. Zarkin et al. (1999), The Costs of an Enhanced Employee Assistance Program (EAP) Intervention, *Evaluation and Program Planning* 21, 227–236.

Schätzung der Kosten von EAP. Die jährlichen Kosten fallen mit rund USD 23 relativ moderat aus.

7.2.5 Gewalt

- Mayhew, C. und D. Chappell (2003), Workplace Violence in the Health Sector – A Case Study in Australia, *The Journal of Occupational Health and Safety* (19)6, 59–71.

Australische Studie über Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor. Klienteninitiierte Gewalt kommt demnach im Gesundheitswesen am häufigsten vor. Die Studie schliesst mit Empfehlungen, um die Gewalt im öffentlichen Gesundheitswesen zu reduzieren.

- SFA (2001), Forschungsbericht Nr. 37: Alkohol und Gewalt im sozialen Nahraum, Lausanne.

Erhebungen zu häuslicher Gewalt in Stadt und Kanton Zürich. In einem ersten Teil werden polizeilich gemeldete Fälle, von Klienten von Beratungsstellen geschilderte Fälle und Fälle bei Frauenärzten untersucht. In einem zweiten Teil finden Expertenbefragungen mit Teilnehmern aus verschiedenen Kantonen statt. Bei vielen Fällen von häuslicher Gewalt ist Alkoholkonsum mit im Spiel.

- Hoel, H., K. Sparks und C. L. Cooper (2001), The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of an Violence/Stress-free Working Environment, ILO Report, Genf.

Studie der ILO über die Kosten von Gewalt und Stress am Arbeitsplatz. Stress am Arbeitsplatz scheint ein grösseres Problem zu sein, physische Gewalt hingegen ist eher selten. In Entwicklungsländern sind Formen sexueller Belästigung häufiger ein Problem.

- Greenberg, L. und J. Barling (1999) Predicting Employee Aggression against Coworkers, Subordinates and Supervisors: the Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factor, *Journal of Organizational Behaviour* 20, 897–913.

Studie, welche versucht, individuelle und organisatorische Merkmale zu identifizieren (Alkoholkonsum, Stress), welche zu interner Gewalt am Arbeitsplatz führen. Die Autoren kommen zum Schluss, dass ein Zusammenhang besteht zwischen Aggressionen gegenüber Mitarbeitenden und bisherigen Aggressionen sowie Alkoholkonsum.

- McFarlin, S. K., W. Fals-Stewart, D. A. Major et al. (2001), Alcohol Use and Workplace Aggression: An Examination of Perpetration and Victimization, *Journal of Substance Abuse* 13, 303–321.

Die Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Aggressionen am Arbeitsplatz und Alkoholkonsum. Die Autoren finden einen positiven Zusammenhang zwischen Alkoholkonsum und Täter oder Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz zu sein.

- LeBlanc, M. M. und J. Barling (2005). Understanding the Many Faces of Workplace Violence, in: S. Fox und P. E. Spector (Hrsg.), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets, 41-63, American Psychological Association Press: Washington, D.C.

Die Studie untersucht Gewalt am Arbeitsplatz nach «Absendern» und kommt zum Schluss, dass interne Gewalt zwar medial und teilweise auch in der Forschung grosse Beachtung findet, gegenüber externer oder klienteninitiiert Gewalt aber zahlenmässig ein untergeordnetes Problem darstellt.

7.2.6 *Kosten am Arbeitsplatz allgemein*

- Henderson, M., G. Hucheson und J. Davies (1996), Alcohol and the Workplace, WHO Regional Publications Series No. 67.

Sehr allgemein gehaltene Studie zu Alkohol am Arbeitsplatz mit Schwerpunkt Europa, insbesondere Vereinigtes Königreich. Unter anderem ist darin eine knappe Literaturzusammenfassung zu den Auswirkungen des Alkoholkonsums am Arbeitsplatz wie beispielsweise Absentismus und Arbeitsunfälle inklusive Kostenschätzungen. Ebenfalls sind Beispiele von Vorschriften bezüglich Alkohols in einigen Industrien enthalten. Grundsätzlich bezieht sich die Studie jedoch auf eher ältere Literatur.

