

A b s c h l u ß b e r i c h t

zum Teilprojekt "Flughafenverwaltung"
des Projekts "Alkohol und Arbeitswelt"

070052



Ulrich Hentschel

A b s c h l u ß b e r i c h t

zum Teilprojekt "Flughafenverwaltung"
des Projekts "Alkohol und Arbeitswelt"

April 1987

Landesstelle für
gesundheitliche Aufklärung
Ostmerheimer Straße 220 · Tel. 8992-0
51109 Köln
Telefax-Nr. 0221-8992-300

ARCHIVEXEMPLAR

Reg.-Nr.: 1.75

Inhalt

		Seite
1	<u>Übersicht</u>	1
2	<u>Ausgangssituation</u>	3
2.1	Der Betrieb	3
2.2	Zusammenhang von Arbeitssituation und Alkoholkonsum in flughafentypischen Tätigkeitsbereichen	9
2.2.1	Flugzeugabfertigung	9
2.2.2	Flughafenfeuerwehr	16
2.2.3	Betriebshandwerker	20
2.2.4	Zusammenfassung	23
2.3	Verfügbarkeit alkoholischer Getränke	25
2.4	Rahmenkonzept und generelle Ziele	28
3	<u>Projektverlauf</u>	31
3.1	Der Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"	31
3.1.1	Einschränkungen der Verfügbarkeit von Alkohol	37
3.1.2	Beratungen zu Alkoholkonfliktfällen	39
3.1.3	Qualifizierung der Arbeitskreismitglieder	42
3.2	Aufklärung der Belegschaft	44
3.3	Aufklärung der Zielgruppen	49
4	<u>Ergebnisse</u>	52
4.1	Interventionskompetenz der Vorgesetzten	52
4.2	Veränderungen im Trinkverhalten	55
4.3	Akzeptanz des Projekts in der Belegschaft	62
5	<u>Zusammenfassung und Schlußfolgerung</u>	71

Anhang

1 Übersicht

Im vorliegenden Bericht wird das Teilprojekt "Flughafenverwaltung" des Projekts "Alkohol und Arbeitswelt" der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung dargestellt.

Es war ein Modellprojekt, in dem in Kooperation zwischen der Bundeszentrale und einem Unternehmen mittlerer Größe ein Vorbeugungsprogramm gegen Alkoholmißbrauch zu entwickeln und durchzuführen war. Der Schwerpunkt der Aktivitäten sollte nicht in der psychosozialen Betreuung Alkoholkranker oder der Entwicklung organisatorischer Maßnahmen liegen, sondern in der Prävention problematischen Trinkverhaltens: als Lernprozeß für die gesamte Belegschaft. Die zu erarbeitende Gesamtstrategie war von der Auffassung der Beteiligten geleitet, daß nachhaltige Veränderungen im Umgang mit Suchtproblemen nur durch Einsicht und Freiwilligkeit zu erreichen sind.

In der dreijährigen Laufzeit des Projekts ist vieles in Bewegung gekommen. In diesem Bericht gilt es, die besonderen Voraussetzungen zu charakterisieren, die Herausbildung der Ziele zu beschreiben, die Schritte zur Umsetzung des Vorbeugungsprogramms zu dokumentieren, die Veränderung von Meinungen und Haltungen herauszuarbeiten, die erkennbaren und vermuteten Wirkungen, die Erfolge und Mißerfolge zu kennzeichnen. In einer abschließenden Betrachtung versucht der Verfasser, der als Beauftragter der Bundeszentrale am Geschehen beteiligt war, die wichtigsten Momente und Erfahrungen des Projekts für eine produktive Auseinandersetzung zu erschließen.

Die Darstellung basiert auf folgenden Informationsquellen:

- Berichte und Aussagen von Beschäftigten der Flughafen-gesellschaft: Angehörige aller Abteilungen, in unterschiedlichen Positionen und Tätigkeitsfeldern;
- Beratungen des Arbeitskreises "Alkohol im Betrieb";
- Beobachtungen an verschiedenen Arbeitsplätzen;

- Dokumente des Unternehmens: Geschäftsberichte, Geschäftsverteilungsplan (Auszug), Dienstanweisungen, Betriebsvereinbarungen, Teile des Pressearchivs.

Personenbezogene Daten wurden anonymisiert.

2 Ausgangssituation

2.1 Der Betrieb

Die Flughafen Köln/Bonn GmbH hat ihren Sitz in Köln. Zweck des Unternehmens sind "Ausbau und Betrieb des Flughafens Köln/Bonn".

Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland, das Land Nordrhein-Westfalen, die Stadt Köln, die Stadt Bonn, der Rhein-Sieg-Kreis und der Rheinisch-Bergische Kreis. Neben Vertretern dieser Gebietskörperschaften sind fünf Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt (drittelparitätische Mitbestimmung nach BetrVG).

Der Betrieb liegt auf der Wahner Heide, 15 km südöstlich des Stadtzentrums von Köln; er nimmt eine Fläche von 1000 ha ein, davon ca 1/5 Wege und bebautes Gelände.

Der Flughafen Köln/Bonn ist einer der elf westdeutschen Verkehrsflughäfen; gemessen am Verkehrsaufkommen liegt er unter diesen an siebter Stelle. Ihm sind militärische Bereiche angegliedert, die von der Bundeswehr betrieben werden - sie wurden bei dem Projekt nicht berücksichtigt. Aufgrund der Nähe zur Bundeshauptstadt werden auf dem Flughafen Köln/Bonn häufig Besucher der Bundesregierung empfangen.

Der Ausbau des Flughafens Köln/Bonn erfolgte im wesentlichen in den Jahren 1958 bis 1970 (Übergabe der neuen Empfangshallen) und 1984 bis 1986 (Erweiterung der Luftfrachtabfertigung).

Zahlreiche Firmen unterhalten Niederlassungen, Dienststellen bzw. Betriebsstätten auf dem Flughafengelände (Empfangsgebäude, Frachthallen usw.) oder in seiner Nähe. Überwiegend sind sie eng in die Dienstleistungsorganisation des Luftverkehrs einbezogen: Treibstoffversorgung, Bordverpflegung, Speditionen, Reisebüros, Service der Luftverkehrsgesellschaften für Flug-

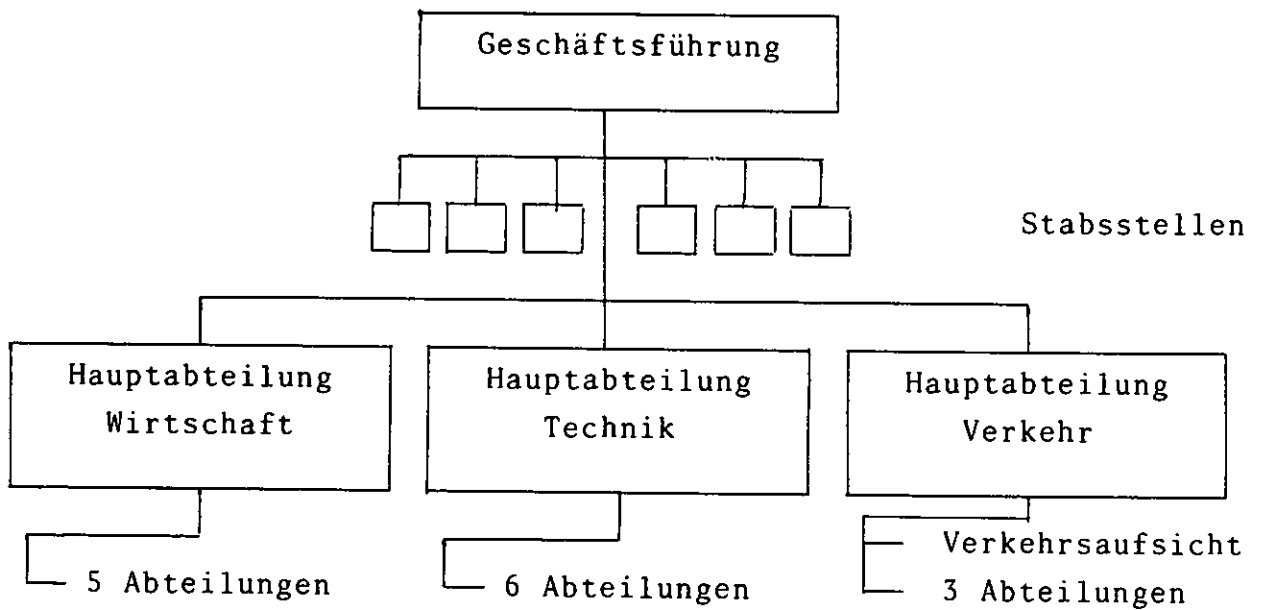
zeugwartung und Passagierabfertigung, Flugsicherung, Wetterdienst, Polizei, Zoll, Grenzschutz, Läden und Restaurants, Flugschule, Banken, Post, Autovermietung u.a. In diesen ca. 100 Firmen und Dienststellen waren Ende 1983 mehr als 1700 Angestellte, Arbeiter und Beamte beschäftigt.

Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens FHG war während der Jahre 1983 bis 1986 von Stabilisierung und zum Teil "herausragenden Zuwachsraten" gekennzeichnet; die erhebliche Ausweitung vor allem des Luftfrachtverkehrs ging mit dem Ausbau weiterer Abfertigungs- und Lagerkapazitäten einher. Die Passagierzahlen blieben dagegen hinter den Erwartungen zurück. Die Gesamtleistung der Gesellschaft stieg von 65 Mio. DM im Geschäftsjahr 1982 auf 90 Mio. DM in 1986; Personalkostenanteil 56 % bzw. 52 %.

Gliederung des Unternehmens

Der Geschäftsführung sind sechs Stabsstellen und drei Hauptabteilungen unterstellt; der Hauptabteilung Wirtschaft sind fünf Abteilungen nachgeordnet, der Hauptabteilung Technik sechs Abteilungen und der Hauptabteilung Verkehr drei Abteilungen sowie die Verkehrsaufsicht.

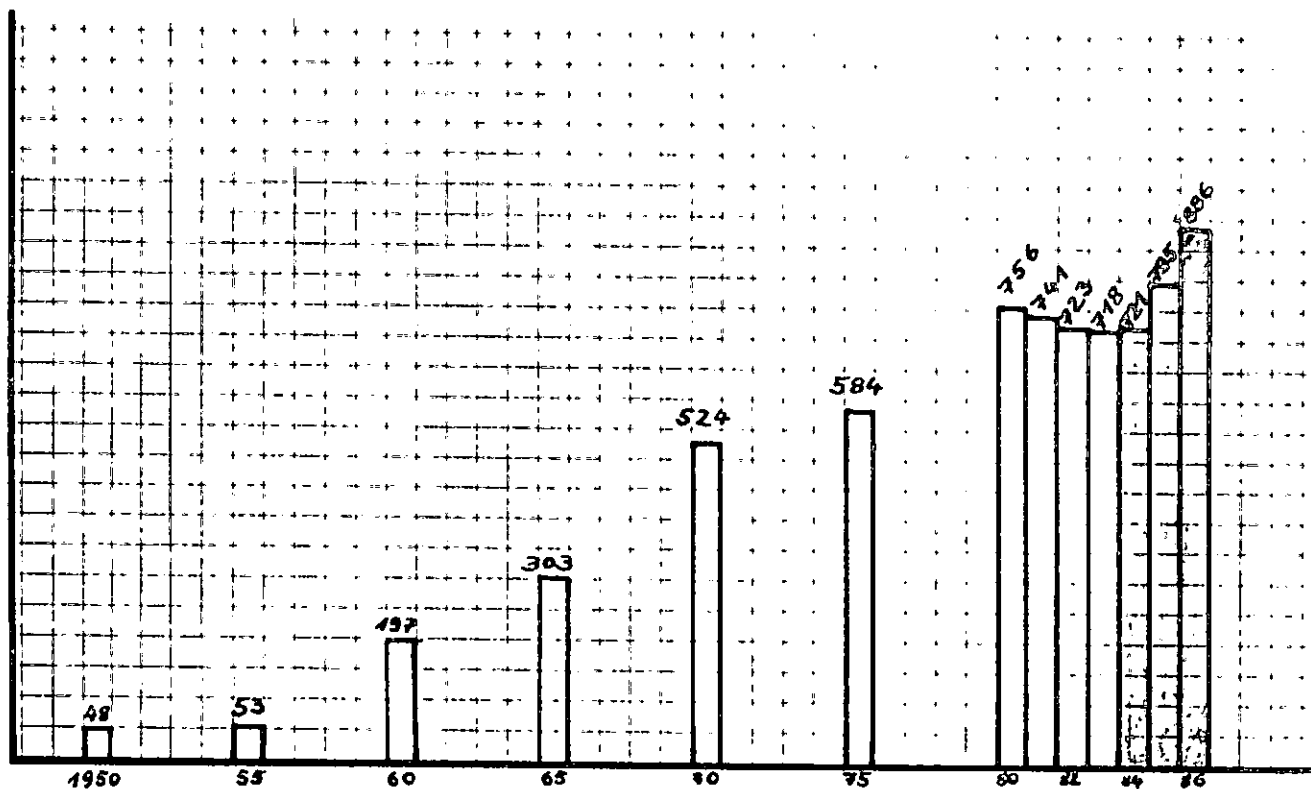
Abb. 1: Gliederung der FHG



Die Belegschaft

Ausbau und Konsolidierung des Flughafens spiegeln sich auch in der Veränderung der Beschäftigtenzahl wider (vgl. Abb. 2). Dabei lag das Präventionsprojekt in einer Phase zügiger Belegschaftserweiterung.

Abb. 2: Entwicklung der Beschäftigtenzahl seit 1950



Zwischen Herbst 1983 und Herbst 1986 wurde die Anzahl der Mitarbeiter um 174 (= 24 %) erhöht. Der Großteil dieses Zuwachses kam infolge der Ausweitung des Luftfrachtgeschäftes der Hauptabteilung Verkehr zugute, die in dieser Zeit ihren Personalbestand um die Hälfte aufstockte (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Personal-Ist-Stand Ende August 1986
und Veränderung gegenüber Ende November 1983

	Angestellte	Veränd.	Arbeiter	Veränd.
Geschäftsführung u. der Geschäftsf. unterstellt	35	+ 17%	--	
Hauptabteilung Wirtschaft	64	+ 2%	--	
Hauptabteilung Technik einschl. Feuerwehr	53	+ 39%	218	- 2%
Hauptabteilung Verkehr	122	+ 34%	398	+ 52%
Betriebsrat	3	.	-	
insgesamt	277	+ 23%	616	+ 26%

Zum überwiegenden Teil besteht die Belegschaft aus Männern, weibliche Beschäftigte machen einen Anteil unter 7 Prozent aus. Die Altersstruktur der Belegschaft ist unauffällig. Mit 8 Prozent Schwerbehinderten ist die Pflichtquote übertroffen. Ein Großteil der Belegschaft wohnt im Umkreis von unter 15 km Entfernung vom Betrieb, ein kleinerer Teil im weiteren Umkreis bis ca. 50 km.

Die Aufgabenstellung des Betriebes macht es erforderlich, daß der überwiegende Teil der Belegschaft Schichtarbeit leistet. In der Hauptabteilung Verkehr überwiegt der vollkontinuierliche Schichtdienst (drei Schichten zu acht Stunden); die Mitarbeiter der Hauptabteilung Technik sind zum Teil im Wechsel von Früh- und Spätschicht eingesetzt, zum Teil vollkontinuierlich. Eine Sonderregelung besteht bei der Flughafenfeuerwehr: zwei Gruppen wechseln im Rhythmus von 24 Stunden, die in jeweils acht Stunden Arbeitszeit, Bereitschaft und Ruhe eingeteilt sind.

Die Einkommen der Beschäftigten sind nach den im Öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen BMT-G (Lohnempfänger) und BAT (Gehaltsempfänger) geregelt. Von den Lohnempfängern sind drei Viertel in den oberen Lohngruppen V bis VII BMT-G eingruppiert, von den Angestellten vier Fünftel in den Gehaltsgruppen VII bis IVb BAT. Für Schichtarbeit usw. werden die tariflichen Zulagen gezahlt.

Alle Beschäftigten sind in der Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln versichert.

Eine betriebliche Krankenversicherung besteht nicht.

2.2 Zusammenhang von Arbeitssituation und Alkoholkonsum in flughafentypischen Tätigkeitsbereichen

In diesem Abschnitt wird die Frage untersucht, in welcher Weise Arbeitsbedingungen und Alkoholkonsum in der Belegschaft der Flughafengesellschaft zusammenhängen. Erkenntnisse über den bereichsspezifischen Umgang mit Alkohol werden mit der Arbeitssituation in Abteilungen des Unternehmens in Verbindung gebracht.

Die Untersuchung verfolgt dabei nicht die Absicht, Einheiten mit problematischem Alkoholkonsum zu identifizieren. Vielmehr soll sie zum Verständnis der unterschiedlichen Bedingungen innerhalb eines Unternehmens beitragen. Daher wurden Beschäftigungsbereiche ausgewählt, die für die Arbeit auf einem Verkehrsflughafen charakteristisch sind, die sich aber zugleich hinsichtlich der Arbeitsbelastungen und Arbeitsorganisation deutlich voneinander unterscheiden. In den untersuchten Bereichen sind ca. drei Viertel der gewerblichen Arbeitnehmer bzw. mehr als die Hälfte der Gesamtbelegschaft beschäftigt.

2.2.1 Flugzeugabfertigung

In der Hauptabteilung Verkehr sind 340 gewerbliche Arbeitnehmer und 102 Angestellte beschäftigt (30.9.1985). Der weitaus größte Teil der Arbeiter ist in den Abteilungen Flugzeugabfertigung und Frachtdienst eingesetzt.

Hier wird grundsätzlich Schichtarbeit geleistet (3-Schichten-Rhythmus mit Wechselzeiten 6, 14, 22 Uhr; ein Beispiel für den Turnus von 4 Wochen: 7 Früh-, 3 Frei-, 6 Nacht-, 2 Frei-, 7 Spät-, 3 Frei-Schichten; Festlegung für 3 Monate im voraus).

Die Flugzeugabfertiger/Lader arbeiten in Gruppen von 4 oder 5 Mann, darunter ein Oberlader (Vorarbeiter), unter Aufsicht eines Lademeisters. Sie werden von der Einsatzsteuerung den an-

kommenden Maschinen durch Lautsprecher-Aufruf zugeteilt, legen ihre persönliche Arbeitsschutzausrüstung (Gehörschutz, Handschuhe, ggf. Regenmantel) an und begeben sich auf das Flughafenvorfeld zur angegebenen Position, um dort das Passagiergepäck zu entladen und anschließend das neue Gepäck einzuladen.

Ablauf des Ladevorgangs: Das Reisegepäck wird von der Rutsche im Abfertigungsstern auf Rollwagen geladen; die von einem Elektrofahrzeug gezogenen Anhänger werden dicht an das Flugzeug auf dem Vorfeld gefahren; von dort wird, bei Flugzeugen mit niedrigem Rumpf, direkt in den Stauraum geladen; bei höheren Flugzeugen, deren Ladeluke nicht vom Boden zu erreichen ist, wird das Gepäck mittels Hebezeug (Förderband) auf eine Zwischenplattform gehoben. Ein Arbeiter, außerhalb der Maschine, reicht die Gepäckstücke dem Kollegen in der Ladeluke an, der sie verstaut und festzurrt; die Ladeluken werden geschlossen.

Beim Entladen des Fluggastgepäckes werden diese Arbeitsgänge im Gegensinn ausgeführt.

An kleineren Flugzeugen arbeitet eine Lader-Gruppe, an Großraumflugzeugen werden ggf. 2 oder 3 Gruppen eingesetzt.

Die Gepäckräume der einzelnen Flugzeugtypen sind unterschiedlich konstruiert und fast ausnahmslos niedrig und eng; oft ist die Arbeit darin nur in gebückter oder liegender Haltung, bisweilen nur über Kopf möglich. Der Bewegungs- und Stützapparat wird dabei sehr stark belastet. Auch beim Umheben der Stücke zwischen Luke und Rollwagen können Drehbewegungen unter Last und in ungünstiger Körperhaltung nicht vermieden werden. In der Folge kommt es zu Beschwerden und Verschleißerscheinungen insbesondere im Bereich der Wirbelsäule und Arm- und Beingelenke. Das Risiko von Erkältungskrankheiten ist hoch, da die Arbeiter während einer Schicht mit häufigem Wechsel des Arbeitsorts auch jeweils unterschiedlichen Klimabedingungen ausgesetzt sind: zu-

gige Hallen, Freiluft, klimatisierte Räume, Flugzeugrumpf in kurzen Intervallen, im Wechsel von Wetter und Jahreszeiten.

Weitere Belastungskomponenten aus der Arbeitsumgebung sind der Lärm von Flugzeugmotoren und Bodenaggregaten, Luftverunreinigung durch Abgase und aufgewirbelten Staub sowie (zeitweise) ungünstige Beleuchtungsverhältnisse.

Von der arbeitsorganisatorischen und -inhaltlichen Seite her ist der Ladedienst durch den mehrfachen Wechsel zwischen Arbeit unter Zeitdruck, bei hoher Leistungsanforderung und Warte- und Bereitschaftszeiten charakterisiert; Monotonie und Repetitivität innerhalb einzelner Arbeitsgänge sind unvermeidlich; Abwechslung liegt allenfalls in Form und Gewicht der Gepäckstücke. Der Gestaltungsspielraum zur Veränderung des Arbeitsablaufs, die Chance individueller Sinngebung sind als sehr gering anzusehen.

Bei dieser überwiegend einfachen und gerätegestützten Handarbeit ohne kreative Komponenten kommt natürlich auf der subjektiven Seite der finanziellen Gratifikation und den sozialen Umgebungsbedingungen (Gruppenzusammenhalt, Vorgesetztenbeziehung) besonderes Gewicht zu. Die Einstufung in die Lohngruppen 4 und 5 BMT-G mit Zulagen sichert ein Einkommen auf dem durchschnittlichen Niveau qualifizierter Arbeiter. Leistungsbezogene Lohnanreize sind nicht gegeben.

Die Gruppenzusammensetzung einschließlich des Oberladers bleibt in der Regel über längere Perioden gleich. Der Turnus der Meister läuft aber nicht parallel, so daß oberhalb des Vorarbeiters keine kontinuierliche Zuordnung der Gruppe zum Vorgesetzten besteht. Somit ist die Kontrolldichte beschränkt, vor allem außerhalb der Normalarbeitszeiten, also spätnachmittags und in der Nachtschicht.

Zwischen den Einsätzen entstehen Pausen von unterschiedlicher Dauer und Frequenz, abhängig vom jeweiligen Verkehrsaufkommen

und Sonderaufgaben (z.B. Winterdienst, Flugzeuginnenreinigung im Nachtdienst, Gerätewartung). Sie ergänzen die vertraglich geregelten Pausen (2-mal 15 Minuten), die in der täglichen Arbeitszeit eingeschlossen sind und können als persönliche Verteilzeiten und für Erledigungsgänge im Nahbereich (Empfangsgebäude) genützt werden. Normalerweise hält man sich im Aufenthaltsraum des Abfertigungssterns B in Bereitschaft. Hier besteht Gelegenheit zu Unterhaltung, Zeitunglesen, Fernsehen, Einnahme von Mahlzeiten; hier sind auch die Spinde der Arbeiter. Der Raum ist von der Einsatzsteuerung aus und durch die Fenster vom Vorfeld einzusehen. Unbeobachtetes Trinken ist in diesem Raum schwierig, aber gelegentlich möglich.

Qualifikationsaspekte: Für die Flugzeugabfertigung werden normalerweise Arbeiter eingestellt, die zuvor in einem anderen Beruf gearbeitet haben. Der Einstellung folgt eine mehrwöchige Schulung im betrieblichen Schulungszentrum. Nach einem Jahr Beschäftigungsdauer kann die innerbetriebliche Prüfung als Lader in der Hauptabteilung Verkehr abgelegt werden (hierfür besteht eine Betriebsvereinbarung). Durch Absolvieren entsprechender Lehrgänge und Prüfungen wird die Berechtigung zur Bedienung und Wartung spezieller Geräte und Fahrzeuge erworben, z.B. für Hebezeuge, Fluggastbrücken; in Verbindung mit Führerschein Kl. 2: Fahrzeuge des Ver- und Entsorgungsdienstes, Außenbordstromaggregat, Luftfahrzeugschlepper, Fluggastbus, Kehrblasgerät usw.

Wer 4 Jahre in einer Tätigkeit im Verkehrsbereich des Flughafens gearbeitet hat (in Verbindung mit einer sonstigen Berufsausbildung: 3 Jahre), erfüllt die Zugangsvoraussetzungen für den anerkannten Abschluß Flugzeugabfertiger (IHK-Prüfung). Die Prüfung in diesem Umschulungsberuf ist durch Rechtsverordnung seit 1977 geregelt. Bei der FHG hat der Großteil der entsprechend Beschäftigten diese Prüfung abgelegt. Sie führt zur Höhergruppierung in Lohngruppe 5. Innerbetriebliche Weiterbildung ist möglich für die Tätigkeit als Gruppenführer (Oberlader), in der Einsatzsteuerung, zum Lademeister; Aufstieg schließlich zum

Verkehrsassistent oder Abteilungsleiter, d.h. bis zur BAT-Ver-
gütungsgruppe IV (III).

Die Ausbildung zum Flugzeugabfertiger schließt die Aufgaben der Luftfracht- und Luftpostabfertigung ein; außerdem die Einweisung gelandeter Flugzeuge auf Vorfeldpositionen und ihre Sicherung dort. Die Einweiser sind nicht in die Tätigkeit im Gepäck- oder Frachtladedienst einbezogen; sie bilden bei der FHG eine Gruppe mit separaten Aufgaben und eigenem Aufenthaltsraum. Das gleiche gilt für den Ver- und Entsorgungsdienst (Frisch-/Abwasser). Die Umsetzung vom Ladedienst in diese speziellen Bereiche ist möglich; Rotation wird nicht praktiziert.

Relativ häufig dagegen kommt es zum Einsatz von Arbeitern der Gepäckabfertigung im Frachtdienst (oder umgekehrt), in Abhängigkeit vom Arbeitsanfall in den beiden Abteilungen; z.B. wenn nach Mitternacht keine Passagiermaschinen mehr landen, aber im Frachtzentrum Flugzeuge zu entladen oder Paletten zu bestücken sind. (Bei diesen Einsätzen zur Aushilfe scheint kein angemessenes Verhältnis gegenseitiger Entlastung zu bestehen.) Für die im Frachtdienst tätigen Flughafenarbeiter gelten die gleichen Qualifikationsvoraussetzungen wie bei der Gepäckabfertigung, abgesehen von Spezialgeräten wie Palettenwagen, Gabelstapler, Hebebühnen etc.

Im Frachtzentrum werden Agrarprodukte, Maschinenteile, Kraftfahrzeuge und sonstige Luftfrachtgüter aus den Flugzeugen ausgeladen und zu den LKW der Spedition gebracht bzw. umgekehrt; zum Teil wird zunächst umgeladen, gestapelt, sortiert und zwischengelagert. Oft sind Paletten mit den Frachteinheiten zu bestücken, wobei die Maße entsprechend der jeweiligen Position im Flugzeug-Laderaum zu kalkulieren sind. Hierfür sind gelegentlich inventarische Fähigkeiten der Lader gefordert.

Ebenso wie bei der Gepäckabfertigung sind Monotonie, einseitige körperliche Belastung und Unterforderungserscheinungen im

Frachtdienst nicht auszuschließen, z.B. wenn hunderte von Blumen- oder Gemüsekartons umgestapelt werden müssen. Dennoch erscheinen die Arbeitsabläufe in ihrer Gesamtheit hier etwas vielfältiger und abwechslungsreicher.

Das Frachtzentrum liegt ca. 1 km vom Empfangsgebäude entfernt. Der Aufenthaltsraum entspricht in Funktion und Ausstattung dem der Gepäckabfertigung.

Der Arbeitsalltag der Flugzeugabfertiger in den Abteilungen Gepäckabfertigung und Frachtdienst ist durch strukturelle Bedingungen charakterisiert, die einer Verbesserung durch das betroffene Individuum oder die Gruppe im allgemeinen nicht zugänglich erscheinen (eine ganz 'normale' Situation für Arbeitnehmer). Im besonderen ist die Arbeitssituation durch verschiedene Faktoren gekennzeichnet, die als belastend empfunden werden können:

- Schichtdienst (Auflösung des Tag-Nacht-Rhythmus, Auflösung des Wochen-Rhythmus) und Nachtdienst mit ihren physiologischen und psychosozialen Auswirkungen;
- einseitige körperliche Belastung bei einzelnen Arbeitsgängen;
- Wechsel von Anstrengung und Entspannung (solcher Wechsel kann als positiver Streßfaktor sinnvoll und notwendig sein; wenn er dem natürlichen Tonus kraß zuwiderläuft und von Ohnmachtserlebnissen - gegenüber "Schicksal" oder "Schikane" - begleitet ist, kann er sehr ungünstige Wirkung haben);
- Unterforderung (phasenweise wird nur ein sehr geringer Teil der vorgehaltenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Leistungsfähigkeit abgerufen);
- geringe Autonomie in betrieblich-organisatorischen Fragen (wiederholt wird Unzufriedenheit wegen Benachteiligung durch Vorgesetzten-Entscheidungen berichtet);
- beschränkte berufliche Entwicklungschancen (Beschwerden über Benachteiligung in der Aufstiegsförderung - nicht Leistung,

sondern Opportunismus bzw. persönliche Beziehungen seien ausschlaggebend).

Als subjektive Reaktion auf solche Bedingungen, besser: als Muster der Verarbeitung dieser beruflichen Situation wäre eine Rücknahme von Interesse und Engagement für die Arbeit plausibel, die Verlagerung auf außerbetriebliche Lebensbereiche. Freilich nicht nur als Ergebnis der betrieblichen Erfahrung, sondern auf Basis sozialer und bildungsmäßiger Prädisposition.

Fluktuation und Absentismus sind weitere Momente, in denen diese Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen. Die Fluktuationsrate ist bei der Flugzeugabfertigung mit weitem Abstand die höchste im Betrieb; ein erheblicher Teil der Neueingestellten kündigt bereits im ersten Jahr.

Eine Untersuchung der Fehlzeiten wurde im Betrieb nicht durchgeführt. Nach übereinstimmenden Aussagen vieler Mitarbeiter ist der Absentismus gerade bei der Flugzeugabfertigung ein ständiges Problem. Die häufigen kurzfristigen Fehlzeiten werden - vor dem Hintergrund restriktiver Arbeitsbedingungen - mit persönlicher Unzufriedenheit (und in bezug auf einzelne Kollegen mit Alkohol) in Verbindung gebracht.

Selbstverständlich entsteht auch hier aus der Arbeit kein unmittelbarer Zwang zum Konsum alkoholischer Getränke. Einzelne Verrichtungen und Umgebungsbedingungen fördern den Durst (Hitze/Kälte, Staub, körperliche Anstrengung) bzw. den Wunsch, sich innerlich wieder aufzuwärmen. Alkoholfreie Durstlöscher sind dafür verfügbar, Heißgetränke können im Aufenthaltsraum zubereitet oder aus Automaten gekauft werden.

Was getrunken wird, ist aber nicht allein Geschmackssache. Zur Überbrückung von Wartezeiten mit Langeweile und Leerlauf erscheint Alkohol reicher und angenehmer als Tee und Limo, er "gibt mehr" - zumal für sozialen Kontakt und Stimmung. Und wenn

eine Fremdfirma mit einem kleinen materiellen Anreiz Leistungsreserven mobilisieren oder sich bedanken möchte, nimmt man die Flasche/Dose in der Regel nicht mit nach Hause, sondern öffnet sie bei nächster Gelegenheit. Sofern offener Konsum, gemeinsam mit Kollegen, Vorgesetzten, Beauftragten der Spedition o.ä., nicht angebracht erscheint, findet sich später eine unbeobachtete Situation; die Lücken in der Aufsicht, die Weitläufigkeit des Geländes und die zeitliche Struktur der Tätigkeit erlauben das. In der Regel wird aber ein gelegentlicher mäßiger Konsum als unproblematisch, "normal" oder (im Blick auf das Zusammengehörigkeitsgefühl) erwünscht behandelt. Fahrzeugführer und Gerätebediener machen da keine Ausnahme ("Jeder weiß selbst, was er vertragen kann. Schließlich muß jeder auch mit dem Auto nach Hause fahren; da passen wir schon auf.").

2.2.2 Die Flughafenfeuerwehr

Mit dem Ausbau der Flughafenfeuerwehr in den 70er Jahren wurden die Voraussetzungen für die Einstufung des Flughafens Köln/Bonn in die höchste Sicherheitsstufe gemäß den international gültigen Bestimmungen für Verkehrsflughäfen geschaffen. Bestimmte Mindestmengen an Löschmitteln müssen mit entsprechendem Gerät bei vorgeschriebener Personalstärke einsatzbereit sein, und zwar innerhalb sehr kurzer Fristen nach Alarmauslösung an jedem Ort des Flughafens. Acht verschiedene Lösch- und Einsatzfahrzeuge stehen zur Verfügung.

Die Feuerwehr ist der Hauptabteilung Technik angegliedert. Die Personalstärke beträgt 52 Mann, aufgeteilt in 2 Wachabteilungen. Führungsstruktur und Dienstbezeichnungen (Brandinspektor, Brandmeister, Feuerwehrmann usw.) sowie tarifliche Eingruppierung entsprechen kommunalen Berufsfeuerwehren. 9 Vorgesetzte sind im Angestelltenverhältnis, die übrigen als Lohnempfänger (nach Ausbildung Lohngruppen V bzw. VI m. Z.) beschäftigt. Bei den Lohnempfängern liegt das Bruttoeinkommen etwas

unter dem vergleichbarer Facharbeiter; eine Möglichkeit, es durch zusätzliche Leistungen aufzubessern, besteht nicht.

Die Ausbildung zum Feuerwehrmann erfolgt innerbetrieblich, sie setzt voraus, daß der Anwärter bereits eine andere Berufsausbildung und den LKW-Führerschein hat. Sie dauert 18 bzw. 24 Monate; spätestens nach 2 Jahren ist die Feuerwehrmann-Prüfung abzulegen. Diese und die Prüfung zum Oberfeuerwehrmann sind durch Betriebsvereinbarung geregelt. Die weitere Fortbildung geschieht durch spezielle Lehrgänge außerhalb des Betriebes.

Im Vergleich zu der Feuerwehr einer Großstadt sind die Chancen für beruflichen Aufstieg, unbeschadet nachgewiesener Qualifikation, geringer, da die Anzahl der Führungspositionen bei einer kleineren Einheit geringer ist. Im Fall eines Wechsels zur kommunalen Feuerwehr werden die Dienstjahre auf dem Flughafen nicht angerechnet.

Die zwei Wachabteilungen wechseln einander täglich um 8 Uhr ab, auf 24 Stunden Dienst folgen 24 Stunden Freischicht. Der Dienst ist in 3 Teile gegliedert: die ersten 8 Stunden werden mit Training und Arbeiten zur Wartung, Pflege und Instandhaltung von Fahrzeugen und Gerät verbracht, außerdem mit der Reinigung der Unterkunft und Diensträume. 8 Stunden sind Bereitschaftszeit, davon wird die Hälfte als Arbeitszeit verrechnet (so daß eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erreicht wird). 8 Stunden dienen der Ruhe; in den Ruheräumen stehen je 4 Betten. Außerhalb der Arbeitszeit besteht Gelegenheit zu Freizeitbeschäftigung: Lesen, Fernsehen, Volleyball, Kraftgymnastik, Kartenspielen usw. Ein Aufenthaltsraum, wie ein Clubheim gestaltet, liegt unmittelbar neben der Nachrichtenzentrale/Einsatzleitstelle.

Der gesamte Dienst, in allen drei Phasen, und alle Einrichtungen sind von der Notwendigkeit geprägt, jederzeit in Sekundenschnelle mit voller Ausrüstung zum Einsatz starten zu können. Eine Truppe hält sich ständig bereit, spätestens 10 Sekun-

den nach Alarmauslösung mit dem Fahrzeug die Halle zu verlassen, die Fahrzeugmotore sind stets elektrisch vorgewärmt. Für den Einsatzfall müssen alle Handgriffe trainiert sein, alle Geräte und die Schutzausrüstung (Atemschutz, Spezialbekleidung) bereitliegen. Ordnung und Übersichtlichkeit bestimmen das Erscheinungsbild der Wache.

Im Jahr 1984 wurde 21mal Alarm ausgelöst, davon viermal die höchste Stufe, außerdem wurden 8 Brände gelöscht, 74 Rettungstransporte gefahren und ca. 2.400 sonstige Einsätze geleistet.

Zentrales Bestimmungsmoment des Feuerwehrdienstes ist die Bereitschaft, im Notfalleinsatz alle Kräfte einzusetzen und auch bei äußerstem Risiko für sich selbst Menschen und Güter zu retten. "Wenn ich mich von meiner Frau verabschiede zum Dienst, weiß ich nicht, ob ich am nächsten Tag zurückkomme. 'Auf Wiedersehn' - da darf man nicht zuviel darüber nachdenken."

Diese stete Präsenz des Risikos ist die eigentliche Belastung des Personals bei der Feuerwehr. Und die Anspannung macht nicht automatisch der Erleichterung Platz, wenn die Dienstzeit vorüber ist, "Man nimmt den Streß mit nach Hause" (Brandmeister).

Angesichts der Gefahr ist es wichtig, zu den Kollegen Vertrauen zu haben, sich darauf verlassen zu können, daß sie ihre Aufgabe so gut erfüllen wie man selbst. Das ist die Basis für den "Kameradschaftsgeist", der allen Männern in diesem Beruf wichtig ist. Die Gestaltung der Wache trägt dem Rechnung, außerdem wird Kontakt zu anderen Wehren außerhalb des Flughafens gepflegt.

Neben dem Zwang zur ständigen Einsatzbereitschaft und dem Risiko für Gesundheit und Leben im Notfall muß, in Übung und Einsatzfall, oft mit gefährlichen Arbeitsstoffen und Transportgütern gerechnet werden. Außerdem haben Fragen der Arbeitssicherheit für die Feuerwehr großes Gewicht, man achtet auf Sicherheitsmängel im Betrieb (Fluchtwege, Feuerlöscher). Der Feuer-

wehrdienst ist anspruchsvoll und abwechslungsreich. Die eigene Leistungsfähigkeit kann im Training immer wieder erlebt werden. Die Feuerwehr wird allgemein geachtet.

Neben dieser Perspektive besteht jedoch zugleich eine weniger positive: bei ihren alltäglichen Tätigkeiten sind die Feuerwehrleute keinen außergewöhnlichen Belastungen ausgesetzt, oft tritt "Leerlauf" ein, der Dienst wird als monoton und langweilig angesehen.

Sorge bereitet manchen Feuerwehrleuten die Ungewißheit, ob sie in Zukunft weiterhin feuerwehrtauglich bleiben können; wenn nicht - wo sollen sie arbeiten? Zur Entwicklung im erlernten Beruf haben sie längst den Anschluß verloren.