- Mangione, T. W., J. Howland, B. Amick et al. (1999), Employee drinking practices and work performance, Journal of Studies on Alcohol 60(2), 261–270.

Studie über den Zusammenhang zwischen Trinkverhalten und Arbeitsleistung. Arbeitnehmer wurden zu ihrem Konsumverhalten an Arbeitstagen und zu Problemen mit der Arbeitsleistung befragt. Resultat: Die von den Arbeitnehmern berichteten Probleme mit der Arbeitsleistung nehmen mit dem Alkoholkonsum zu.

7.3 *Suchbegriffe EconLit, Medline*

7.3.1 *Allgemein zu Kosten, welche den Unternehmen durch problematischen Alkoholkonsum entstehen*

- Kosten Alkoholkonsum Betrieb
- Kosten Alkohol Unternehmen
- Alkohol Unternehmen
- Costs alcohol employer
- Costs alcohol workplace
- Costs alcohol worksite

7.3.2 *Zu Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen und branchenspezifischen Unterschieden*

- Anteil Beschäftigte Alkoholproblem
- Anteil Beschäftigte Alkohol
- Share employees alcohol problem
- Alkoholkonsum Branchen

7.3.3 *Zu alkoholbedingten Fehlzeiten/Absentismus*

- Fehlzeiten Alkohol
- Absentismus Alkohol
- Absenteeism alcohol-related
- Absenteeism alcohol

7.3.4 *Zu alkoholbedingten Unfällen*

- Accidents workplace alcohol
- Accidents worksite alcohol
- Occupational accidents and alcohol

7.3.5 *Zu Vorschriften bezüglich Alkoholkonsum in Unternehmen*

- Alcohol workplace rule
- Alcohol workplace rule employer

7.3.6 *Zu Präventionsprogrammen*

- Alcohol prevention programs
- Alcohol prevention program effectiveness
- Alcohol prevention program effectiveness workplace
- Alcohol prevention program costs workplace
- Alcohol employee assistance programs evaluation

7.4 Suchbegriffe Google Scholar

7.4.1 *Allgemein zu Kosten, welche den Unternehmen durch problematischen Alkoholkonsum entstehen*

- Kosten Alkoholkonsum Betrieb
- Kosten Alkoholkonsum Unternehmen
- Kosten Alkohol Unternehmen
- Kosten Alkohol Arbeitsplatz
- Costs alcohol employer
- Costs alcohol workplace
- Costs alcohol worksite

7.4.2 *Zu Anteil Personen in Schweizer Unternehmen mit Alkoholproblemen und branchenspezifischen Unterschieden*

- Anteil Beschäftigte Alkoholproblem
- Anteil Beschäftigte Alkoholproblem Schweiz
- Anteil Beschäftigte Alkohol
- Anteil Beschäftigte Alkohol Arbeitsplatz
- Part employees alcohol problem
- Part employees alcohol problem Switzerland
- Share employees alcohol problem
- Share employees alcohol problem Switzerland
- Share employed persons alcohol problem
- Part des employés problème alcool Suisse
- Part des employés problème alcool
- Parte empleados problemas alcohol
- Alkoholproblem Beschäftigte Branchen
- Alkoholkonsum Branchen

7.4.3 *Zu alkoholbedingten Fehlzeiten/Absentismus*

- Fehlzeiten Alkohol
- Absentismus Alkohol

- Absentismus Alkoholproblem
- Fehlzeiten Alkoholproblem
- Absenteeism alcohol-related
- Absenteeism alcohol

7.4.4 *Zu alkoholbedingten Unfällen*

- Unfälle Alkohol Arbeit
- Alkohol Berufsunfälle
- Accidents workplace alcohol
- Accidents worksite alcohol
- Occupational accidents and alcohol
- Unfälle Alkohol Arbeit Schweiz