Bei der Feuerwehr gilt seit Jahren ein uneingeschränktes Alkoholverbot. Eine Beeinträchtigung der Einsatzbereitschaft muß vermieden werden, das ist plausibel. "Es wäre übel, wenn im Betrieb gesagt würde, die Feuerwehr säuft!" Wenn es etwas zu feiern gibt, dann mit Kaffee und Kuchen - oder in der Freizeit, jeweils in der Wachabteilung, die nicht im Dienst ist, also an zwei Tagen. Jedenfalls "haben wir es nicht nötig, durch Trinkfestigkeit und harte Drinks ein Image aufzubauen" (Feuerwehrmann, sinngemäß). Anfangs gab es Unzufriedenheit wegen des Verbots: die anderen dürfen, wir nicht - das ist eine Benachteiligung. Inzwischen hat sich der Verzicht auf Alkohol in der Praxis stabilisiert. Die Vorgesetzten, die Kollegen achten einer auf den anderen.

Unter den skizzierten Bedingungen - Gefährdungsbewußtsein, soziale Kontrolle (Vorgesetzte, Kollegen, langfristige Gruppenstabilität bei physischer und persönlicher Nähe), physische Leistungsanforderungen, sportliche Aktivität - fällt es verständlicherweise eher auf, wenn jemand zuviel trinkt. Der Unterschied zwischen seltenem Restalkoholeinfluß aus der Freischicht und problematischem Konsum bei Schwierigkeiten im Privatleben wurde in der Vergangenheit in einigen Fällen wahrge-

nommen. Man hat in mindestens zwei Fällen miterlebt, wie sich Mißbrauchsverhalten entwickelte und welche Folgen es schließlich hatte. Über Jahre bemühten sich einige Kollegen und Vorgesetzte zu helfen. Die Versuche waren von einer kameradschaftlich-wohlmeinenden Haltung bestimmt: gutes Zureden, "wir regeln sowas unter uns!", bis schließlich ihr Scheitern konstatiert werden mußte. Es kam zur Entfernung aus dem Feuerwehrdienst und Umbesetzung in andere Abteilungen, in einem Fall zum Abgang aus dem Unternehmen. Die Einsicht, daß ein solches Interventionskonzept letztlich nicht erfolgversprechend ist, fällt noch schwer. Wenn erneut ein Problemfall entsteht (das wird zur Zeit befürchtet), sollte nach einer sinnvolleren Strategie interveniert werden.

2.2.3 Betriebshandwerker

In der Hauptabteilung Technik sind 55 Angestellte und 176 Arbeiter beschäftigt, nicht eingerechnet Feuerwehr und Bergungsdienst (mit 52 Beschäftigten). 19 Werkstätten, zu 4 Werkstattbereichen zusammengefaßt, sind den 6 Abteilungen zugeordnet.

Aufgabe der Werkstätten sind Ausbau, Betrieb und Unterhaltung der flughafentechnischen und sonstigen Gebäude, Anlagen, Einrichtungen, Geräte und Fahrzeuge. Es handelt sich dabei überwiegend um handwerkliche Berufsfelder:

- im Werkstattbereich Elektrotechnik: Elektroanlagen/Stromversorgung, Befuerung, Elektroinstallationen in Gebäuden, Fernmeldetechnik, Funk- und Fernsehtechnik;
- die Werkstatt für Fahrzeuge und Geräte sowie die Fahrbereitschaft;
- im Werkstattbereich Haustechnik: Klima-, Heizungs-, Sanitäranlagen, Schlosserei/Förderanlagen, Malerei, Schreinerei, Dachdeckerei, Maurer;

- im Werkstattbereich Tiefbau und Landwirtschaft: Startbahn, Kanalisation, Reinigungsdienst und Landwirtschaft.

Die Betriebshandwerker sind in den Lohngruppen V, VI und VII BMT-G eingruppiert. Ein Teil von ihnen hat seine Berufsausbildung in der FHG absolviert. Die Fluktuationsrate ist deutlich niedriger als in der Flugzeugabfertigung. Man arbeitet im erlernten Beruf und zu Arbeitsbedingungen, die dem Standard der meisten Betriebe in der Region mindestens gleichwertig sind. Ein Elektriker: "Ich möchte nicht wieder in einer Klitsche (privater Kleinbetrieb) arbeiten. Da hat man nichts zu bestellen." Arbeitsplatzsicherheit, günstige Arbeitszeiten (in der Regel keine Schichtarbeit), soziale und arbeitsinhaltliche Aspekte wurden als Gründe für den Verbleib genannt.

Ein Teil der Werkstätten ist im Bauhof zusammengefaßt, weit abgelegen von allen übrigen Betriebsteilen, andere sind an verschiedenen Stellen des Geländes, beim Verwaltungsgebäude oder Empfangsgebäude angesiedelt. Die Werkstätten sind oft mit eigenen Sozialräumen ausgestattet, in denen die Pausen und Bereitschaftszeiten verbracht werden.

In einigen Abteilungen wird die Arbeit überwiegend in der Werkstatt geleistet, die meisten Betriebshandwerker sind jedoch, ihren Aufgaben entsprechend, an wechselnden Arbeitsorten eingesetzt. So ist z.B. die Landwirtschaft mit Rasenmähen oder Forstarbeiten auf der gesamten Flughafenfläche (ca. 10 qkm) beschäftigt; für die Wartung der Befeuerungsanlagen sind auch Einsätze außerhalb des Betriebsgeländes erforderlich; Sanitäreinrichtungen sind in allen Gebäuden zu installieren oder reparieren usw. Schlosser und Kfz-Mechaniker arbeiten 'vor Ort' an den Förderanlagen, Hebebühnen u.a. oder in ihren Werkstätten.

Die räumliche Mobilität und der Einsatz in kleinen Trupps oder als Einzelner mindern die Chancen der Beaufsichtigung. Aber die Betriebshandwerker sind selbständiges Arbeiten gewohnt und betrachten es als wichtigen Vorzug ihrer Position, daß sie sich

in bestimmtem Rahmen die Arbeit selbst organisieren können; als qualifizierten Fachleuten ist ihnen das selbstverständlich.

Wiederholt wurde die Führungsstruktur in einigen Bereichen als unübersichtlich bezeichnet; obwohl die Struktur innerhalb der Werkstatt (Handwerker - Meister) klar sei, seien die Kompetenzen in der Abteilung nicht eindeutig, es gebe widersprüchliche Anordnungen, oder man sei bei schwierigen Entscheidungen im Ungewissen oder alleingelassen. So komme es vor, daß Anweisungen eines Vorgesetzten von einem anderen geändert würden - solches wird auch von Meistern für den Fall von Interventionen bei Alkoholfällen befürchtet.

Auch wenn an flughafenspezifischen Anlagen gearbeitet wird (z.B. Reparatur von Ladebühnen, Wartung licht- und nachrichtentechnischer Signalanlagen), ist die Arbeitssituation der Betriebshandwerker hinsichtlich Gefahrenneigung und belastender Umgebungseinflüsse eher von den Arbeitsbedingungen der übrigen FHG-Beschäftigtengruppen verschieden als von der Situation von Handwerkern in Mittel- und Großbetrieben der Industrie und Verkehrswirtschaft.

Nach Aussagen von Meistern sind "die Probleme mit Alkohol in den Werkstätten geringer und die einzelnen Fälle weniger drastisch" als in den anderen Hauptabteilungen. Allemal sei es besser geworden gegenüber der Zeit (in den 60er und 70er Jahren), als viel gebaut wurde und mehr Fremdfirmen im Gelände tätig waren. "Damals wurde richtig gesoffen." Auch bestehe nicht mehr die Gelegenheit, durch ein Loch im Zaun in Gaststätten der benachbarten Siedlung zu gehen. Zudem sei man "einige Quartalssäufer losgeworden".

Im Umgang mit Alkohol bestehen heute noch Unterschiede zwischen den einzelnen Werkstätten, die wesentlich von den Einstellungen der Vorgesetzten geprägt sind, aber auch mit Berufstraditionen zusammenhängen (schließlich sind hier verschiedene 'besonders

gefährdete' Berufsgruppen vertreten: Bauhaupt-, Ausbau- und Bauhilfsberufe, Kraftfahrer etc.). Die vorherrschende Tendenz ist das grundsätzliche Verbot mit Ausnahme besonderer Anlässe. Dabei wird ein geringfügiger Konsum (z.B. eine Flasche Bier zum Essen oder der morgendliche Schnaps) in einigen Fällen als unproblematische Gewohnheit geduldet bzw. 'übersehen', zum Teil mit Resignation und Ratlosigkeit hingenommen: "Wie soll ich einen Sechzigjährigen ändern ...". Für die Zeit des Vorbeugungsprogramms wurde übereinstimmend ein weiterer Rückgang des allgemeinen Alkoholkonsums festgestellt; einige besondere Anlässe wurden, z.T. auf Anweisung, ohne Alkohol gefeiert.

Problemfälle und Risiken sind damit freilich noch nicht aus der Welt geschafft, es ist eher zu erwarten, daß sie nicht beizeiten erkannt und angegangen werden.

2.2.4 Zusammenfassung

In allen Berichten und Beobachtungen wurde keinerlei Hinweis auf eine Beziehung zwischen Arbeitsbedingungen und Alkoholkonsum gefunden, die die Aussage rechtfertigen würde: "Alkoholkonsum wird ausgelöst durch X." Solche Kausalbeziehungen im engen Sinne waren nicht zu erwarten. Wohl aber waren Bedingungskonstellationen auszumachen, die im Betrieb bestimmte Formen des Alkoholkonsums ermöglichen bzw. fördern. Sie werden in der folgenden Gegenüberstellung zusammengefaßt.

In der Flugzeugabfertigung (Gepäck und Fracht) stehen Belastungen aus der Tätigkeit, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung im Vordergrund: das zeitweilige Auftreten von

- ergonomisch ungünstiger physischer Beanspruchung,
- Monotonie, Leerlauf, geistiger Unterforderung,
- geringer Kontrolldichte,
- Lärm, ungünstigen Temperatur- und Klimaverhältnissen.

Außerdem wurde Unzufriedenheit in den Möglichkeiten für das berufliche Fortkommen erwähnt.

Das Gefährdungsbewußtsein der Mitarbeiter sowie die Bereitschaft und Kompetenz der Vorgesetzten zur Intervention sind im allgemeinen wenig ausgeprägt.

Bei der Feuerwehr ist das Gefährdungsbewußtsein gegenüber Alkoholeinfluß sehr entwickelt. Zugleich besteht ein Dauerstreß durch den Zwang zur Einsatzbereitschaft im Gefahrenfall, unter höchstem persönlichen Risiko.

Die Kontrolldichte ist hoch, ebenfalls die Bereitschaft (von Vorgesetzten und Kollegen) zu intervenieren bzw. zu 'helfen'. Vielfalt in den wechselnden Tätigkeiten, Verantwortung in den Aufgaben, sozialer Zusammenhalt sind positiv konnotierte Merkmale der Berufssituation, von denen alkoholkonsumhemmende Wirkung zu erwarten ist. Andererseits gibt es auch hier Unzufriedenheit hinsichtlich der Aufstiegschancen.

Wichtig für den untersuchten Zusammenhang erscheinen bei den Betriebshandwerkern:

- das geringer entwickelte Problembewußtsein vieler Beteiligter,
- die niedrige Kontrolldichte sowie
- berufstypische Gewohnheiten im Umgang mit Alkohol.

Um diesen unterschiedlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, empfahl der Projektbearbeiter dem Arbeitskreis, innerhalb seiner Präventionsstrategie den folgenden Interventionspunkten besonderes Gewicht beizumessen:

- bei der Flugzeugabfertigung: Gefährdungsbewußtsein der Belegschaft sowie Motivierung und Qualifizierung der Vorgesetzten zur Intervention;
- bei der Feuerwehr: Qualifizierung zur Intervention;
- bei den Betriebshandwerkern: Problembewußtsein, Motivierung und Qualifizierung der Vorgesetzten.

2.3 Verfügbarkeit alkoholischer Getränke

Bei Projektbeginn konnten alkoholische Getränke an zahlreichen Stellen innerhalb des Betriebsgeländes und in der nahen Umgebung gekauft werden. Die Verkaufsstellen (Kantinen usw.) werden nicht von der FHG, sondern von Pächtern betrieben.

1. Kantine im (alten) Verwaltungsgebäude

Die Kantine ist zugänglich für Mitarbeiter der FHG und der im Frachtbereich tätigen Firmen und sonstige Personen. Die Preise für Kaffee, Tee, Kakao, Mineralwasser liegen weit unter Gaststättenpreisen, die übrigen Getränkepreise etwas unter dem in Gaststätten üblichen Niveau. Der Ausschank von Bier und Spirituosen hat beträchtlichen Umfang. Bier und Spirituosen werden auch in Flaschen verkauft.

2. Kantine im Empfangsgebäude

Die Kantine ist zugänglich für Mitarbeiter der FHG und alle weiteren im Empfangsgebäude tätigen Personen. Als einziges alkoholhaltiges Getränk wird Bier in Flaschen - preisgünstig - verkauft.

3. Bars im Empfangsgebäude; Flughafen-Restaurant

In den Abfertigungszentren und im Zentralbereich des Empfangsgebäudes werden mehrere Barbetriebe und ein Restaurant unterhalten, die für Fluggäste, Besucher und Beschäftigte zugänglich sind. Alkoholische und alkoholfreie Getränke werden zu gehobenen Preisen angeboten.

4. Ladengeschäfte im Empfangsgebäude

Im Publikums-Bereich des Empfangsgebäudes liegen mehrere Geschäfte, in denen alkoholische Getränke verkauft werden.

a) Die Tabakwarenhandlung, 1. Etage, bietet einige Spirituosen zu gehobenen Preisen an.

b) Der airport-Supermarkt verkauft Lebensmittel, Getränke, Süßwaren und einige non-food-Artikel auf dem Preisniveau billiger Supermärkte.

Er liegt in einem dem allgemeinen Publikum zugänglichen Bereich des Erdgeschosses, findet aber seine Kundschaft eher in Perso-

nen, die am Flughafen beschäftigt sind. Der Einkauf von (alkoholischen) Getränken kann hier leichter als an anderer Stelle getätigt werden, ohne daß man von anderen Betriebsangehörigen beobachtet wird (im Gegensatz zur Tabakwarenhandlung, s.o., gegenüber der Informationszentrale).

Das Angebot des airport-Supermarktes zielt offensichtlich auf Beschäftigte, die für ihren Bedarf während der Arbeitszeit einkaufen: Sekt und Bier (aber auch Milch, Limonade) sind jederzeit gekühlt vorrätig; Wein und Sekt werden in billigen bis mittleren Preislagen angeboten; Bier und Limonade sind auch in Sechser-Gebinden auf Paletten gestapelt. Ein Laden für den alltäglichen "schnellen Griff" zur Flasche bzw. Dose. Der Umsatz an alkoholhaltigen Getränken ist beträchtlich.

c) Im duty-free-shop können aufgrund rechtlicher Bestimmungen und entsprechend organisatorischer Maßnahmen nur Fluggäste im grenzüberschreitenden Verkehr einkaufen.

5. Verkaufslager der Lufthansa-Service GmbH

Gegenüber dem Verwaltungsgebäude der FHG liegt das Geschäft der LSG. Während der kurzen werktäglichen Öffnungszeiten werden große Mengen alkoholischer Getränke verkauft (Sekt, Wein und Bier vorwiegend in größeren Gebinden). Außerdem werden alkoholfreie Getränke gehobener Qualität relativ preiswert angeboten; daneben Spirituosen, Toilettenartikel und Wäsche.

Das Geschäft wird von Mitarbeitern der FHG und anderer am Flughafen tätiger Firmen und Dienststellen und vermutlich weiteren 'Eingeweihten' frequentiert; man kauft Vorrat für zuhause, aber auch den 'edleren' Hochprozentigen fürs Büro.

Außerhalb der Öffnungszeiten von Kantinen, Bars und Läden besteht in der nahegelegenen Tankstelle, in Kiosken und Gaststätten in Köln-Porz die Möglichkeit, sich mit Alkohol zu versorgen. Den 'Stoff' ins Betriebsgelände mitzubringen, bereitet dem PKW-Benutzer keine Probleme. Ihn am Arbeitsplatz (im Schreibtisch, Spind usw.) unterzubringen, ggf. zu verstecken, wird in den meisten Fällen auch nicht schwierig sein.

Es ist, aufgrund der Zugänglichkeit und des Preisniveaus alkoholischer Getränke in den erwähnten Verkaufsstellen, nicht anzunehmen, daß Betriebsangehörige mit dem Verkauf von Alkoholika an Kollegen einen nennenswerten Nebenerwerb erzielen. In einigen Fällen erfolgt aber gelegentlich ein Verkauf unter Kollegen.

2.4 Rahmenkonzept und generelle Ziele

Vor Projektbeginn war der Flughafen in bezug auf den Alkoholkonsum und den Umgang mit Alkoholproblemen ein Betrieb wie viele andere, jedenfalls nicht in besonderem Maße auffällig. Problematisches Trinkverhalten war bei einzelnen Abhängigen, bei "Naßzellen", aber auch, in manchen Situationen, bei einer größeren Zahl von Mitarbeitern zu beobachten; es war in der Vergangenheit mehrfach zu spektakulären "Vorfällen" gekommen, an denen teilweise auch Vorgesetzte beteiligt waren. Die Verantwortlichen im Betrieb wußten die entstehenden Probleme nicht angemessen zu behandeln.

Den Ausgangspunkt für das Zustandekommen des Projekts bildeten Gesichtspunkte des Arbeitsschutzes. Untersuchungen von Arbeitsunfällen durch die Sicherheitsfachkraft zu Anfang der 80er Jahre hatten ergeben, daß eine Reihe von Unfällen mit "Fehlverhalten des Verletzten" nicht befriedigend zu erklären war, und daß als Ursache dahinter der Konsum von Alkohol angenommen werden mußte. Extrem gefährliche Situationen durch Alkoholeinfluß waren nicht eingetreten, aber vorstellbar.

Daneben waren für die Beteiligten auch soziale Erwägungen maßgebend: es bestand der Wunsch, Belastungen der sozialen Beziehungen, die durch den Alkoholmißbrauch einzelner Mitarbeiter entstanden oder verschärft wurden, zu verringern; man wollte Abhängige zur Änderung ihres Verhaltens motivieren und gegebenenfalls einer Therapie zuführen können, dabei jedoch unangemessene Sanktionen gegen Auffällige vermeiden.

Das betriebswirtschaftliche Interesse, organisatorische und finanzielle Aufwendungen zu mindern, die aus alkoholbedingten Fehlzeiten und Minderleistungen resultieren, stand als weiterer Gesichtspunkt im Hintergrund. Es wurde nicht - etwa als Untersuchung der Kosten des status quo - konkretisiert; entsprechende Daten waren für das Projekt nicht verfügbar.

Die Sicherheitsfachkraft und weitere Mitglieder des Arbeitsschutz-Ausschusses bildeten eine Initiativgruppe, "die das Ziel verfolgen sollte, den Mißbrauch von Alkohol am Arbeitsplatz zu bekämpfen" (R. Ballensiefen, vgl. Anhang). Dieser Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb" trat erstmals im Oktober 1982 zusammen. Die Geschäftsführung beauftragte die Sicherheitsfachkraft mit der Federführung für das Vorhaben.

Der Betriebsrat hatte seine grundsätzliche Befürwortung des Vorhabens zugesichert und war durch seine beiden Vorsitzenden aktiv am Arbeitskreis beteiligt.

Der Arbeitskreisvorsitzende suchte fachliche Unterstützung und nahm Kontakt mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung auf. Gemeinsam wurde der Rahmen der Zusammenarbeit entwickelt und ein Projektplan entworfen, der auf eine Projektlaufzeit von 3 Jahren ausgelegt wurde.

Als allgemeine Projektziele wurden bestimmt:

- Reduktion des Gesamtkonsums
- Vorbeugung problematischen Trinkverhaltens
- Alkoholproblematik zum "angstfreien Thema" machen
- Kontrollierten Umgang mit Alkohol schaffen
- Entwicklung eines betriebsbezogenen Gesamtkonzeptes
- Aufbau einer betrieblichen Infrastruktur, auf der aufbauend Vorbeugung kontinuierlich - d.h. über das Projektende hinaus und von einzelnen Personen unabhängig - weitergeführt und immer neu initiiert wird (Projektplan, vgl. Anhang 1).

Es wurde damit ein betriebliches Modellprojekt konzipiert, das, anders als in manchen Unternehmen mit Suchtprogrammen, seinen Schwerpunkt nicht in der Betreuung alkoholauffälliger Mitarbeiter, sondern in der Veränderung des Trinkverhaltens und der Vorbeugung von Alkoholmißbrauch haben sollte. Andere Suchtphänomene (z.B. Medikamentenmißbrauch) und Gesundheitsprobleme waren nicht zu thematisieren. Die Präventionsarbeit sollte alkoholspezifisch angelegt werden.

Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Alkoholkonsummustern waren gegebenenfalls zu berücksichtigen, ohne daß aber die Umgestaltung von Arbeitsbedingungen zu fordern war oder erwartet werden konnte.

Die Bundeszentrale beauftragte den Verfasser als Projektbearbeiter mit der Beratung des betrieblichen Arbeitskreises und der wissenschaftlichen Begleitung und Dokumentation des Teilprojekts. Außerdem unterstützte sie den Arbeitskreis durch Bereitstellung von Informationsmedien, Fachkontakte und Beteiligung an Fachtagungen.

Der Betrieb war bereit, die Arbeitskreismitglieder für den notwendigen Zeitaufwand von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen.

3 Projektverlauf

Den Beginn des Projekts markiert eine Betriebsversammlung am 17. Oktober 1983, auf der dem Thema ein Punkt der Tagesordnung gewidmet wurde. Der Arbeitskreisvorsitzende stellte der Versammlung den Arbeitskreis vor, nannte die Beweggründe für das Zustandekommen der Initiative, die Ziele des Projekts und Schritte zu ihrer Realisierung.

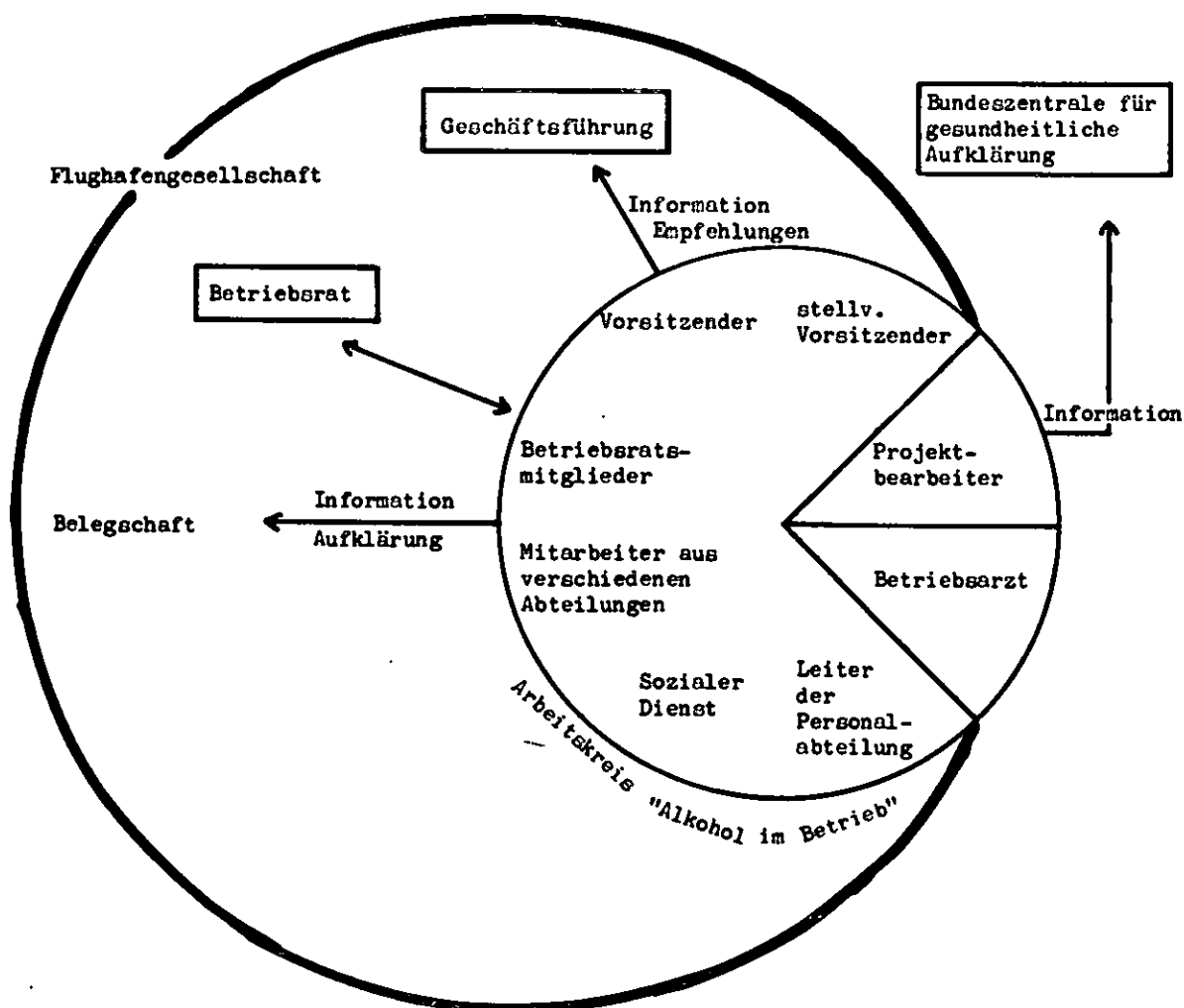
3.1 Der Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"

Neue Mitglieder ergänzten im Herbst 1983 den Arbeitskreis; er bestand jetzt und während der gesamten Projektlaufzeit aus ca. einem Dutzend Mitarbeitern der FHG: dem Vorsitzenden (als Sicherheitsfachkraft Leiter einer Stabsstelle), einem Ingenieur, einem Verkehrsassistent, der Betriebsratvorsitzenden und ihrer Stellvertreterin, zwei Vorarbeitern mit intensiven Alkoholerfahrungen (seit vielen Jahren nüchtern und stabil), zwei (zeitweise drei) Krankenschwestern, weiteren Arbeitern und Angestellten aus den Hauptabteilungen Technik und Verkehr, einer Sozialpädagogin (ABM-Stelle "Sozialer Dienst", während des letzten Projektjahres); gelegentlich war der Personalchef anwesend. Als betriebsexterne Mitglieder waren der Betriebsarzt und der Verfasser stets beteiligt, mehrfach auch Fachreferenten der BZgA.

Im Lauf der Zeit verließen sechs Mitglieder den Arbeitskreis und kamen acht Mitarbeiter neu hinzu. Sechzehn weitere Beschäftigte waren ein- oder zweimal zugegen.

Während der Projektdauer hat der Arbeitskreis 26 Sitzungen abgehalten, an denen zwischen vier und fünfzehn Personen beteiligt waren. Mehrfach erwies sich eine Terminvereinbarung als schwierig wegen der relativ großen Mitgliederzahl und der (selbstaufgelegten) Bindung an die Termine des Betriebsarztes. Dadurch kam es mitunter zu mehrmonatigen Pausen zwischen zwei Sitzungen.

Die Sitzungen fanden während der Tagschicht in einem Konferenzraum statt.



Der Arbeitskreis war ein beratendes Gremium ohne formelle Kompetenzen. Seine Aufgabe bestand darin,

- ein Gesamtprogramm zu konzipieren, das der Situation in den verschiedenen Bereichen des Betriebs gerecht wird,
- Schritte zur Verwirklichung des Programms zu entwickeln,
- der Geschäftsleitung Empfehlungen und Vorschläge zu unterbreiten,
- durch Information und Diskussion zur Meinungsbildung in der Belegschaft beizutragen.

Der Projektverlauf im Überblick

Okt.	1982	Gründung des Arbeitskreises "Alkohol im Betrieb"
Herbst	1982	Erste Kontakte FHG - BZgA
Febr.	1983	Fachtagung I "Alkohol und Arbeitswelt" der BZgA (1 AK-Mitglied)
Frühj.	1983	Anschaffung eines Alcotest-Geräts durch FHG; Einspruch des Betriebsrats
Juni	1983	Vereinbarung eines Projektplans FHG - BZgA
Okt.	1983	Vorstellung des Präventions-Vorhabens im Betrieb
Nov.	1983	BZgA beauftragt Projektbearbeiter (Nov. 83 - Okt. 86)
ab Nov.	1983	Weitere FHG-Mitarbeiter ergänzen den Arbeitskreis
Nov./Dez.	1983	Leitfaden-Gespräche AK-Mitglieder - Mitarbeiter
Jan.	1984	Erstes "Alkohol-Info"
Febr.	1984	Erste Empfehlungen des Arbeitskreises
April	1984	AK empfiehlt "Maßnahmenkatalog"
Mai	1984	Alkohol-Ausstellung in verschiedenen Betriebs- teilen Schulung I für Vorgesetzte (4 Veranstaltungen; ext. Referenten) Umbau Kantine im Verwaltungsgebäude
Juni	1984	Anweisung der Geschäftsführung zu Maßnahmenkatalog Teil A
Sommer	1984	Gruppengespräche (Schulung II) mit Vorgesetzten Alkoholverkauf auf Essensmarken wird untersagt
Sept.	1984	Artikel in Betriebszeitschrift
Nov.	1984	Artikel in Lokalzeitung Fachtagung II "Alkohol und Arbeitswelt" des BZgA (2 AK-Mitglieder)
Dez.	1984	Fachtagung der DHS (4 AK-Mitglieder) Artikel in Betriebszeitschrift
Jan./Feb.	1985	Training "Gesprächsführung" (6 AK-Mitglieder)
März	1985	Informationsveranstaltung für Vorgesetzte und AK (Schulung III /DHS)
Okt.	1985	Fachkonferenz der DHS (2 AK-Mitglieder)
Nov.	1985	Einrichtung der Stelle "Sozialer Dienst" (bis Okt. 1986)
Febr.	1986	Fachtagung III "Alkohol und Arbeitswelt" (2 AK-Mitglieder) "Filmwoche" in verschiedenen Betriebsteilen
Sept.	1986	letzte Arbeitskreis-Sitzung
Okt.	1986	Projektende
Nov.	1986	Abschlußveranstaltung FHG - BZgA
Dez.	1986	Artikel in Betriebszeitschrift
Febr.	1987	FHG plant Fortführung von Vorbeugungs-Aktivitäten

Im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten hatte der Arbeitskreis freie Hand für die Beratung und Planung seiner Aktivitäten; für die Umsetzung seiner Vorschläge war die (formelle und informelle) Entscheidungsstruktur des Unternehmens maßgeblich. Die Information der Geschäftsführung erfolgte grundsätzlich durch den Vorsitzenden, der den Arbeitskreis in allen Belangen als Verantwortlicher vertrat.

Der Arbeitskreis verstand sich nicht als Kontrollorgan gegenüber der Belegschaft und lehnte es ab, Informationen über Mitarbeiter mit Alkoholproblemen weiterzugeben, obwohl das gelegentlich von Vorgesetzten gefordert wurde.

Die heterogene Zusammensetzung des Arbeitskreises - aus Mitarbeitern, die im Betrieb verschiedene Positionen hatten, aus allen Hauptabteilungen kamen, unterschiedliche Erfahrungen (mit Sucht, mit Arbeitsverhältnissen) und soziale Kontakte einbrachten - wurde zur Information aus den Abteilungen und zum Hineinwirken in die Abteilungen genutzt. Besondere Bedeutung kam dabei einigen "Meinungsführern", u.a. den Betriebsratsmitgliedern zu, die den Arbeitskreis unterstützten (freilich konnten verschiedene Mitarbeiter in betrieblichen Schlüsselpositionen vor allem im kaufmännisch-organisatorischen Bereich nicht für eine fördernde Haltung gewonnen werden).

In den ersten Monaten nach dem Start des Programms hat sich der Arbeitskreis auf mehreren Sitzungen neben der Vorbereitung von Aktivitäten um eine Konkretisierung seiner Ziele bemüht. Es war zu klären, welchen Formen problematischen Alkoholkonsums man vorbeugen, welchen Alkoholmißbrauch man beseitigen wollte - bzw. umgekehrt, ob und in welchem Maß Alkohol im Betrieb als unbedenklich toleriert werden konnte. Diese Debatte über die "Generallinie" erwies sich als besonders schwierig in einem Betrieb, in dem neben einem vor Jahren erlassenen Alkoholverbot und als verbindlich anerkannten Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften der Konsum von Alkohol überwiegend auch offiziell toleriert und sogar positiv bewertet wurde. Diese ambivalente Haltung ging bis in den Arbeitskreis hinein.

Nachdem das Pendel zunächst in Richtung auf eine völlige Trennung von Arbeit und Alkohol ausgeschlagen war, flammte die Debatte nach Konfrontationen mit der gesellschaftlichen und betrieblichen Macht des Faktischen nochmals auf und wurde im Sommer 1985 mit der Formel "nicht ein Maximum, sondern ein Optimum anstreben; in kleinen Schritten vorangehen" abgeschlossen; ein absolutes Nüchternheitsgebot wurde als weder wünschenswert, noch konsensfähig und durchsetzbar angesehen.

Unproblematisch war dagegen die Verständigung auf die pragmatischen Zielsetzungen, mit denen Aufgaben für ein Aktionsprogramm des Arbeitskreises umrissen sind (diese Verständigung erfolgte sukzessiv und überwiegend informell):

allgemeine Ziele des Programms:

- Reduktion des Gesamtkonsums
- Vorbeugung problematischen Trinkverhaltens
- Entwicklung von Problembewußtsein in der Belegschaft
- Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes zum Umgang mit Alkohol und Alkoholproblemen
- Entwicklung einer Infrastruktur mit entsprechender Kompetenz, auch zur Fortführung über das Projektende hinaus

instrumentelle Ziele:

- das Thema Alkohol der Kommunikation im Betrieb zugänglich machen und erhalten / Tabuisierung verhindern
- Verfügbarkeit alkoholischer Getränke einschränken (kein Automatenverkauf; Alkohol nicht als Gratifikation / Leistungsanreiz; Reglementierung des Getränke-Angebots bei Feiern)
- unangemessene betriebliche Maßnahmen verhindern, insb. Kündigung alkoholauffälliger Mitarbeiter
- Image des Konsums alkoholfreier Getränke verbessern
- Akzeptanz des Programms in der Belegschaft fördern
- Auffangmöglichkeiten für Alkoholranke und -gefährdete erschließen

spezifische Ziele für Zielgruppen:

für Vorgesetzte:

- Kenntnisse über Alkoholkrankheit und Behandlungsmöglichkeiten
- Befähigung, problematischen Alkoholeinfluß zu erkennen
- Reflexion und ggf. Änderung eigenen Trinkverhaltens (als Vorbild)
- Motivierung zu sinnvollen Entscheidungen bezüglich Alkoholreglementierung im Zuständigkeitsbereich

für Sicherheitsbeauftragte:

- Kenntnisse über Alkohol und Arbeitsschutz
- Befähigung, problematischen Alkoholeinfluß zu erkennen
- Reflexion und ggf. Änderung eigenen Trinkverhaltens

für Kollegen von Alkoholgefährdeten:

- Kenntnisse über Gesundheitsgefährdung durch Alkohol, insb. bei Abstinentern
- Verhaltensänderung; Rehabilitanden akzeptieren, nicht zum Rückfall verleiten

für Arbeitskreismitglieder:

- Kenntnisse über Alkohol am Arbeitsplatz, insb.: Funktionen des Alkohols im Betrieb, Arbeitssicherheitsrisiken bei geringen Konsummengen; Möglichkeiten des betrieblichen Umgangs mit Alkoholproblemen;
- Motivierung und Befähigung zum Einwirken auf den Betrieb (als Multiplikator, Berater)

Im ersten Vierteljahr verständigten sich die Arbeitskreismitglieder über Ziele und Aufgaben der Initiative, arbeiteten sich in das Thema ein und machten sich mit betrieblichen Alkoholproblemen vertraut. Durch Gespräche mit Kollegen in ihren Abteilungen lernten sie deren Ansichten zum Thema kennen, aber auch das Mißtrauen gegenüber beteiligten Personen und die Ablehnung des Versuchs, den gewohnten Umgang mit Alkohol infragezustellen (siehe Kap. 3.2).

In seinen ersten Sitzungen griff der Arbeitskreis das Mißtrauen auf, mit dem viele Mitarbeiter dem "Alkoholprojekt" gegenüberstanden. Es wurde in der Belegschaft geargwöhnt, daß ein allgemeines Alkoholverbot angestrebt würde und seine Einhaltung mittels des Anfang 1983 angeschafften Alcotest-Gerätes kontrolliert werden sollte. Auf Empfehlung des Arbeitskreises wurde das Gerät vorübergehend aus der Sanitärstation abgezogen; die Betriebsleitung nahm die Anweisung und das Formular zu seinem Einsatz zurück.

Mit einem ersten "Alkohol-Info", das der Lohn- und Gehaltsabrechnung beigelegt war, stellte sich der Arbeitskreis im Januar 1984 der Belegschaft vor und versicherte, daß ein Alkoholverbot nicht vorbereitet werden sollte.

3.1.1 Einschränkungen der Verfügbarkeit von Alkohol

Bereits im Januar 1984 beriet der Arbeitskreis über erste Schritte, um dem Alkoholmißbrauch am Arbeitsplatz zu begegnen. Sie zielten auf den allzu leichten Zugriff auf alkoholische Getränke.

Die hier dargestellten Einschränkungen der Verfügbarkeit von Alkohol in den Verkaufsstellen und bei Feiern sollten den Konsum als alltägliches "Arbeitsgetränk" und bei besonderen Anlässen nicht unmöglich machen. Es ging dem Arbeitskreis auch nicht darum, auf diesem Weg den Betrieb "trockenzulegen". Zweck dieser Schritte war vielmehr

- der Abbau widersprüchlicher Aufforderungen,
- Denkanstöße zu geben (Unverzichtbarkeit von Alkohol?, Image des Konsums von alkoholfreien Getränken),
- Gelegenheit zum Ausprobieren anderer Verhaltensweisen zu geben.

- a) Der Verkauf von Alkohol auf Essensmarken sollte unterbunden werden. Viele Mitarbeiter nahmen, da sie nicht in den Kantinen essen wollten, den Essenszuschuß dadurch in Anspruch, daß sie ihre Marken im airport-Supermarkt gegen Alkohol eintauschten. Der Arbeitskreis forderte die Geschäftsführung der FHG auf, durch Verhandlungen mit dem Supermarkt-Pächter eine entsprechende Regelung zu erwirken. Es kam zu einer Vereinbarung, die allerdings häufig unterlaufen wurde; erst mit der Abschaffung der Essensmarken 1985 verschwand dieser Stein des Anstoßes.
- b) Weiterhin wurde darum gebeten, den Bierausschank und Spirituosenverkauf in der Kantine im Verwaltungsgebäude zu verbieten und die Bierreklame dort zu beseitigen. Anlässlich eines Umbaus der Kantine ging die Pächterin darauf ein und beendete den Alkoholverkauf insgesamt. Hiergegen richteten sich Beschwerden von Angehörigen von Fremdfirmen (Speditionen usw.), mit dem Erfolg, daß Ende 1984 wieder Flaschenbier und Spirituosen in Portionsflaschen verkauft wurden.