7.4.5 *Zu Vorschriften bezüglich Alkoholkonsum in Unternehmen*

- Vorschriften Alkohol Betrieb
- Vorschriften Alkoholkonsum Betrieb Schweiz
- Vorschriften Alkoholkonsum Unternehmen Schweiz
- Alcohol workplace rule
- Alcohol workplace rule employer
- Alcohol policy workplace

7.4.6 *Zu Präventionsprogrammen*

- Alkohol Prävention Unternehmen Schweiz
- Alkohol Präventionsprogramme Unternehmen Schweiz
- Alkohol Präventionsprogramme betrieb Schweiz
- Alkohol Präventionsprogramme
- Alkohol Präventionsprogramme Kosten
- Alkoholproblem Präventionsprogramm
- Alkoholproblem Präventionsprogramm Ergebnis
- Alkoholproblem Präventionsprogramm Nutzen
- Alkohol Präventionsprogramm Ergebnis
- Alcohol prevention programs

- Alcohol prevention program effectiveness
- Alcohol prevention program effectiveness workplace
- Alcohol prevention program costs workplace
- Alcohol employee assistance programs evaluation

7.4.7 *Zu Gewalt*

- Gewalt Alkohol Arbeitsplatz
- Gewalt Arbeitsplatz Ursachen
- Gewalt Arbeitsplatz Ursachen Alkohol
- Physische Gewalt Alkohol Arbeitsplatz
- Psychische Gewalt Alkohol Arbeitsplatz
- Violence Alcohol Workplace
- Violence Alcohol Worksite
- Aggression Alcohol Workplace
- Aggression Alcohol employee

7.5 Branchen der Unternehmensbefragung

Tabelle 21 Brancheneinteilung der Unternehmensbefragung

Branche	NOGA 2008	Titel
Handel	45	Handel mit Motorfahrzeugen
	46	Grosshandel
	47	Detailhandel
Gastgewerbe	55	Beherbergung
	56	Gastronomie
Finanzgewerbe	64	Erbringung von Finanzdienstleistungen
	65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherungen)
	66	Mit Finanz- und Versicherungsdienst verbundene Tätigkeiten
Öff. Verwaltung (inkl. Unter- richtswesen)	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
	85	Erziehung und Unterricht
Gesundheits- & Sozialwesen	86	Gesundheitswesen
	87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
	88	Sozialwesen (ohne Heime)
Übriger 3. Sektor	H (49, 50, 51, 52, 53)	Verkehr und Lagerei
	J (58, 59, 60, 61, 62, 63)	Information und Kommunikation
	L (68)	Grundstücks- und Wohnungswesen
	M (69, 70, 71, 72, 73, 74, 75)	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und techni- schen Dienstleistungen
	N (77, 78, 79, 80, 81, 82)	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
	R (90, 91, 92, 93)	Kunst, Unterhaltung und Erholung
	S (94, 95, 96)	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
Chemieindustrie	20	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
	21	Herstellung von chemischen Erzeugnissen
Maschinenindustrie	24	Metallerzeugung und -bearbeitung
	25	Herstellung von Metallerzeugnissen
	26	Herstellung von Datenbearbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
	27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
	28	Maschinenbau
Übriger 2. Sektor	B (05, 06, 07, 08, 09)	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
	C (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 33)	Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren (ohne Pharma, Chemie, Metalle, Elektronik, Maschinen)
	D (35)	Energieversorgung
	E (36, 37, 38, 39)	Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Besei- tigung von Umweltverschmutzung
Baugewerbe	41	Hochbau
	42	Tiefbau
	43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonsti- ges Ausbaugewerbe

Quelle: Polynomics.

7.6 Fragebogen der Unternehmensbefragung

7.6.1 Allgemeine Angaben

Zuerst würden wir Ihnen gerne einige allgemeine Fragen zu Ihrer Unternehmung/Institution stellen.

Frage 1

Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihre Unternehmung/Institution? Bitte geben Sie die Vollzeitäquivalente (VZÄ = Total Stellenprozent geteilt durch 100) an.