Erfolgreicher war der Arbeitskreis mit Vorschlägen, die auf Alternativangebote zum Alkohol zielten.

- c) Im Verlauf des Jahres 1984 hatte der Arbeitskreis vorgeschlagen, daß Mitarbeitern, die extremen Witterungsbedingungen (Hitze, Kälte) in besonderer Weise bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind, alkoholfreie Getränke kostenlos (oder ggf. zu niedrigem Preis) zur Verfügung gestellt werden. Dieses Vorhaben, für das sich der Betriebsrat einsetzte, kam nach einigen Anfangsschwierigkeiten im Winter zustande: während der ersten scharfen Kälteperiode wurde auf Firmenkosten heißer Tee ausgegeben; das Angebot wurde von den Beschäftigten gern angenommen. Organisatorische Probleme führten dann allerdings dazu, daß das kostenlose Arbeitsgetränk keine Dauereinrichtung wurde.
- d) Bei Feiern von Mitarbeitern im Betrieb (Jubiläum, Geburtstage usw.) wurden seit Jahresanfang 1984 alkoholfreie Getränke angeboten - zum Teil neben alkoholhaltigen, zum Teil ausschließlich. Die Geschäftsführung erließ 1985 eine Anweisung, daß bei solchen Gelegenheiten alkoholfreie Getränke in ausrei-

chender Menge anzubieten sind. In Teilen des Unternehmens hatten Vorgesetzte die Anweisung erlassen, daß Jubiläumsfeiern ohne Alkohol durchzuführen sind. Allerdings mußte mehrfach festgestellt werden, daß Feiern mit Alkohol von den verantwortlichen Vorgesetzten ausdrücklich genehmigt wurden. Offenbar bestand in diesem Punkt auch für leitende Mitarbeiter noch nicht genügend Klarheit bzw. fehlte es an der Bereitschaft, das Vorbeugungsprogramm zu unterstützen

Vor der Einweihung einer neuen Frachthalle hatte der Arbeitskreisvorsitzende versucht, die Geschäftsleitung für eine Form der Feier zu gewinnen, die die Ziele des Vorbeugungsprogrammes offen unterstreichen würde. Mit Rücksicht auf Geschäftsgepflogenheiten bei Außenkontakten wurde aber entschieden, daß es nicht zweckmäßig sei, grundsätzlich nur alkoholfreie Getränke anzubieten.

e) Seit langem war die Gepflogenheit bekannt, daß Firmen zu besonderen Anlässen ihren Geschäftspartnern Alkoholika als Präsente zur Kontaktpflege überreichen. Es handelt sich in der Regel um informelle Vorgänge, bei denen Nichtbeteiligten der Einblick verwehrt wird. Der Arbeitskreis hat gelegentlich von solchen "Aufmerksamkeiten" erfahren und nach Beratung den Wunsch geäußert, daß die Verantwortlichen der FHG mit den infragekommenden Partnern der Fremdfirmen sprechen; sie möchten sie, unter Hinweis auf das Vorbeugungsinteresse der FHG, darum bitten, sich Alternativen zu dieser nicht unbedenklichen Art der "Schmiermittel" auszudenken. Mitte 1985 wurde berichtet, daß sich einige Fremdfirmen hier anscheinend zurückhalten; das bedeutet, daß der Arbeitskreis an diesem Interventionspunkt die Kooperationsbereitschaft der Firmen erfolgreich ansprechen konnte.

3.1.2 Beratungen zu Alkoholkonfliktfällen

Auf seinen Sitzungen befaßte sich der Arbeitskreis wiederholt mit Konfliktfällen in verschiedenen Abteilungen. Die Namen von

betroffenen Einzelpersonen wurden dabei nicht erwähnt. Angesichts der Größe und Struktur des Arbeitskreises schien der Schutz der Anonymität geboten, da Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit der Beratungen aufgetreten waren. Mehrfach wurde bei Problemen in den Abteilungen jeweils ein Arbeitskreismitglied von dem Verantwortlichen um Rat gebeten; dem wurde entsprochen. Das verschiedentlich geäußerte Ansinnen, ein Arbeitskreismitglied solle mit dem betroffenen Mitarbeiter ein mahnendes oder belehrendes Gespräch führen, wurde jedoch strikt abgelehnt.

Verschiedentlich wurde der Projektbearbeiter von Mitarbeitern um ein Beratungsgespräch gebeten; in drei von diesen Gesprächen ging es nicht um Alkoholprobleme der Mitarbeiter selbst, sondern von nahen Angehörigen.

Mehrere Arbeitskreismitglieder, vor allem eine Krankenschwester und im letzten Projektjahr die Mitarbeiterin im Sozialen Dienst, führten beratende und stützende Gespräche mit Mitarbeitern, die aus einer Entwöhnungskur zurückgekommen waren. Reintegrationsprobleme von Kurrückkehrern waren wiederholt Gegenstand der Beratungen des Arbeitskreises und wurden in zwei "Alkohol-Infos" (Nov. 1984 und April 1985) aufgegriffen (vgl. Anhang). Eine vom Arbeitskreis vorgeschlagene Gesprächsgruppe der Rehabilitanden beschloß nach zwei Sitzungen, sich nicht weiter zu treffen, da die Betroffenen bereits außerhalb des Betriebs an Gruppen teilnahmen.

Der Arbeitskreis hat von Februar bis April 1984 über ein angemessenes Konzept zur Intervention in Alkoholproblemfällen beraten und dabei die Verfahrensweise beim Westdeutschen Rundfunk und bei der Stadtverwaltung Köln kennengelernt.

Im April verabschiedete er einen Maßnahmenkatalog für den Umgang mit alkoholauffälligen Mitarbeitern (vgl. Anhang).

Der Katalog gliederte sich in zwei Teile: A Sofortmaßnahmen bei Verdacht der Arbeitsunfähigkeit und B Maßnahmen bei wiederhol-

ter Beeinträchtigung durch Alkohol. Bezweckt wurde mit den vorgeschlagenen Maßnahmen, daß Sicherheitsrisiken und Leistungsminderung durch Alkohol vermieden werden und dem Betroffenen die Grenze der Toleranz verdeutlicht wird (spürbar über die damit verbundenen finanziellen Nachteile) und daß bei häufiger Auffälligkeit und vermuteter Alkoholgefährdung durch "konstruktiven Druck" die Bereitschaft zur Verhaltensänderung gefördert wird.

Die Geschäftsführung akzeptierte den Vorschlag und setzte den Teil A (außer 2 c) durch Anweisung an alle Vorgesetzten in kraft.

Dem Arbeitskreis war klar, daß er mit dem Maßnahmenkatalog kein "Patentrezept" zur Lösung von Konflikten vorgelegt hatte. Zwar war aus dem Kreis der Vorgesetzten mehrfach die Erwartung vorgebracht worden, man wollte endlich "ein Instrument bekommen, mit dem man das Problem in den Griff kriegt", doch befürchtete der Arbeitskreis, daß eine schematische Handhabung scheitern müßte. Daher beabsichtigte er nicht, Teil B der Empfehlung den Vorgesetzten als festes Regelwerk in die Hand zu geben. Zunächst sollten Erfahrungen mit dem Interventionskonzept gemacht werden, um gegebenenfalls später eine modifizierte Fassung verbindlich zu machen.

Der Arbeitskreis empfahl dem Betrieb, die Vorgesetzten durch Schulungsveranstaltungen mit diesem Interventionskonzept vertraut zu machen und bot an, sie bei der Anwendung in konkreten Fällen zu beraten und ggf. Kontakt zu Suchtberatungsstellen zu vermitteln.

In den letzten Monaten des Projekts nahm der Arbeitskreis seine Überlegungen zum Interventionskonzept wieder auf. Der Projektbearbeiter empfahl, verschiedene Modifikationen vorzunehmen und sodann die Vorgehensweise bei Alkoholkonfliktfällen gemeinsam mit Regelungen zur Verfügbarkeit von Alkohol sowie Bestimmungen über einen Ausschuß, der die Vorbeugungsaktivitäten des Ar-

beitskreises nach Projektende fortführen sollte, durch eine Betriebsvereinbarung abzusichern (vgl. Entwurf einer Betriebsvereinbarung, im Anhang).

3.1.3 Qualifizierung der Arbeitskreismitglieder

Zu Beginn des Projekts waren lediglich der Arbeitskreisvorsitzende und zwei weitere Mitglieder in das Thema "Alkohol im Betrieb" eingearbeitet, die übrigen brachten unterschiedliche Vorerfahrungen mit. Zunächst machten sich die Beteiligten durch Lektüre der DHS-Broschüre "Alkoholprobleme am Arbeitsplatz" und weiterer Schriften mit den Grundgedanken betrieblicher Suchtprävention vertraut.

Im Frühjahr 1984 wurde beschlossen, bei den nächsten Arbeitskreissitzungen jeweils einen Teil der Zeit der eigenen Fortbildung zu widmen. So wurde der Sozialberater des Westdeutschen Rundfunks eingeladen, über Aufgaben und Aktivitäten seiner betrieblichen Beratungsstelle zu berichten. In einer anderen Sitzung wurden gesellschaftliche Aspekte des Alkoholkonsums behandelt. Die weiteren vorgesehenen Referate wurden nicht gehalten, da diese Form der Fortbildung angesichts der knappen Zeit der Sitzungen als ineffektiv angesehen wurde.

Mehrere Arbeitskreismitglieder nahmen an den Fachkonferenzen "Sucht" 1984 und 1985 der DHS teil. Der Arbeitskreisvorsitzende bzw. die Mitarbeiterin im Sozialen Dienst waren an den 3 Fachtagungen des Projekts "Alkohol und Arbeitswelt" der BZgA (1983, 1984 und 1986) beteiligt. Zwei weitere Mitglieder besuchten Fortbildungsveranstaltungen des Personalärztlichen Dienstes der Stadt Köln zum betrieblichen Umgang mit Suchtproblemen. Außerdem bestand Kontakt zum überbetrieblichen "Arbeitskreis Alkohol im Betrieb" in Bergisch Gladbach.

Betriebsintern wurden zwei kurze Trainings zur Gesprächsführung mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern vom Projektbearbeiter durchgeführt, an denen 6 Arbeitskreismitglieder teilnahmen. Ein

für die Redaktionsgruppe der "Alkohol-Infos" geplantes Training kam wegen der Auflösung der Gruppe nicht zustande.

Bei der von H. Ziegler (DHS) im März 1985 geleiteten Informationsveranstaltung für Vorgesetzte war der Arbeitskreis fast vollständig zugegen.

Weiterhin wurde erwogen, ob zwei oder drei Mitarbeiter der FHG an einem Lehrgang für ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer teilnehmen sollten; die Entscheidung darüber wurde vertagt.

3.2 Aufklärung der Belegschaft

Im November 1983 führten mehrere Arbeitskreismitglieder eine Reihe von Gesprächen mit Kollegen in ihren Abteilungen, um einen ersten Eindruck von deren Ansichten und Kenntnissen über Alkoholprobleme im Betrieb zu gewinnen. Sie verwendeten dabei einen "Befragungsbogen", der bereits vor Projektbeginn im Betrieb vorlag. Der Projektbearbeiter hielt diesen Bogen für ungeeignet und empfahl, ihn nicht auszufüllen, sondern allenfalls als Auflistung von Stichwörtern anzusehen, die bei einem Gespräch über "Trinkanlässe" auftauchen könnten. Der Bogen wurde jedoch in verschiedenen Gesprächen "abgefragt", was manche Mitarbeiter veranlaßte, ihre Empörung über die darin enthaltenen "Unterstellungen" zu bekunden. Die ablehnende Reaktion veranlaßte den Arbeitskreis, die Aktion abzubrechen und vorerst keine weiteren "Interviews" zu führen. Der in Teilen der Belegschaft entstandene Unmut hatte jedoch zumindest insofern einen positiven Effekt, als den Beteiligten die Brisanz des Themas bewußt wurde; zugleich wurde erfahrbar, daß man über Alkoholprobleme sprechen kann und muß, ohne Bespitzelung und Kontrolle.

Als eine erste Aufklärungsaktion in größerem Rahmen wurde im April/Mai 1984 eine Ausstellung im Betrieb gezeigt. Der Alkohol-Teil aus der Gesundheitsausstellung der Barmer Ersatzkasse (9 Schaukästen und 15 Tafeln im Format ca. A 2) wurde an 10 Tagen in den Aufenthaltsräumen, dem Nebenraum einer Kantine usw. der Belegschaft nahegebracht.

Die Ausstellung sollte folgenden Zielen dienen:

- der Belegschaft Informationen über medizinische, soziale und wirtschaftliche Aspekte des Alkoholkonsums anbieten und Hilfsangebote/Therapiemöglichkeiten bekanntmachen,
- dazu anregen, den eigenen Umgang mit Alkohol zu reflektieren,
- Anlaß und Rahmen für Erstkontakte, vertiefende Gespräche und Einzelinformation geben.

Mindestens ein Achtel der Belegschaft hat die Ausstellung be-
sichtigt. Bei den Besuchern war die Resonanz überwiegend zu-
stimmend; wenn aber Mitglieder des Arbeitskreises oder Vorge-
setzte Beschäftigte zum Besuch der Ausstellung aufgefordert
hatten, blieb deren Interesse oberflächlich.

Der Projektbearbeiter hat mit 33 FHG-Mitarbeitern Gespräche ge-
führt, die sich auf die Ausstellung oder die Aktivitäten des
Arbeitskreises bezogen. Dabei war überwiegend Zustimmung zu dem
Vorbeugungsprogramm zu erkennen und Interesse an der Frage, wie
man sich zu alkoholgefährdeten Mitarbeitern/Kollegen/Bekanntem
verhalten soll. Gelegentlich wurde Skepsis hinsichtlich der
Veränderbarkeit der Verhältnisse geäußert; hart ablehnende Ein-
stellungen wurden von 2 Mitarbeitern artikuliert, ohne daß ein
klärendes Gespräch darüber möglich war. In den Gesprächen gaben
3 Personen zu erkennen, daß sie selbst Probleme mit ihrem Alko-
holkonsum hatten. Von den Personen, bei denen Arbeitskreismit-
glieder Alkoholprobleme vermuteten, besuchten nur sehr wenige
die Ausstellung, keine hielt sich längere Zeit mit den Texten
und Abbildungen auf.

Die Ausstellung hat in Verbindung mit den begleitenden Ge-
sprächsangeboten (Projektbearbeiter, gelegentlich Arbeitskreis-
mitglieder) und Informationsschriften einen Beitrag zur Mei-
nungsbildung im Betrieb geleistet; eine Wiederholung erschien
nicht zweckmäßig; für weitere Aufklärungsmaßnahmen waren andere
Medien und Präsentationsformen zu wählen.

So plante der Arbeitskreis, im Frühjahr 1985 einen kurzen
Videofilm zum Thema Alkohol auf dem Flughafen herzustellen und
vorzuführen. Er sollte von einer Gruppe von Interessierten,
auch außerhalb des Arbeitskreises, konzipiert und mit fachkun-
diger Unterstützung gestaltet werden. Dieser Plan wurde vertagt
und Anfang 1986 verworfen; der mögliche Nutzen erschien gering
und unsicher, der Aufwand unverhältnismäßig groß; im übrigen wurde
befürchtet, daß solche Aktivitäten zu Unmut und Störungen im
Betriebsablauf führen könnten.

Die zweite große Aktion, die an die Gesamtbelegschaft adressiert war, war die "Filmwoche" im Februar 1986. Zwei Filme ("Alles zu seiner Zeit" und "Ab morgen ist Schluß") wurden 9-mal bzw. 4-mal mit mobilen Videoanlagen in den Aufenthaltsbereichen verschiedener Abteilungen vorgeführt (vgl. Bericht über die Filmwoche, im Anhang).

Mehr als ein Viertel der Belegschaft nahm an einer der 13 Veranstaltungen teil. Die Resonanz der Beschäftigten war hier weitaus lebhafter als bei der Ausstellung; in den Diskussionen im Anschluß an die Vorführungen äußerten sich mehr als 60 Mitarbeiter. Offensichtlich war die Sensibilisierung für das Thema Alkohol in der Zwischenzeit gewachsen.

Für die Belegschaft insgesamt waren zwischen der Ausstellung und der Filmwoche keine weiteren Veranstaltungen zum Thema Alkohol ausgerichtet worden. Der Schwerpunkt lag hier während dieser Zeit auf persönlichen Gesprächen und den Print-Medien.

Das persönliche Gespräch zwischen Arbeitskreismitgliedern und den übrigen Mitarbeitern des Betriebs hatte zentrale Bedeutung für die Entwicklung des Programms als Lernprozeß. Gespräche, die das Alkoholproblem zum zentralen Thema hatten, fanden bei allen Aktivitäten des Arbeitskreises statt. Daneben wurde auch bei den Kontakten im Arbeitsalltag gelegentlich oder häufig das Thema Alkohol angesprochen; Arbeitskreismitglieder berichteten auf den Arbeitskreissitzungen und gaben ihre Eindrücke von der "allgemeinen Stimmung" wieder. Dabei variierte das Bild, abhängig von Gepflogenheiten in den einzelnen Arbeitsbereichen, der Art persönlicher Kontakte und aktuellen Anlässen (in Massenmedien oder innerhalb des Betriebs), zwischen Überdruß, allgemein erhöhter Aufmerksamkeit und geschärftem Problembewußtsein, zwischen Sorge um einzelne Kollegen und Vorwürfen gegenüber den "anderen" (Personen, Abteilungen, Allgemeinheit).

- Mit schriftlicher Information wollte der Arbeitskreis
- seine Ziele und Aktivitäten vorstellen, erläutern und dafür werben,
 - zur Erweiterung des Kenntnisstandes über Alkoholprobleme beitragen,
 - Denkanstöße geben, die auf die Reflexion der Trinkgewohnheiten und die Ermutigung zur Enthalttsamkeit zielen.

Folgende Print-Medien wurden eingesetzt:

a) "Alkohol-Info": es wurden acht Blätter mit Auflagen zwischen 250 und 750 Exemplaren an die Belegschaft verteilt (und an den "Schwarzen Brettern" ausgehängt). Sie hatten die Ankündigung von Arbeitskreis-Aktivitäten zum Inhalt (Jan. 84, April 84, Febr. 86) oder berichteten über Reaktionen darauf (August 84, Juni 86); mit den Infos im November 84 und April 85 stellte der Arbeitskreis den Konformitätsdruck zum Trinken infrage und warb für eine verantwortungsbewußte Haltung; im August 86 wurde ein "Info zum Mitmachen" verteilt, in dem die Mitarbeiter angeregt werden sollten, einschlägige Zeitungsartikel, Überschriften und ein Wortspiel mit eigenen Ideen zu ergänzen (vgl. Anhang).

b) Broschüren: während der drei Jahre wurden über 180 Broschüren und Merkblätter ausgegeben, am meisten während der Ausstellung (70 Ex.) und der Informationsveranstaltungen für Vorgesetzte (48 Ex.); ca. 60 Exemplare wurden den Auslagen in der Sanitätsstation und vor dem Betriebsratbüro entnommen. Adressenlisten von Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen sowie Faltblätter von Abstinenzverbänden und eine kleine Zahl von Aufklebern wurden ebenfalls verteilt. Plakate wurden lediglich zur Ankündigung der Ausstellung eingesetzt. Die Broschüren mit der höchsten verteilten Auflage waren: DHS, "Alkoholprobleme am Arbeitsplatz" (66 Ex.), Lehmann/Gruner, "Abhängig vom Alkohol?" (27 Ex.) und das "Merkblatt für Angehörige Alkoholkranker" (Hoheneck-Verlag) (25 Ex.).

c) Artikel in der Betriebszeitschrift: im September 84 stellte der Arbeitskreis seine Ziele und sein Wirken vor; im Dezember 84 wurde kurz anläßlich der Fachtagung der BZgA dargelegt, daß die FHG nicht der einzige Betrieb ist, in dem Alkoholprävention

initiiert wurden; im Dezember 86 wurde über die Abschlußveranstaltung berichtet.