Anzahl Mitarbeitende in VZÄ:

Frage 2

Wie viele Wochenstunden beträgt die Normalarbeitszeit in Ihrer Unternehmung/Institution?

..... Stunden pro Woche

Frage 3

Wie hoch ist die Gesamtlohnsumme (brutto) pro Jahr in Ihrer Unternehmung/Institution?

..... Franken pro Jahr

Weiss nicht

Frage 4

Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihre Unternehmung/Institution in den folgenden Lohnklassen (Bruttojahreslohn? Bitte geben Sie dabei die Vollzeitäquivalente (VZÄ = Total Stellenprozent geteilt durch 100) an. Dieselben Lohnklassen werden im Folgenden immer wieder verwendet, wenn wir Sie bitten, Angaben zu Ihren Erfahrungen mit problematischem Alkoholkonsum in Ihrer Unternehmung/Institution zu machen.

Lohnklasse (Bruttojahreslohn)	Anzahl Mitarbeitende (in VZÄ)
Bis 50'000 Fr. pro Jahr	
von 50'001 bis 100'000 Fr. pro Jahr	
100'001 Fr. pro Jahr oder mehr	

7.6.2 Fragen zum Alkoholkonsum

Im Folgenden fragen wir Sie danach, in welcher Form und wie stark Ihre Unternehmung/Institution Problemen durch problematischen Alkoholkonsum ihrer Mitarbeitenden ausgesetzt ist.

Als problematischer Alkoholkonsum gelten folgende Konsummuster:

- **Chronisch zu hoher Alkoholkonsum** liegt vor, wenn eine Frau durchschnittlich mindestens zwei oder ein Mann mindestens vier Standardgläser Alkohol pro Tag trinkt. Ein Standardglas Alkohol entspricht etwa einem Glas Wein oder einer Stange Bier.
- **Episodisch zu hoher Alkoholkonsum (Rauschtrinken):** Eine Frau trinkt zu einer Gelegenheit mindestens vier Standardgläser Alkohol, ein Mann deren fünf.
- **Situationsunangepasster Alkoholkonsum:** In gewissen Situationen unangebrachter oder mit Risiken verbundener Alkoholkonsum (z. B. Konsum am Arbeitsplatz, während der Schwangerschaft, im Strassenverkehr etc.).

Weitere Hinweise auf problematischen Alkoholkonsum finden Sie im Anhang des vorgängig zugestellten Informationsmails.

Einige der folgenden Fragen lassen sich nicht mit genauen Zahlen beantworten, sondern können nur grob abgeschätzt werden. Wir bitten Sie, alle Fragen zu beantworten und dort, wo Sie keine genauen Angaben für Ihre Unternehmung/Institution haben, zumindest eine Schätzung anzugeben.

Frage 4a

Gibt es in Ihrer Unternehmung/Institution Mitarbeitende mit problematischem «Alkoholkonsum?» Denken Sie dabei bitte **auch** an Mitarbeitende, die durch **gelegentliches Rauschtrinken** auffallen.

1. Ja
2. Nein
3. Weiss nicht

Frage 5

Wie gross ist die Anzahl **Ihrer Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum?** Bitte geben Sie die jeweilige Anzahl in den einzelnen Lohnklassen an.

In Klammern angegeben finden Sie jeweils Ihre vorige Angabe über die Anzahl Mitarbeitende (in VZÄ) pro Lohnklasse

	Ihre vorherige Angabe:	Anzahl Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum
Bis 50'000 Fr. pro Jahr	X Mitarbeitende	
50'001 bis 100'000 Fr. pro Jahr		
100'001 Fr. pro Jahr oder mehr		

Frage 6

Sie konnten keine Angaben zu den einzelnen Lohnklassen machen. Können Sie abschätzen, **wie gross der Anteil der Mitarbeitenden mit einem problematischen Alkoholkonsum** in Ihrer Unternehmung/Institution insgesamt ist?

		Anzahl Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum
Unternehmung/Institution insgesamt		

Frage 7

Wie verteilen sich die Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem über die verschiedenen **Alterskategorien**?