Im Rechenschaftsbericht des Betriebsrats über die ablaufende Amtsperiode 1981-1984 wurde das Vorbeugungsprogramm erwähnt - mit besonderem Hinweis auf die Verantwortung der Vorgesetzten als Vorbild der Belegschaft.

3.3 Aufklärung von Zielgruppen

Eine Serie von zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen wurde im April 1984 begonnen.

Zunächst wurden, für alle Vorgesetzten und den Betriebsrat, zweistündige Veranstaltungen durchgeführt, in denen der Film "Alkoholismus" (1959/77) gezeigt und anschließend mit Suchtberatern diskutiert wurde. In dieser ersten Veranstaltungsreihe, aufgeteilt in 4 Termine mit 12 bis 21 Teilnehmern, ging es um das Verständnis des Alkoholismus als Krankheit und um eine Einführung in das Interventionskonzept, das der Arbeitskreis wenige Wochen zuvor beraten hatte (s.u., Kap. 3.3).

45 Vorgesetzte und Stabsstellen-Mitarbeiter sowie 10 Betriebsratsmitglieder und einige Arbeitskreismitglieder, insgesamt 58 Beschäftigte, nahmen an einer dieser Veranstaltungen teil.

Bei diesen Informationsveranstaltungen für Vorgesetzte wurde an Beispielen aus verschiedenen Abteilungen deutlich, daß sich die bislang geübte Praxis - ignorieren, verharmlosen, schließlich hart durchgreifen - nicht bewährt hatte. Die Teilnehmer wurden nachdrücklich darauf hingewiesen, daß sie verpflichtet sind, rechtzeitig die geeigneten Maßnahmen zu treffen, und daß dabei Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Arbeitskreismitglieder, Kontakt mit externen Stellen).

An diese einführenden Veranstaltungen knüpften Gespräche an, zu denen im Sommer 1984 jeweils eine kleinere Gruppe von Meistern und anderen Vorgesetzten aus einem Arbeitsbereich mit Mitgliedern des Arbeitskreises zusammenkamen; hier bestand mehr Gelegenheit, Probleme und Erfahrungen im Einzelfall durchzusprechen.

Ein Teil der Zielgruppe (alle Vorgesetzten, vom Meister aufwärts) konnte mit diesen Angeboten nicht erreicht werden; es waren vor allem diejenigen, die das Programm insgesamt ablehnten. Aber auch unter den Teilnehmern war, trotz der Erfolglosigkeit bisheriger Versuche, die Problemfälle "in den Griff zu

kriegen", eine skeptische und reservierte Haltung vorherrschend.

Im März 1985 wurde eine weitere Fortbildungsveranstaltung durchgeführt, ein 6-stündiges Seminar mit H. Ziegler (DHS) als Referent. 51 Mitarbeiter nahmen teil, darunter Betriebsrat und Arbeitskreis fast vollständig, aber wiederum fehlten jene Vorgesetzten, die den vorangegangenen Fortbildungen ferngeblieben waren.

In der Folgezeit hat der Arbeitskreis mehrfach über die inkonsequente bzw. ignorante Haltung von Vorgesetzten bei Alkoholkonflikten beraten und der Geschäftsführung empfohlen, eine weitere Reihe von Schulungsveranstaltungen für diese Personengruppe zu beginnen. Solche Fortbildungsseminare sollten die Vorgesetzten für eine einheitliche und konsequente Haltung gewinnen und zu angemessenen Interventionen motivieren und befähigen.

Bis zum Projektende hat die Geschäftsführung nicht entschieden, eine solche Maßnahme zu verwirklichen. Beim Arbeitskreis entstand so der Eindruck, daß ein Fortschritt des Projekts hier nicht gefördert werden sollte. Mangelnde Erfolgszuversicht, Frustration und Verärgerung prägten die Stimmung in mehreren Arbeitskreissitzungen - für einzelne Mitglieder so nachhaltig, daß sie sich resigniert zurückzogen.

Die künftigen Meister, die sich in innerbetrieblicher Fortbildung befanden, wurden regelmäßig mit dem Thema Alkohol am Arbeitsplatz konfrontiert, da der Arbeitskreisvorsitzende in seiner Eigenschaft als Sicherheitsfachkraft an den Lehrgängen stets beteiligt war. Auch die Sicherheitsbeauftragten wurden auf diese Weise in ihren Fortbildungsveranstaltungen angesprochen.

Das gleiche gilt für eine weitere Zielgruppe, die neu eingestellten Mitarbeiter im Bereich der Flugzeugabfertigung (der Personalbestand wurde hier in 1985 und 1986 erheblich erhöht): soweit sie nicht aus dem Kreis der Aushilfen ohne Schulung

übernommen wurden, sind sie über die betrieblichen Überlegungen und Regelungen zum Alkoholkonsum unterrichtet worden.

Daß das Thema Alkoholprobleme in den Schulungen behandelt wurde, war vom Engagement der Sicherheitsfachkraft abhängig; in den Ausbildungsplänen ist es nicht enthalten, und die für Aus- und Fortbildung Verantwortlichen maßen ihm nicht diese Bedeutung bei.

4 Ergebnisse

4.1 Interventionskompetenz der Vorgesetzten

In vielen Betrieben mit Alkoholproblemen steht die Regelung des Umgangs mit alkoholauffälligen Mitarbeitern im Vordergrund, während der Information und Aufklärung der Belegschaft geringeres Gewicht beigemessen wird. Bei dem Projekt auf dem Flughafen war von vorneherein der Schwerpunkt auf Prävention gelegt worden, die Initiatoren stellten auf die Fähigkeit und Bereitschaft zur Verhaltensänderung aufgrund eigener Einsicht ab; ohne das Einverständnis des Großteils der Beschäftigten hätte ein System von Anordnungen keine Erfolgsaussichten. Ein sinnvolles, konsistentes Regelsystem war damit keineswegs als obsolet betrachtet worden, sondern sollte - betriebspezifisch - konzipiert und erprobt werden. Klares und konsequentes Verhalten der Vorgesetzten, das war ebenfalls plausibel, entsteht nicht durch Beschluß und Anweisung, sondern als Teil eines umfassenden betrieblichen Lernprozesses.

Die Vorgesetzten, die für diesen Weg gewonnen wurden, blieben eine Minderheit; Skepsis und Ablehnung gegenüber dem neuen Konzept waren auch bei Projektende die vorherrschende Haltung bei einem Großteil der Vorgesetzten; es fehlte an Problembewußtsein, der Bereitschaft und Fähigkeit, Mitarbeiter mit Alkoholproblemen im Gespräch zu konfrontieren und konstruktiven Druck verständlich einzusetzen. In der Regel waren auch langjährige persönliche Bindungen im Spiel; man wagte nicht, aus einem eingefahrenen co-alkoholischen System auszubrechen.

Vor allem die seit langer Zeit bekannten Problemfälle wurden nicht angegangen; in mehreren Fällen von älteren Arbeitnehmern wurde stillschweigend die altgewohnte Haltung der Inaktivität beibehalten: auf Pensionierung warten und hoffen, daß bis dahin nichts schiefgeht; "einen 58jährigen kann man nicht mehr ändern."

Viele Vorgesetzte fühlten sich angesichts dieser Schwierigkeiten im Stich gelassen; oft wurde von ihnen befürchtet, daß sie keine Unterstützung bei Interventionen zu erwarten hätten, obwohl die Geschäftsführung "Rückendeckung" zugesagt hatte.

Andere Vorgesetzte orientierten sich an dem Interventionskonzept und arbeiteten mit dem Arbeitskreis zusammen.

Mehrfach wurde bei akutem Alkoholeinfluß interveniert und die betroffenen Mitarbeiter gemäß der Anweisung der Geschäftsführung (bzw. Teil A des Maßnahmenkatalogs) vom Arbeitsplatz bzw. aus dem Betrieb entfernt. Dem Arbeitskreis lagen bei Projektende keine genauen Informationen über die Gesamtzahl und die Art der Maßnahmen sowie ihre Konsequenzen im Einzelfall vor.

In einer Reihe von Fällen wiederholter Alkoholauffälligkeit wurde gemäß Teil B des Interventionskonzepts vorgegangen. Die Stufenfolge und Zeitstruktur des Interventionskonzepts wurden dabei lediglich als Orientierungsrahmen angesehen.

Über Gespräche unter vier Augen (Teil B, erste Stufe) sind naturgemäß keine Aussagen möglich.

In etwa einem Dutzend Fälle wurden Mitarbeiter (überwiegend Arbeiter aus der Hauptabteilung Verkehr) durch konstruktiven Druck des Betriebs dazu motiviert, sich einer ambulanten oder stationären Behandlung zu unterziehen.

Bei den meisten Anhörungen oder den Vorbereitungen dazu waren der Vorsitzende oder ein anderes Mitglied des Arbeitskreises als Berater beteiligt. Im letzten Jahr des Projekts wurde diese Funktion mehrfach von der Sozialpädagogin, die die Stelle Sozialer Dienst innehatte, wahrgenommen.

Bei vielen Mitarbeitern, die diese Einrichtung in Anspruch nahmen, lagen Alkoholprobleme vor, oft in Zusammenhang mit anderen Schwierigkeiten. Aus Gründen des Vertrauensschutzes erhielt der Arbeitskreis keine Informationen über solche Aktivitäten des Sozialen Dienstes. Es war aber offensichtlich ein nicht unerheblicher Bedarf an Beratungsgesprächen unter den Mitarbeitern vorhanden, der sich nicht an den Arbeitskreis adressierte - und

Problemdruck, der Betroffene veranlaßte, tätig zu werden, bevor noch der Betrieb Maßnahmen in die Wege leitete.

Für mindestens drei Mitarbeiter kamen alle Maßnahmen und Hilfeangebote zu spät. Ein Mitarbeiter war im Herbst 1984 wochenlang nicht zum Dienst erschienen und blieb unauffindbar. Daß bei seinen Problemen Alkohol eine Rolle spielte, war anzunehmen. Ihm wurde gekündigt. Da er nicht erreichbar war, sah der Arbeitskreis keine Chance, ihm zu helfen.

Ein Arbeiter, dessen Alkoholprobleme ebenfalls weit fortgeschritten waren, zeigte sich, trotz Abmahnung, Hilfsangebot und Auflage (Besuch einer Beratungsstelle) nicht bereit, an seiner Genesung mitzuwirken. Er wurde durch außerordentliche Kündigung im Januar 1985 entlassen (der Betriebsrat äußerte Bedenken nach § 102 BetrVG; es erfolgten keine arbeitsrechtlichen Schritte des Betroffenen).

Ein Mitarbeiter, der sich von seinen Problemen (Familie, Arbeitsleistungen, Alkohol) plötzlich überfordert fühlte, schied aus dem Leben. Ein weiterer Mitarbeiter war, kurz nach Entzug und Rückkehr in den Betrieb, an einer plötzlichen Erkrankung im Frühjahr 1984 gestorben. Von diesen Entwicklungen mit tragischem Ausgang hat der Arbeitskreis erst nachträglich erfahren.

Von Vorgesetzten, die mehrfach in Anlehnung an den Maßnahmenkatalog interveniert und sich dabei mit einem Arbeitskreismitglied beraten hatten, wurde dieser Weg als praktikabel und langfristig erfolgversprechend bezeichnet. Bei Projektende war noch nicht zu erkennen, ob sich andere von diesen Beispielen ermutigen ließen und sich die entsprechende Kompetenz aneignen wollten.

4.2 Veränderungen im Trinkverhalten

Der Höhepunkt des Alkoholkonsums auf dem Flughafen hatte - übereinstimmenden Schilderungen zufolge - in den 60er Jahren gelegen, zur Zeit des Flughafenausbaus. Danach blieb der bautypisch hohe Konsum in einigen Bereichen der FHG erhalten (zumal auch Bauarbeiter in die FHG-Belegschaft übernommen wurden), während sich in den anderen die gesellschaftlich üblichen Trinkstandards der Prosperitätsphase allmählich durchsetzten.

Zu Projektbeginn im Herbst 1983 war der Flughafen Köln/Bonn in bezug auf Trinkgewohnheiten, Probleme durch Alkohol und die Haltung ihnen gegenüber ein "ganz normaler" Betrieb, d.h. man konnte unterstellen, daß die Belegschaft wie in den meisten Betrieben in unserer Gesellschaft aus Abstinenten, Normalkonsumenten und Alkoholgefährdeten/Alkoholabhängigen bestand und daß die Anteile der Gruppen der üblichen Verteilung entsprechen.

Abstinente 5 - 10 %	"Normalkonsumenten" 80 - 90 %	Gefährdete, Abhängige 5 - 10 %
------------------------	----------------------------------	--------------------------------------

Aus Gesprächen und Erfahrungsberichten ergab sich bei Projektbeginn folgendes Bild des Alkoholkonsums in der Belegschaft der FHG:

Abstinente: ein kleiner Teil der Belegschaft meidet jeglichen Alkoholkonsum auch außerhalb der Arbeitszeit (darunter einige trockene/nüchterne Alkoholiker, vermutlich unter zehn Personen);

"Normalkonsumenten": die Mehrheit trinkt nur ausnahmsweise und in mäßigen Mengen im Betrieb: Anlässe sind Jubiläen, Geburtstage usw., für manche Personen auch persönliche Konfliktsituationen;

Gefährdete/Abhängige: ein kleiner Teil der Belegschaft trinkt in bedenklicher Weise vor Dienstbeginn bzw. während der Arbeitszeit.

In einigen Fällen waren Alkoholprobleme aktenkundig geworden. Alkoholgefährdete waren unter Männern und Frauen, Arbeitern und Angestellten, auf verschiedenen Stufen der betrieblichen Hierarchie und in allen Hauptabteilungen anzutreffen (dabei werden einige Einheiten - meistens nicht die eigene - als "Naßzelle" angesehen). Mancher Fall war ein "offenes Geheimnis", d.h. viele wußten um das Problem, aber normalerweise sprach man nicht davon, jedenfalls nicht mit dem (der) Betroffenen. Ein Thema in den Gesprächen der Belegschaft war Alkohol in diesem Zeitpunkt nur insofern, als die Anschaffung eines Alkoholtestgerätes durch den Betrieb im Frühjahr 1983 Unmut und Furcht vor Kontrolle und Willkür ausgelöst hatte. Der Umgang mit Alkohol im Betrieb wurde nicht in Frage gestellt, außer wenn einmal eine Feier "ausgeartet" war oder einzelne Mitarbeiter aus dem Rahmen gefallen waren.

Unerwartet früh, schon wenige Monate nachdem das Vorbeugungsprogramm der Belegschaft angekündigt worden war, zeigten sich die ersten Auswirkungen.

Im Frühjahr 1984 hatte der Arbeitskreis den "Eindruck, daß

- bei Feiern im Betrieb neben alkoholischen Getränken zunehmend Säfte, Sprudel und Cola angeboten werden;
- jetzt häufiger und offener als früher über Trinkgewohnheiten gesprochen wird;
- Alkohol nicht mehr so selbstverständlich und nicht mehr bei allen Gelegenheiten getrunken wird."
(Alkohol-Info April 1984)

Diese erfreulichen Ansätze wurden in der Folgezeit ausgebaut: "Es gibt Feiern, bei denen überhaupt keine alkoholischen Getränke angeboten werden - aus eigener Einsicht oder auf Anordnung von Vorgesetzten." (Alkohol-Info November 1984)

Vermutlich ging auch die Zahl der Feiern im Kollegenkreis zurück.

Nach diesem stufenartigen Rückgang in der ersten Phase des Projekts hat sich der Gesamtkonsum allmählich weiter verringert.

Die Veränderungen im Trinkverhalten, die dieser Reduktion des Gesamtkonsums zugrundeliegen, werden im folgenden für die genannten Gruppen dargestellt.

1. Die Abstinenten

Diejenigen Mitarbeiter, die niemals Alkohol trinken, stellen nach wie vor eine Minderheit in der Belegschaft dar. Ihr Anteil hat sich während der Projektlaufzeit geringfügig erhöht:

a) einige Rehabilitanden sind nach Entwöhnungskur zu dieser Gruppe hinzugekommen, und b) unter den 1985/86 eingestellten Mitarbeitern liegt der Anteil der Abstinenten höher als im Durchschnitt der Belegschaft.

Die Abstinenten haben durch das Präventionsprogramm Unterstützung bekommen: ihr Image ist in den letzten Jahren immer positiver geworden. Möglicherweise hat die Thematisierung der Alkoholprobleme im Betrieb auch der Abstinenz als grundsätzlicher Haltung etwas von dem Geruch der "Weltfremdheit" genommen. Wer - im Betrieb oder überhaupt - nicht trinkt, sieht sich nicht mehr in dem Maße wie früher hämischen Bemerkungen oder Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Statt sich als Außenseiter und in der Defensive zu fühlen, kann man seine Haltung selbstbewußter und mit guten Argumenten vertreten; Argumente, die den anderen nun nicht mehr völlig fremd sind.

Abstinente sehen ihre Haltung in der Regel als eine sehr persönliche Sache an; sie haben ihre Entscheidung für sich allein getroffen und propagieren sie nicht als Norm für andere. Ein Teil der Abstinenten in der FHG hält sich bei sozialen Kontakten im Betrieb weitgehend zurück und meidet vor allem das Gespräch über Alkohol, um nicht an ihre leidvollen Erfahrungen mit einem alkoholabhängigen Verwandten erinnert zu werden.

2. Die "Normalkonsumenten"

Diese Gruppe bildet die Mehrheit der Belegschaft, es sind Mitarbeiter(innen), die nicht abstinent leben, aber auch nicht zur Problemgruppe der Gefährdeten/Abhängigen zählen. Die Bandbreite der Konsumgewohnheiten ist groß: ein Gläschen Sekt bei Feiern, der Schnaps zur Magenverstimmung, das Bier als "Arbeitsgetränk" und zum Essen, etwas zum Anstoßen bei Verhandlungen, Restalkohol vor Arbeitsbeginn, Betäubung in einer Konfliktsituation, der Erleichterungsschluck, Alkohol als Belohnung, der gesellige Ausklang eines Arbeitstages usw. ...

Auch wenn die "Problemfälle" mehr Beachtung fanden - das Vorbeugungsprogramm hatte hier, beim Trinkverhalten der "Normalkonsumenten" seinen Schwerpunkt. Es galt

- diese verschiedenen Konsummuster zu erkennen,
- die Maßstäbe für ihre Bewertung, d.h. vor allem ihre Verharmlosung in Frage zu stellen,
- durch Information und Denkanstöße auf problematische Aspekte und Risiken aufmerksam zu machen und dadurch
- zu Änderungen im Konsumverhalten anzuregen (problematischen Konsum unterlassen) sowie
- das Verständnis für notwendige Maßnahmen zu fördern.

Im Projektzeitraum hat sich der allgemeine Trend des rückläufigen Alkoholkonsums hier in verschiedenen Veränderungen niedergeschlagen.

- Im Arbeitsalltag wird von der Mehrheit dieser Gruppen nicht mehr selbstverständlich Bier getrunken: wer Durst hat, trinkt Kaffee, Kakao, Mineralwasser oder andere alkoholfreie Getränke; es wird nicht (mehr) ernsthaft behauptet, Bier sei "kein Alkohol, sondern ein Arbeitsgetränk".
- Von der FHG wurde (nach langwierigen Organisationsproblemen) den Flugzeugabfertigern, die den Witterungsbedingungen im Winter besonders ausgesetzt sind, heißer Tee kostenlos zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot wurde nicht wegen des Geschmacks des Tees, sondern als Geste des guten Willens positiv aufgenommen.
- Es kam nur noch in Ausnahmefällen vor, daß alkoholische Getränke als Anreiz oder Belohnung bei besonderen Arbeitseinsätzen spendiert wurden; eine Fremdfirma wurde, aus ge-

gebenem Anlaß, gebeten, andere Gratifikationen anstelle von Alkohol anzubieten.