	Prozent der Mitarbeitenden mit problematischem Alkoholkonsum
Unter 20 Jahre	
20 - 29 Jahre	
30 - 39 Jahre	
40 - 49 Jahre	
50 - 65 Jahre	
Über 65 Jahre	
Total	

Frage 8

Wie gross ist der **Anteil Männer** an den Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem?

..... Prozent Männer

7.6.3 Fragen zu den Fehlzeiten

Wir würden Ihnen nun gerne einige Fragen zu den Fehlzeiten stellen, die bei den Mitarbeitenden Ihrer Unternehmung/Institution durch problematischen Alkoholkonsum anfallen.

Frage 9

Wie viel häufiger fehlen Ihre Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem im Durchschnitt gegenüber den anderen Mitarbeitenden ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie an, wie viele Stunden pro Monat **ein einzelner Mitarbeitender/eine einzelne Mitarbeiterin mit einem Alkoholproblem** in einer spezifischen Lohnklasse **im Durchschnitt mehr fehlt als andere Mitarbeitende in dieser Lohnklasse**.

	Zusätzliche Fehlstunden pro Monat eines/-r Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem
--	--

Frage 10

Sie konnten keine Angaben zu den einzelnen Lohnklassen machen. Können Sie für das Unternehmen insgesamt sagen, wie viele Stunden pro Monat **ein einzelner Mitarbeitender/eine einzelne Mitarbeiterin mit einem Alkoholproblem im Durchschnitt mehr fehlt als andere Mitarbeitende**?

Frage 11

Wie hoch schätzen Sie die Kosten ein, die Ihrer Unternehmung/Institution durch alkoholbedingte Fehlzeiten pro Jahr entstehen? Bitte geben Sie den Wert in Franken pro Jahr an.

..... Franken pro Jahr

7.6.4 Fragen zu Unfällen

Es folgen nun einige Fragen zu Unfällen in Ihrer Unternehmung/Institution und der Rolle, die problematischer Alkoholkonsum dabei spielt.

Frage 12

Wie häufig kommen in Ihrer Unternehmung/Institution Unfälle vor? Bitte geben Sie für jede der folgenden Unfallkategorien an, wie viele solche Unfälle in Ihrer Unternehmung/Institution in einem Jahr durchschnittlich vorkommen.

	Anzahl Unfälle pro Jahr
Weniger als 6 Tage Absenz ohne Sachschaden	
Weniger als 6 Tage Absenz mit Sachschaden	
Mehr als 6 Tage Absenz ohne Sachschaden	
Mehr als 6 Tage Absenz mit Sachschaden	

Frage 13

Wird in Ihrer Unternehmung/Institution ermittelt, ob bei einem Betriebsunfall Alkohol im Spiel war?

1. Ja, systematisch
2. Ja, bei Verdacht
3. Nein

Frage 14

Wie hoch schätzen Sie den **Anteil der Unfälle**, der **aufgrund von Alkoholproblemen** der Mitarbeitenden zustande kommt? Bitte geben Sie für jede Unfallkategorie den Prozentsatz der alkoholbedingten Unfälle an.

In Klammern angegeben finden Sie Ihre vorherige Angaben über die Anzahl Unfälle pro Jahr jeweils pro Unfallkategorie

Ihre vorherige Angabe:	Anteil alkoholbedingter Unfälle in Prozent
Unfälle pro Jahr	

Frage 15

Wie hoch schätzen Sie die **durchschnittlichen Kosten** ein, die Ihrer Unternehmung/Institution **durch einen alkoholbedingten Unfall** entstehen? Geben Sie im Folgenden für die bei Ihnen am häufigsten auftretenden Unfälle an, was der finanzielle Aufwand für einen durchschnittlichen alkoholbedingten Unfall in den folgenden Kostenkategorien ist.

	Finanzielle Kosten pro alkoholbedingten Unfall in Franken
Sachschäden	
Reparaturkosten	
Wiederbesetzung/Stellvertretung	
Administrativkosten	
Produktionsausfall	
Sonstige	

7.6.5 Fragen zu Produktivität

Ein Thema im Zusammenhang mit problematischem Alkoholkonsum ist auch die Produktivität der Mitarbeitenden. In der Folge finden sich einige Fragen dazu, ob Mitarbeitende mit Alkoholproblemen weniger produktiv sind.