In seiner Funktion als unmittelbarer Leistungsanreiz hat Alkohol in der FHG also kaum noch Bedeutung.

- Bei besonderen Anlässen übt die große Mehrheit der Normalkonsumenten größere Zurückhaltung als früher. Sofern überhaupt die Feier mit Alkohol genehmigt ist, beginnt sie am Nachmittag; die meisten trinken etwas Alkohol, steigen dann auf Alkoholfreies um, um ihre Fahrtüchtigkeit nicht zu gefährden. Mehrfach wurde dem Arbeitskreis berichtet, daß die vorhandenen Vorräte nicht ausgetrunken wurden: "Wo früher zwei Fässer leer wurden, ist es heute eins, und da bleibt noch ein Rest drin." "Die Cognacflasche wurde gar nicht erst geöffnet."
- Es gibt auch weiterhin einige Mitarbeiter, die bei solchen Anlässen mehr trinken als ihnen guttut. Für sie gehört Alkohol dazu, sonst leiden die Stimmung und die Kameradschaft. Wo mehrere das ungeniert vertreten, kann es mitunter recht "feucht" werden.
- Diejenigen Mitarbeiter, die früher aufgrund von Konformitätsdruck, oft entgegen besserer Einsicht und ohne Geschmack am Alkohol, mitgetrunken haben, spüren "Rückenwind" für ihre ablehnende Haltung. Man läßt sie eher in Ruhe, wenn sie Alkoholfreies trinken; der vermeintliche Zwang zu Vorwänden und Rechtfertigungen ("ich muß noch fahren" etc.) hat nachgelassen.

3. Die Gefährdeten und Abhängigen

Bei Projektbeginn waren den Arbeitskreismitgliedern einige Mitarbeiter des Betriebes bekannt, die offensichtlich Probleme im Umgang mit Alkohol hatten. Andere Problemfälle wurden im Projektverlauf bekannt - weil bei Arbeitskreismitgliedern und bei einzelnen Vorgesetzten die Aufmerksamkeit und die Fähigkeit zu unterscheiden gewachsen war oder weil sie erst in dieser Zeit entstanden. Der Arbeitskreis hat zu keiner Zeit die Mitarbeiter mit Alkoholproblemen erfaßt und aufgelistet oder sich bemüht, genaue Zahlen von Betroffenen zu ermitteln. Abgesehen von Unsicherheiten der Zuordnung war dies vor allem darin begründet, daß er sich als Initiativgruppe, nicht als Kontrollorgan verstand. Als allgemeine Basis für seine Arbeit hielt er eine Schätzung für ausreichend: wenn man eine Quote von 5 Prozent Alkoholgefährdeten und Alkoholkranken in der Belegschaft zugrundelegte, so wären das bei der FHG etwa 36 von 720 Mitarbei-

tern (Ende 1983). Ein Problempotential, das allemal zum Handeln Anlaß gibt.

Unter den alkoholgefährdeten Mitarbeitern waren, nach der Einteilung von JELLINEK, Alpha- und Beta-Trinker (also Konflikt- und Erleichterungstrinker und Gelegenheitstrinker) zu erkennen. Von weiteren Mitarbeitern war anzunehmen - oder allgemein bekannt -, daß sie zu den Alkoholkranken der Typen Gamma (süchtiger Trinker) oder Delta (Spiegeltrinker) zählten; mindestens ein Mitarbeiter war zu den Epsilon- (episodischen) Trinkern zu rechnen. In einer großen Zahl der Fälle war bereits die kritische bzw. chronische Phase erreicht, z.T. seit vielen Jahren.

Früher war es den Abhängigen ohne sonderlichen Aufwand möglich gewesen, ihren problematischen Konsum im allgemein feuchten Milieu als normal oder harmlos erscheinen zu lassen. So konnte man z.B. unter dienstlichem Vorwand verschiedene Räume und Kollegen aufsuchen, um jeweils eine kleine Menge mitzutrinken - die Betroffenen entwickeln in der Regel ein gutes Gespür für solche Gelegenheiten.

Diese Gelegenheiten sind im Projektverlauf seltener, der Flughafen insgesamt "trockener" geworden, und die Verharmlosung des alltäglichen Schlückchens gelingt nicht mehr überall. Sicherlich haben diese "Klimaveränderungen" einige Gefährdete veranlaßt, vorsichtiger zu trinken, sich besser zu tarnen, während des Dienstes nur noch heimlich zu trinken. Möglicherweise haben einige Gefährdete es geschafft, ihren Konsum insgesamt zu verringern und eine drohende Entwicklung in die Abhängigkeit hinein zu bremsen. Ein Indiz hierfür wäre darin zu sehen, daß Beratungsstellen bzw. der Soziale Dienst der FHG aufgesucht wurden, ohne daß eine Auffälligkeit bei der Arbeit gerügt worden war. (Namen und Zahl dieser "Selbstmelder" sind dem Arbeitskreis nicht bekannt, lediglich die Tatsache, daß es einige gab.)

In mehreren Fällen von Alkoholabhängigkeit wurden die Betroffenen durch Maßnahmen des Betriebes dazu gebracht, sich einer stationären bzw. ambulanten Behandlung zu unterziehen. Mindestens zwei von ihnen sind seither abstinent.

Einige Abhängige sind aus dem Betrieb ausgeschieden (s.o., Kap. 3).

Es gibt derzeit keine Hinweise darauf, daß Mitarbeiter aus der Gruppe der "Normalkonsumenten" in die Abhängigkeit geraten wären. Daher kann angenommen werden, daß sich die Zahl der Alkoholgefährdeten und -abhängigen im Betrieb während der Projektlaufzeit um mindestens ein Viertel verringert hat. Es bestehen aber weiterhin Probleme durch Mitarbeiter, deren Abhängigkeit seit langem bekannt ist, ohne daß das Unternehmen angemessene Maßnahmen eingeleitet hätte.

4.3 Zur Akzeptanz des Projekts in der Belegschaft

Bericht über Interviews mit Flughafenbeschäftigten

Kurz vor Projektabschluß, im September 1986, hat der Projektbearbeiter eine Reihe von Interviews mit Mitarbeitern der Flughafengesellschaft über das Programm gegen Alkoholmißbrauch auf dem Flughafen durchgeführt.

Ziel der Gespräche war es, Mitarbeitern eine Gelegenheit zur Meinungsäußerung über das Projekt anzubieten, um in der Belegschaft verbreitete Einstellungen und persönliche Bewertungen zu ermitteln und ggf. Punkte der Kritik kennenzulernen, die in den bisherigen Beratungen nicht beachtet worden waren.

Dieser Zielsetzung entsprechend wurde eine möglichst wenig direktive und standardisierte Erhebungsform gewählt: explorative Leitfadeninterviews, in denen lediglich Themenbereiche und Kristallisationspunkte der Meinungsbildung vorzugeben waren. Diese Interviews wurden während der Arbeitszeit ohne erheblichen Zeit- und Organisationsaufwand realisiert; das Material wurde streng vertraulich behandelt.

Die Gesprächspartner wurden vom Projektbearbeiter, auf Basis von Organisationsplan und Telefonverzeichnis bzw. nach Hinweisen von Meistern, nach Quoten (Haupt-/Abteilungen, Stellung im Betrieb, Geschlecht) und Zufallskriterien (Buchstabenfolge) ausgewählt; eine Überrepräsentation von Vorgesetzten war beabsichtigt; von der Auswahl ausgeschlossen blieben Arbeitskreismitglieder und solche Mitarbeiter, bei denen eine vermutete Auswahlabsicht aufgrund ihrer Alkoholprobleme Mißtrauen hätte provozieren können.

Zwei Gesprächspartner haben eigene Erfahrungen als Angehörige von Alkoholikern erwähnt.

Die Befragten: insgesamt 20 Personen, davon:

9 Arbeiter, davon 4 Vorarbeiter

11 Angestellte, davon 6 Meister / Obermeister /
Werkstattbereichsleiter
3 Abteilungsleiter /
Stabsstellenleiter

17 Männer

3 Frauen

aus der Hauptabteilung Wirtschaft *	:	3
Technik *	:	6
Verkehr *	:	11

Die Gesprächsdauer betrug bei 15 Einzelinterviews 8 bis 60 Minuten, durchschnittlich 13 Minuten; bei zwei Gruppengesprächen (mit 2 bzw. 3 Arbeitskollegen) jeweils 25 Minuten.

Die 7 Fragen des Leitfadens dienten als Gliederungshilfen für das Gespräch, von den Formulierungen wurde abgewichen, um die Gesprächsform der Alltagskommunikation anzunähern und ggf. inhaltliche Anknüpfungspunkte auszubauen. Strukturierende Gesichtspunkte waren:

- a) Vergangenheit - Gegenwart: Wirkungen des Vorbeugungsprogramms (Fragen 1, 4, 5), Einschätzung des Arbeitskreises (Personen, Methoden, Ziele) (Frage 3);
- b) Gegenwart - Zukunft: ungelöste Probleme, Handlungsbedarf (Fragen 2, 6, 7).

Zu den Wirkungen des Programms:

Von 8 Befragten wird, überwiegend an erster Stelle, ein Rückgang des Alkoholkonsums genannt, in einem breiten Spektrum zwischen: "das Trinken hat drastisch nachgelassen, die entsprechenden Mitarbeiter sind fast ganz weg vom Fenster" und "der Alkoholismus ist etwas zurückgegangen; aber das Problem besteht immer noch, die Leute sehen die Gefahren nicht."

* einschl. aufgabenverwandter Stabsstellen

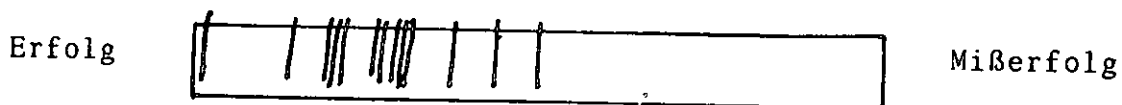
Fünf Befragte behaupten, in ihrem Bereich sei nie getrunken worden, deswegen habe es keine Veränderungen gegeben; einmal wird geantwortet, das Problem sei unverändert geblieben, aber gering (gemeint ist ein Kollege, der "morgens manchmal noch eine Fahne hat" - ein Fall, der die Vorgesetzten immerhin seit 4 Jahren beschäftigt).

Von keinem Gesprächspartner wird behauptet, das Alkoholproblem habe sich verschärft; zweimal wird allerdings eine Tendenz, jetzt eher heimlich zu trinken, angenommen: "Der Alkoholiker bleibt ein Alkoholiker, der trinkt dann eben heimlich, da können Sie nichts dran machen."

Viermal wird erwähnt, daß die Vorgesetzten bzw. die Kollegen heute strenger darauf achten, daß nicht getrunken wird: "Früher wurde mehr getrunken, speziell in den Pausen, jetzt überhaupt nicht mehr. Wenn sie uns schnappen, fliegen wir raus, das steht jedenfalls angeschrieben seit 2 Jahren"; "die Vorarbeiter wurden angehalten, auf die Leute aufzupassen"; es habe einige positiv gelöste Fälle gegeben.

Die Mitarbeiter betonen, daß das Verständnis für den notwendigen Verzicht auf Alkohol gewachsen sei; "die Einstellung ist durch die Aufklärung verbessert, viele haben erkannt, daß es auch ohne die Droge Alkohol geht." Außerdem werde mehr Rücksicht genommen auf Kollegen, die nicht trinken dürfen.

Die Bilanz der Aktivitäten fällt für die Gesprächspartner eindeutig positiv aus - sofern sie sich zutrauen, dies beurteilen zu können; siebenmal wird auf dem Diagramm nicht markiert, alle Markierungen und verbalen Äußerungen geben eine Einschätzung



wieder, die mindestens "mehr Erfolg als Mißerfolg" lautet, bei einigen "absolut erfolgreich" oder, differenzierter: "Mißerfolg auf keinen Fall, es wird weniger getrunken, einige Alkoholiker

haben wir gerettet; der Alkohol-Kreis hat zwar positiv gearbeitet, aber sein Ziel nicht ganz erreicht."

Zum Arbeitskreis:

Die zentrale Frage in bezug auf die Akzeptanz des Projekts ist, wie der Arbeitskreis als das handelnde Subjekt und seine Aktivitäten bewertet werden.

Ein Mitarbeiter lehnte es ab, zu diesem Thema eine direkte Antwort zu geben; aus dem Gespräch insgesamt geht hervor, daß er Ziele und Methoden des Arbeitskreises wie auch die beteiligten Personen nachdrücklich ablehnt. Striktes Alkoholverbot und Hinweise auf die Risiken Verkehrsunfall, Gesundheitsschäden und Arbeitsplatzverlust, "den Leuten Angst machen, leichte Drohungen" - das seien die richtigen Mittel.

Eine weitere Person gibt sich als entschiedener Gegner des Programms zu erkennen: man müsse "mit harten Bandagen" rangehen, die Entscheidung "halbes Jahr Kur - oder Papiere" stellen; "solange nicht mit hartem Besen gekehrt wird, geht's nicht - aber auch nicht hysterisch durch die Gegend rennen!"

Diese harte ablehnende Haltung steht im Gegensatz zur Mehrzahl der Äußerungen, in denen der Arbeitskreis und seine Aktivitäten positiv bewertet werden. Die positiven Wertungen reichen von einem forschen "hundert Prozent richtig, keine Kritik" bis zu sehr reflektierten und differenzierten Urteilen. Fünfmal wird Zustimmung ohne Einschränkung geäußert, siebenmal kritische Vorbehalte bei allgemeiner Befürwortung der Vorgehensweise des Arbeitskreises; in zwei Stellungnahmen sind Zustimmung und Kritik mit gleichem Gewicht vertreten. Vier Mitarbeiter(innen) fühlen sich so wenig informiert und kompetent, daß sie nur sehr blasse Stellungnahmen abgeben: z.B. "habe nichts Negatives gehört".

Die Anerkennung bezieht sich vor allem auf das Engagement der Mitglieder: "zumindest daß sie sich ehrlich bemühen", "sicher-

lich, die Bemühungen des Betriebsrates, der Kreis hat jetzt erreicht, was ich damals erreichen wollte, ein vernünftiges Verhältnis zum Alkohol bei den Mitarbeitern", "die Mühe wurde mit Erfolg belohnt".

Es sei auch genug informiert worden, und der Arbeitskreis sei "gut angekommen"; "die Aufklärung, das war nötig"; "die Infos können nicht negativ gewesen sein".

Mit kritischen Anmerkungen gehen die Gesprächspartner eher ins Detail. Drei Schwerpunkte sind zu erkennen: die Zusammensetzung des Arbeitskreises, die Umsetzung in die Praxis und die ungleiche Behandlung von Mitarbeitern.

Drei Befragte sind der Ansicht, daß im Arbeitskreis "die falschen Leute" seien: nicht Kollegen, "die ständig im Betrieb sind" bzw. "alles Vorgesetzte". Offenbar ist nur ein Teil der Arbeitskreismitglieder im Betrieb bekannt, und persönliche Gespräche mit ihnen hat es in vielen Gruppen, Werkstätten und Büros nicht gegeben: "hier ist nie einer aufgetaucht" - wurde (sinngemäß) dreimal in der Abteilung VR erwähnt, obwohl dort Arbeitskreismitglieder arbeiten. Gründe hierfür sind in der Schichtarbeit und dem geringen gruppenübergreifenden Arbeitszusammenhang, sicher aber auch im mangelnden Interesse der Beschäftigten selbst zu sehen.

Ein Vorgesetzter, der die "falsche" Zusammensetzung beklagt, meint damit zwei Personen, mit denen er nicht übereinstimmt; darüber hinaus kritisiert er, daß von Arbeitskreismitgliedern fälschlicherweise behauptet wurde, es gäbe kein Alkoholverbot auf dem Flughafen; in seinem Bereich achte er darauf, daß es strikt eingehalten wird.

Ein anderer Vorgesetzter bemängelt die Information über Empfehlungen des Arbeitskreises: "der Arbeitskreis hat das Resultat der ganzen Aktion nicht mitgeteilt, mir fehlen solche Informationen, um es hier oben umsetzen zu können."

Wenn es um die Umsetzung in die Praxis geht, tritt in den Meinungsäußerungen der Präventionsschwerpunkt des Projekts immer in den Hintergrund; das Projekt wird daran gemessen, inwieweit bei den Problemfällen interveniert wird.

"Man ärgert sich, daß nichts passiert, daß nicht durchgegriffen wird."

"Der Arbeitskreis tut was dafür. Aber was nützt das, wenn die Leute, also die, die Alkohol brauchen, nicht darauf hören!"

"Was fehlt, ist vielleicht: einzelne Betroffene heranziehen."

"Verbesserungen sind unzweifelhaft. Die Hemmschwelle vor Sofortmaßnahmen war früher hoch wegen der Folgen. Heute haben wir keine Probleme dieser Art mehr."

"Unsere 2 Problemkinder in den höheren Etagen sind nicht ein einziges Mal angegriffen worden."

Bei diesem Bewertungsgesichtspunkt (der Intervention in Problemfällen) wird einmal die gegenteilige Tendenz geäußert: die zunehmende Konzentration auf Problemfälle wird als Fehlentwicklung angesehen:

"Zu Anfang hat es der Arbeitskreis richtig gemacht, nachher zu sehr auf die Alkoholiker abgestimmt, weniger auf das Problem allgemein, man hätte mehr auf die Allgemeinheit eingehen sollen. Für Alkoholiker wird genug getan. Wenn sie eine kleine Figur sind, kriegen sie Schutz; wenn sie groß sind, wird großzügig drüber weg geguckt."

In den letzten zwei zitierten Äußerungen klingt bereits das Thema "Gleichbehandlung" an, das das Projekt von Anfang an begleitet hat. Was anfangs (auf der Betriebsversammlung am 17.10.1983) als Befürchtung geäußert worden war, scheint durch die Praxis weitgehend bestätigt: die Alkoholprobleme werden "nicht gleichmäßig angepackt: oben nicht"; "ganz oben, da wird getrunken, das ist ein schlechtes Beispiel."

Daß der Arbeitskreis stets Gleichbehandlung, d.h. ein angemessenes Vorgehen bei Alkoholauffälligen unabhängig von der Position im Betrieb gefordert hat, wird nicht erkannt; vielmehr wird der Arbeitskreis in diesem Punkt mit der abweichenden Praxis von Verantwortlichen im Betrieb identifiziert.

Zu den Perspektiven:

In der Einleitung zu den Leitfadeninterviews erwähnte der Projektbearbeiter, daß in Kürze ein neuer Abschnitt im Alkoholprogramm beginnen soll. Hier knüpft die Frage danach an, was die Gesprächspartner für die Zukunft "in punkto Alkohol" wünschen - diese keine Richtung vorgebende Frage wurde absichtlich sehr offen gestellt, um den explorativen Charakter nicht einzuschränken.

Die Vorstellungen der Mitarbeiter lassen sich in 4 Gruppen zusammenfassen.

Drei Befragte sagen, in ihrem Bereich könne sich nichts ändern - weil nicht getrunken werde. (In zwei Fällen erscheint das als Versuch, die real vorhandenen Probleme in den entsprechenden Bereichen nicht wahrzunehmen.)

Sechs Mitarbeiter der Hauptabteilung Verkehr wünschen, daß die Sache "weiter ein Erfolg ist", "daß es so bleibt - oder besser wird", "daß keiner mehr trinkt" und "daß es kein Strohfeuer ist". Lediglich einer von ihnen gibt auf Nachfrage konkretere Vorstellungen zu erkennen: "auf Besprechungen thematisieren".