Frage 16

Wie viele Mitarbeitende ohne und wie viele mit einem Alkoholproblem erreichen die vereinbarten Ziele? Bitte geben Sie für **jede Lohnklasse** an, **wie viel Prozent Mitarbeitende die Zielvorgaben erfüllen**.

Anteil erfüllter Zielvorgaben bei Mitarbeitenden ohne Alkoholproblem	Anteil erfüllter Zielvorgaben bei Mitarbeitenden mit Alkoholproblem
... Prozent Zielerreichung	... Prozent Zielerreichung

☐ Wir arbeiten nicht mit Zielvorgaben

Frage 17

Sie konnten keine Angaben zu den einzelnen Lohnklassen machen. Können Sie für Ihre Unternehmung/Institution insgesamt sagen, **wie viel Prozent Mitarbeitende die Zielvorgaben erfüllen**?

Frage 18

Wie hoch schätzen Sie die alkoholbedingte Produktivitätsverringerung bei Ihren Mitarbeitenden ein? Produktivitätsverringerung kann entstehen, wenn Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem länger für die gleiche Arbeit brauchen oder wenn sie schlechtere Qualität in ihrer Arbeitsleistung

tung erbringen (z. B. mehr Ausschuss). Bitte geben Sie für jede Lohnkategorie an, **wie viel Prozent weniger produktiv ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem Alkoholproblem** ist.

ACHTUNG: Klammern Sie dabei eventuelle höhere Fehlzeiten aus und beurteilen Sie nur die Produktivität während der Anwesenheitszeiten.

Produktivitätseinbusse eines/-r durchschnittlichen Mitarbeitenden mit Alkoholproblem
... in Prozent weniger produktiv

Frage 19

Sie konnten keine Angaben zu den einzelnen Lohnklassen machen. Können Sie für Ihre Unternehmung/Institution insgesamt sagen, **wie viel Prozent weniger produktiv ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem Alkoholproblem** ist?

Frage 20

Wie unterscheidet sich die Fluktuationsrate bei Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem gegenüber Mitarbeitenden ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 5 an, **wie viel häufiger Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem die Stelle wechseln**. 1 heisst dabei viel seltener und 5 heisst viel häufiger

Frage 21

Wie hoch schätzen Sie die **Kosteneinsparungen** für Ihre Unternehmung/Institution ein, die aus **der niedrigeren Fluktuation von Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem** entstehen (z. B. Stelleninserate, Bewerbungsprozess, Einarbeitung etc.)? Bitte geben Sie eine Schätzung der Kosteneinsparung in Franken pro Jahr an.

Frage 22

Wie hoch schätzen Sie die **Kosten** für Ihre Unternehmung/Institution ein, die aus **der höheren Fluktuation von Mitarbeitenden mit einem Alkoholproblem** entstehen (z. B. Stelleninserate, Bewerbungsprozess, Einarbeitung etc.)? Bitte geben Sie eine Kostenschätzung in Franken pro Jahr an.

7.6.6 Fragen zu Imageschäden und Arbeitsklima

In der Folge finden Sie Fragen rund um das Image und das Arbeitsklima.

Frage 23

Hat problematischer Alkoholkonsum von Mitarbeitenden **negative Auswirkungen auf das Image Ihrer Unternehmung/Institution**? Sie sehen in der Folge einige Gruppen, die auf das

Image Ihrer Unternehmung/Institution achten können. Bitte geben Sie für jede Gruppe an, wie hoch Sie den Imageverlust durch problematischen Alkoholkonsum in Ihrer Unternehmung/Institution auf einer Skala von 1 bis 7 einschätzen. 1 heisst dabei «kein Imageverlust» und 7 heisst «sehr starker Imageverlust». Mit den Zahlen dazwischen können Sie ihre Antwort differenzieren.

- Eigene Mitarbeitende
- Potenzielle Arbeitnehmende
- Kunden/-innen Konsumenten/-innen
- Kunden/-innen Konsumenten/-innen

Frage 24

Hat problematischer Alkoholkonsum der Mitarbeitenden **negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima in Ihrer Unternehmung/Institution**? Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 7 an, wie stark sich das Arbeitsklima durch problematischen Alkoholkonsum verschlechtert. 1 heisst dabei, «das Arbeitsklima verschlechtert sich überhaupt nicht» und 7 heisst, «das Arbeitsklima verschlechtert sich sehr stark». Mit den Zahlen dazwischen können Sie ihre Antwort differenzieren.

Frage 25

Wie äussert sich diese Verschlechterung des Arbeitsklimas? Bitte nennen Sie die wichtigste Verschlechterung.

7.6.7 Fragen zu Gewalt

Ein weiteres Thema im Zusammenhang mit problematischem Alkoholkonsum ist Gewalt. In der Folge finden sich Fragen zu physischer und psychischer Gewalt im Arbeitsumfeld.

Frage 26

Sind Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem in Ihrer Unternehmung/Institution **häufiger oder seltener Auslöser physischer** Gewalt gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Klienten oder Externen als Mitarbeitende ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie auf untenstehender Skala an, ob Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem viel seltener, etwas seltener, gleich häufig, etwas häufiger oder viel häufiger Auslöser physischer Gewalt sind.

Viel seltener	Etwas seltener	Gleich häufig	Etwas häufiger	Viel häufiger

Frage 27

Sind Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem in Ihrer Unternehmung/Institution **häufiger oder seltener Opfer physischer** Gewalt durch Mitarbeitende, Kunden, Klienten oder Externen als Mitarbeitende ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie auf untenstehender Skala an, ob Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem viel seltener, etwas seltener, gleich häufig, etwas häufiger oder viel häufiger Opfer physischer Gewalt sind.

Frage 28

Sind Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem in Ihrer Unternehmung/Institution **häufiger** oder seltener **Auslöser psychischer** Gewalt (z. B. Mobbing) als Mitarbeitende ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie auf untenstehender Skala an, ob Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem viel seltener, etwas seltener, gleich häufig, etwas häufiger oder viel häufiger Auslöser psychischer Gewalt sind.

Frage 29

Sind Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem in Ihrer Unternehmung/Institution **häufiger** oder seltener **Opfer psychischer** Gewalt (z. B. Mobbing) als Mitarbeitende ohne Alkoholproblem? Bitte geben Sie auf untenstehender Skala an, ob Mitarbeitende mit einem Alkoholproblem viel seltener, etwas seltener, gleich häufig, etwas häufiger oder viel häufiger Opfer psychischer Gewalt sind.

7.6.8 Fragen zu Prävention

Wir stellen Ihnen nun noch einige Fragen zu möglichen Präventionsmassnahmen in Ihrer Unternehmung/Institution.

Frage 30

Existieren in Ihrer Unternehmung/Institution **Präventionsmassnahmen**, welche sich ganz oder teilweise mit Alkohol am Arbeitsplatz beschäftigen?

1. Ja, ein Präventionsprogramm ist in Kraft
2. Nein, aber ein Präventionsprogramm ist in Planung
3. Nein, und es ist auch kein Präventionsprogramm geplant

Frage 31

Welche konkreten Massnahmen haben Sie in Ihrer Unternehmung/Institution umgesetzt? Bitte geben Sie für jede der folgenden **Massnahmen** auf einer Skala von 1 bis 7 an, **mit welcher Priorität diese in Ihrer Unternehmung/Institution verfolgt werden**. 1 heisst dabei «keine

Priorität» und 7 bedeutet «hohe Priorität». Mit den Zahlen dazwischen können Sie ihre Antwort differenzieren.

- Alkoholverbot in der Unternehmung/Institution
- Verfügbarkeit von alkoholischen Getränken einschränken (z. B. in der Kantine, bei Apéros)
- Schulung von Vorgesetzten im Umgang mit Mitarbeitenden mit Alkoholproblemen
- Interventionsleitfaden
- Beratung und Hilfsangebote für Mitarbeitende mit Alkoholproblemen
- Qualitätssicherung/Evaluation des Präventionsprogramms

Frage 32

Was kosten die Präventionsprogramme Ihrer Unternehmung/Institution? Bitte geben Sie zum einen die einmaligen Kosten an, die Ihrer Unternehmung/Institution aufgewendet hat, um das Präventionsprogramm zu entwickeln und zu implementieren. Schätzen Sie zum anderen aber auch ab, wie gross die jährlich wiederkehrenden Kosten zur Durchsetzung des Präventionsprogramms ausfallen inklusive Löhne für aufgewendete Zeit.

	Kosten in Franken
Einmalige Kosten	
Wiederkehrende Kosten (pro Jahr)	

Frage 33

Können Sie den **Nutzen der Präventionsprogramme** in Ihrer Unternehmung/Institution **abschätzen**? Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 bis 7 an, ob diese für Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht. 1 bedeutet dabei «trifft überhaupt nicht zu» und 7 «trifft stark zu». Mit den Zahlen dazwischen können Sie ihre Antwort differenzieren.

- Das Präventionsprogramm hat zu einer Reduktion der Alkoholprobleme geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu einer Reduktion der Unfälle geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu einer Reduktion der Fehlzeiten geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu einer Steigerung der Produktivität geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu weniger Fluktuationen geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas geführt
- Das Präventionsprogramm hat zu einem besseren Image der Unternehmung/Institution in der Öffentlichkeit geführt

- Das Präventionsprogramm hat zu einer Reduktion der Gewalt in der Unternehmung/Institution geführt

Frage 34

Wie schätzen Sie die **Kosten-Nutzen-Bilanz des Präventionsprogramms** in Ihrer Unternehmung/Institution ein? Geben Sie auf einer Skala von 1 bis 7 an, ob der Nutzen insgesamt grösser als die damit verbundenen Kosten war. 1 heisst dabei, «die Kosten sind viel grösser als der Nutzen (Negativbilanz)» und 7 bedeutet, «der Nutzen ist viel grösser als die Kosten (Positivbilanz)».

Kosten viel grösser als Nutzen (Negativbilanz)	Nutzen viel grösser als Kosten (Positivbilanz)
--	--

7.6.9 Allgemeine Fragen

Zum Abschluss hätten wir noch einige allgemeine Fragen an Sie.

Frage 35

Erachten Sie Alkoholismus am Arbeitsplatz – ganz grundsätzlich und ohne dabei an Ihr Unternehmen zu denken – für ein ernstzunehmendes Problem?

1. Ja, sehr grosses Problem
2. Ja, eher ein Problem
3. Nein, eher kein Problem
4. Nein, überhaupt kein Problem

Frage 36

Wie gravierend schätzen Sie das Problem konkret für Ihre Unternehmung/Institution ein?

1. sehr grosses Problem
2. eher ein Problem
3. eher kein Problem
4. überhaupt kein Problem

Frage 37

Wie hoch schätzen Sie die gesamten Kosten ein, die in Ihrer Unternehmung/Institution durch Alkoholkonsum anfallen? Bitte geben Sie den Wert in Prozent der Lohnsumme Ihrer Unternehmung/Institution an.

... Prozent der gesamten Lohnsumme

Frage 38

Sehen Sie in Ihrer Unternehmung/Institution Handlungsbedarf bezüglich Alkohols am Arbeitsplatz?

1. Ja, starken Handlungsbedarf
2. Ja, einen gewissen Handlungsbedarf
3. Nein, keinen Handlungsbedarf
4. Weiss nicht

Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Daten wurden abgesendet und sind bei uns angekommen.



Polynomics AG
Baslerstrasse 44
CH-4600 Olten
www.polynomics.ch
polynomics@polynomics.ch
Telefon +41 62 205 15 70
Fax +41 62 205 15 80