Von drei Mitarbeitern wird ein Alkoholverbot ausdrücklich befürwortet (dieser Ruf ist vor allem da zu hören, wo man sich mit dem Problem Alkohol am Arbeitsplatz noch nicht beschäftigt hat); zwei Mitarbeiter wollen das geltende Verbot durch "Hinweise, Belehrungen und Kontrolle" durchgesetzt wissen. Mehr Problembewußtsein spiegelt sich in den Wünschen von zwei Mitarbeitern, daß das Thema Alkohol z.B. auf Meisterbesprechungen behandelt und daß die Aufklärung mit Diavortrag und Videofilm ansprechender als durch schriftliches Material gestaltet wird.

Von fünf Mitarbeitern wird erwartet, daß die Vorgesetzten Maßnahmen ergreifen, um die Probleme zu lösen. Abgesehen von einer

Person, die sich in ihrem Bereich von den Problemen weit entfernt sieht, handelt es sich um Mitarbeiter, die mit alkoholbedingten Konflikten sehr direkt zu tun haben. Sie sehen die Pflicht zu handeln vor allem bei den Meistern - sofern sie es nicht selbst sind. So sagen zwei Vorarbeiter:

"Das müßte doch in den Griff zu kriegen sein. Aber es soll nicht an uns hängenbleiben. Unsere Vorgesetzten sollen sich mehr engagieren, die müssen einwirken. Wir sind die kleinsten Vorgesetzten, an der Front, mit Alkohol konfrontiert." "Nach dem Gespräch (Vorarbeiter - Alkoholauffälliger Arbeiter) muß dann der Meister ran. Wir wollen nicht Anschwärzer, Buhmann bleiben."

Ein höherer Vorgesetzter fordert, mit Blick auf die Flugzeugabfertigung:

"Man muß den Mut haben als Meister, ranzugehen; ran bis unten an die Basis."

In diesen Aufforderungen spiegelt sich die schwierige Situation der Meister - zwischen den Fronten. Viele reagieren ausweichend, möchten die Verantwortung für Interventionen z.B. an den Abteilungsleiter weitergeben. Ein Meister:

"Gut, daß X (Abteilungsleiter) auf das Verbot achtet. Daß ich Maßnahmen ergreifen soll, das sehe ich eigentlich nicht so. Zur Therapie sage ich ja, Disziplinarmaßnahmen nein. Ich persönlich fühle mich nicht qualifiziert, auch 2 bis 3 Seminare würden nicht reichen."

Das Thema der mangelnden Befähigung der Meister klingt nochmals an bei einigen Stellungnahmen zu der abschließenden Frage, "was schon lange mal zum Thema gemacht werden sollte". Da heißt es, die Vorgesetzten kehrten zu sehr ihre Rolle heraus, hätten keine Ahnung von Menschenführung; man werde von ihnen nicht gefragt in technischen/organisatorischen Dingen, obwohl man direkter als sie damit zu tun habe. Wo Besprechungen stattfänden, da liefе das positiv.

Zwei Meister und ein weiterer Vorgesetzter dagegen beklagen, daß sie sich überfordert und alleingelassen fühlen.

Bei dieser Frage zum Schluß des Gesprächs wurde außerdem beklagt, daß es unter den Kollegen an "Wir-Gefühl" mangelt, das Personal knapp ist, manche Geräte veraltet sind und Fahrzeuge keinen Wetterschutz haben.

Obwohl Zusammenhänge mit dem Thema naheliegen, ist an dieser Stelle nicht darauf einzugehen.

Zusammenfassung

Von den Gesprächspartnern wurde überwiegend eine positive Einstellung zum Alkoholprojekt auf dem Flughafen geäußert. Bei allen Bedenken, die sich auf die beteiligten Personen, die Vorgehensweise des Arbeitskreises oder die Handlungen der Verantwortlichen im Betrieb beziehen, sind für die grundlegende Akzeptanz des Projekts zwei Momente ausschlaggebend:

1. es wird befürwortet, daß überhaupt etwas gegen den Alkoholmißbrauch unternommen wird;
2. der Erfolg gibt der Sache recht: das Trinkverhalten hat sich erkennbar gebessert, Belastungen durch Alkoholprobleme wurden gemindert.

Damit sind gute Grundlagen für eine Fortführung von Vorbeugungsaktivitäten und die Entwicklung einer klaren Linie im Umgang mit Problemfällen vorhanden.

Bei künftigen Aufklärungsaktivitäten - in der Fortführung des Vorbeugungsprogramms, nach Projektende - erscheint es geraten, denjenigen Bereichen mehr Aufmerksamkeit zu widmen, in denen bisher Unkenntnis, Desinteresse und Ablehnung (diese Faktoren sind oft eng miteinander verbunden) die Wirksamkeit des Programms beeinträchtigten; das betrifft vor allem Bereiche der Flugzeugabfertigung sowie der Verwaltung.

5 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Die Aktivitäten im Rahmen des Präventionsprogrammes gegen Alkoholmißbrauch haben Veränderungen im Betrieb gezeitigt, die durchaus als erhebliche Verbesserung der Gesamtsituation bewertet werden können. Auch wenn eine Zuordnung von Ursache und Wirkung bei einzelnen Schritten der Verwirklichung des Programms kaum mit Bestimmtheit festzuhalten ist, so haben sich doch Resultate gezeigt, die ohne die Aktivität des Arbeitskreises und der anderen Beteiligten nicht zustande gekommen wären. Es bestehen weiterhin Defizite, doch wurden auch beachtliche Erfolge in der Verfolgung der Projektziele erreicht:

- der Gesamtkonsum alkoholischer Getränke sank bereits in der ersten Phase des Projekts deutlich und nahm danach noch weiter ab; die Obergrenze dessen, was allgemein im Betrieb als "normaler" Konsum angesehen wird, liegt heute niedriger als bei Projektbeginn;
- problematischer Alkoholkonsum kommt heute weniger häufig vor; die Zahl der Alkoholgefährdeten ging zurück, und die Kenntnisse über das Gefährdungspotential auch geringer Konsummengen wurden erweitert;
- durch Reglementierungen der Verfügbarkeit wurde der Weg zum alkoholfreien Arbeitsgetränk erleichtert, die scheinbare Selbstverständlichkeit von Alkohol in Frage gestellt;
- in der betrieblichen Kommunikation war Alkohol ein Stein des Anstoßes, blieb aber stets ein Thema, über das man reden kann;
- es wurde ein Gesamtkonzept für den Betrieb entwickelt, das Aufklärung, Intervention, Beratung und Fortbildung umfaßt; es wurde durch das Projekt teilweise verwirklicht;
- eine betriebliche Infrastruktur, die über das Projektende hinaus Vorbeugung und Beratung sichert, wurde konzipiert, kam allerdings noch nicht zustande.

Nach Projektende und Auflösung des Arbeitskreises trat zunächst Ungewißheit ein über die weiteren Perspektiven. Bei einigen Beteiligten waren Motivation und Befähigung vorhanden, um Vorbeugungsaktivitäten fortzuführen.

Im Februar 1987 teilte die FHG der BZgA mit, daß Arbeitskreismitgliedern Gelegenheit gegeben werden soll, "ihre Arbeit fortzuführen, die im wesentlichen darin bestehen wird, durch fort-

laufende Information und gelegentliche Ausstellungen das Thema Suchtgefahren ständig bewußt zu halten. Darüber hinaus sollen sie mit dem künftigen Sachbearbeiter für Sozialwesen zusammenarbeiten." Wo Handlungsbedarf bestehe, werde die Geschäftsführung ihr "Möglichstes tun, um die Situation - wo erforderlich - zu verbessern, um nicht in den Zustand vor Projektbeginn zu gelangen."

In dem abgelaufenen Projekt haben viele Menschen Erfahrungen gemacht, Unsicherheit und Konflikte erlebt, ihre Kompetenzen erweitert, dazugelernt. Im folgenden werden einige Erfahrungen und Erkenntnisse skizziert, die über das Individuelle in diesem Modellprojekt hinausweisen.

Das Projekt hatte den Schwerpunkt der Präventionsarbeit in der "Aufklärung" gesehen, d.h. als Lernprozeß für die gesamte Belegschaft, unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten. Reglementierungen der Verfügbarkeit von Alkohol, Maßnahmen und Hilfsangebote bei Problemfällen sowie die Entwicklung von Interventionskompetenz bei Vorgesetzten bildeten eher Unterstützung und Rahmen für den kollektiven Lernprozeß. Von dieser Gewichtung der Komponenten wird nachhaltige präventive Wirksamkeit erwartet.

Ein solcher Lernprozeß braucht Zeit. Er setzt Engagement und Geduld bei den Initiatoren voraus, aber auch Offenheit, die Bereitschaft, selbst zu lernen und die eigene Haltung zu reflektieren; außerdem die Fähigkeit, Konflikte und Frustration zu bewältigen.

Schwerpunktmäßig auf die Trinkgewohnheiten der "Normalkonsumenten" zu zielen, also nicht die "Problemfälle" in den Vordergrund zu stellen, erschien berechtigt und wurde durch die Resultate bestätigt.

Alkoholprävention im Betrieb ist kein Luxus, keine freiwillige Sozialleistung, sondern eine Aufgabe verantwortlicher Führung und von materiellem Nutzen. Im Selbstverständnis vieler an dem Projekt Beteiligter kam dieser Gesichtspunkt nicht zur Geltung.

Auch wenn vorab ein Grundkonsens von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern über Suchtarbeit erreicht wurde (als unverzichtbare Voraussetzung für Aktivitäten), können jederzeit Erschütterungen auftreten, wenn Prinzipien oder sehr individuelle Interessen gefährdet erscheinen; im Konfliktfall können sich die Dimensionen leicht vermischen.

Bei der Bildung eines Arbeitskreises "Alkohol" ist anzustreben, daß in ihm die maßgeblichen Interessen im Betrieb repräsentiert sind. Andererseits sollte die Zahl der Teilnehmer nicht zu groß sein: für ein Planungsgremium ist Schwerfälligkeit zu vermeiden, für Beratungen muß Vertraulichkeit möglich sein.

Es erscheint sinnvoll, einen Rahmen für die Verfahrensweise in Konfliktfällen festzulegen, der Orientierungssicherheit bietet, aber flexibel genug bleibt, um eine verständige Behandlung der individuellen Situation zu ermöglichen; also z.B. statt der absoluten Bedingung: "keine Entlassung wegen Alkohol" die Verpflichtung zur Berücksichtigung fachlicher Gesichtspunkte durch intensive Beratung.

Die Kooperation des Betriebes mit einer Suchtberatungsstelle ist förderlich, sollte aber nicht die Entscheidungsfreiheit Betroffener ausschließen.

Um bei Aufklärungsmaßnahmen kognitive und motivationale Aspekte zu berücksichtigen, hat sich das Angebot von fachlicher Information und Denkanstößen bewährt; offenbar ist manchmal weniger die Aussage von Bedeutung, sondern vielmehr die Tatsache, daß an das Thema erinnert wird.

Der Einsatz selbstgestalteter Kleinmedien war nützlich, die Ausstellung brauchbar, die dezentrale Vorführung von Aufklärungsfilmen (auf Videoanlage) fruchtbar. Alle Medien können aber die personale Kommunikation in den alltäglichen Arbeitsbereichen nicht ersetzen. Es ist günstig, wenn hierfür engagierte Meinungsführer und Multiplikatoren gewonnen werden können.

Anhang

Projektplan der BZgA
Presseartikel
Betriebsrat: Rechenschaftsbericht 1984 (Auszug)
Alkohol-Infos
Bericht über die Filmwoche
Konzept zum Training "Gesprächsführung"
Planung zur Vorgesetztenschulung IV
Gesprächsleitfaden Nov. 1983
Gesprächsleitfaden Sept. 1986
Arbeitskreis-Protokoll: Maßnahmenkatalog
Entwurf Betriebsvereinbarung
Referat Ballensiefen Nov. 1984
Referat Hentschel Febr. 1986

Abkürzungen

AK	Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
DHS	Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren
FHG	Flughafengesellschaft Köln/Bonn

Projekt "Alkohol und Arbeitswelt"

Teilprojekt: Flughafenverwaltung

Projektvorgeschichte:

Expertentreffen
Interesse der Sicherheitsfachkraft
Vorgespräche, Flughafendirektor
Gespräch BZgA - Sicherheitsfachkraft,
Betriebsrat (Vorstand) und Betriebs-
besichtigung

Projektziele:

Reduktion des Gesamtkonsums
Vorbeugung problematischen Trinkverhaltens
Alkoholproblematik zum "angstfreien Thema"
machen
Kontrollierten Umgang mit Alkohol schaf-
fen
Entwicklung eines betriebsbezogenen Ge-
samtkonzeptes
Aufbau einer betrieblichen Infrastruk-
tur, auf der aufbauend Vorbeugung
kontinuierlich - d.h. über das Pro-
jektende hinaus und von einzelnen Per-
sonen unabhängig - weitergeführt und
immer neu initiiert wird

Z E I T P L A N :

Projektdurchführung:

1. Ausgangsanalyse
- 1.1 Bedingungsgefüge des betrieblichen Alkoholkonsums
 - Vorabanalyse durch Sicherheitsfachkraft/Betriebsrat in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern aus einzelnen Arbeitsbereichen,
 - Mitarbeiterbefragung
- 1.2 Bestimmung möglicher Mittlergruppen/ einzelne Interessenten/Verbindungsleute
 - Befragung von Personen, die einzelne Arbeitsbereiche gut kennen bzw. professionell mit dem Thema zu tun haben
- 1.3 Bestimmung von massenmedialen Kommunikationsvoraussetzungen

Ende Juni 1/5. 1

Ende Juli

(schon erfolgt)

- Voraussetzung und notwendige Bedingung für ein Präventionsprojekt ist die Existenz von Auffangmöglichkeiten für Alkoholranke. Diese werden z.Zt. geschaffen.
(Frage: Möglichkeit der Installierung von "Konfliktberatungen")

Die Rolle der BZgA im Projekt

Beratung bei der Entwicklung einer gesundheitserzieherischen Gesamtstrategie und von Teilprogrammen.

Hilfe bei der Entwicklung eines Konzeptes der Ausgangsanalyse und der Begleituntersuchung (Instrumentenentwicklung, Hilfe bei der Auswertung).

Hilfe bei der Entwicklung von Einzelmaßnahmen

- Medien (Broschüren, Artikel, Film, Ausstellung)
- Fortbildung
- Bereitstellung / Vermittlung von Fachkräften
- Aufbereitung von Forschungsergebnissen

Alle Aktivitäten bedürfen der kontinuierlichen Abstimmung mit dem Verantwortlichen im Betrieb. Damit sind auch erst im Projektverlauf Schwerpunktbildungen und die jeweilige konkrete Mitarbeit der BZgA festzulegen.

Dabei steht die Mitarbeit der BZgA in dem Spannungsfeld, sich zum einen auf die jeweilige konkrete Betriebsproblematik einzulassen andererseits auf den Aspekt der Generalisierung und Übertragbarkeit zu achten.

Bisher ist das nachfolgend aufgeführte Aktivitäts(Maßnahmen)spektrum in Betracht gezogen worden:

- Artikel im Betriebsrat-Report und der Betriebszeitung Intern
- aktivierende/informierende Aushänge an schwarzen Brettern/Schaukästen
- Referate / Diskussionen auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen
- Motivierung von Mitarbeitern ("Verbindungspersonen") aus einzelnen Arbeitsbereichen
- Schulung von Mittlertgruppen
- Kommunikative Begleitung anderer (z.B. eher strukturell angelegter) Aktivitäten des Betriebes
- Video-Film-Produktion in Zusammenarbeit mit bzw. durch Mitarbeiter in einzelnen Arbeitsbereichen.

Seit 1983 besteht in der FHG ein Arbeitskreis, der sich mit dem Thema des Alkoholkonsums im Betrieb beschäftigt. Ein umstrittenes Thema, bei dem die unterschiedlichen Ansichten bisweilen hart aufeinanderstoßen. Der Arbeitskreis -- der von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung unterstützt wird -- hat sich zum Ziel gesetzt, den Alkoholmißbrauch im Betrieb zu beseitigen. Ist das überhaupt möglich und wie soll das geschehen?

In unserer Gesellschaft sind alkoholische Getränke ein verbreitetes Genußmittel. Zugleich aber auch für eine sehr große Minderheit die Alltagsdroge Nummer 1. Und das größte sozialmedizinische Problem; knapp 2 Millionen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind vom Alkohol abhängig, sind alkoholkrank!

Neben den gesundheitlichen Folgen des hohen Alkoholkonsums entstehen in der Arbeitswelt Gefährdungen der Arbeitssicherheit und soziale Probleme im betrieblichen Alltag. Das weiß man längst, aber kann man daran etwas ändern? Einige Beschäftigte der FHG haben die Initiative ergriffen und den Arbeitskreis „Alkohol im Betrieb“ gebildet. Der Arbeitskreis hat ein Programm erarbeitet, um dem Alkoholmißbrauch vorzubeugen. Durch Information und Aufklä-

Am Arbeitsplatz muß Alkohol nicht sein

Arbeitskreis will Mißbrauch im Betrieb beseitigen

rung soll erreicht werden, daß die Gefahren des Alkoholkonsums in der Arbeitszeit erkannt werden und daß sich die Einstellungen und Verhaltensweisen ändern. Erste Schritte waren:

- Die Herausgabe von Informationsblättern, in denen der Arbeitskreis seine Ziele darstellt
- Eine Ausstellung zum Thema Alkohol, die im April/Mai 1984 im Betrieb gezeigt wurde
- Gespräche mit Vorgesetzten über Alkoholgefährdung und mögliches Verhalten in Konfliktsituationen
- Beratung einzelner Mitarbeiter.

Mit diesem Vorbeugungsprogramm sind nicht nur die „wenigen“ Mitarbeiter angesprochen, die akut gefährdet sind, sondern die gesamte Belegschaft. Der sogenannte Normalkonsum des Genußmittels Alkohol (z. B. bei Feiern) und das „Arbeitsgetränk“, das man wegen des Wetters braucht, sind für viele Problemtrinker nur Zwischenstufen des Alkoholismus gewesen. Die alltäglichen Trinkgewohnheiten,

die sich über Jahrzehnte entwickelt haben, bilden ein Klima, in dem manche einer abhängig wird, ohne daß er es selbst oder daß es seine Mitmenschen erkennen. Unfallrisiken entstehen schon bei geringen Mengen Alkohol, die der „Normalkonsument“ trinkt. Bei 0,6 Promille ist das Unfallrisiko doppelt so hoch wie im nüchternen Zustand. Soll das heißen, daß es in Zukunft keine Geburtstags- oder Jubiläumsfeiern mehr geben

wird? Keineswegs! Es gibt jedoch Alternativen zu alkoholischen Getränken. Wer meint, daß er auf Alkohol verzichten soll -- nur weil einige Kollegen damit nicht umgehen können -- der könnte sich ja mal fragen, wozu er diesen Stoff braucht!

Erfahrungen in vielen Betrieben zeigen, daß ein allgemeines Alkoholverbot das Problem nicht beseitigt. Der Arbeitskreis setzt dagegen auf Verständnis und Einsicht in die Zusammenhänge. Ein Lernprozeß für den gesamten Betrieb und jeden einzelnen. Natürlich erfordert es Mut, wenn man Gewohnheiten aufgeben und neues Verhalten lernen soll. Der Versuch lohnt sich. Was da bei herauskommen kann? Ein besseres Miteinander! SF

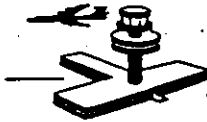
Lernprozeß für alle

Mit ihrem Programm gegen Alkoholmißbrauch im Betrieb steht die FHG durchaus nicht allein. In einigen hundert Unternehmen macht man sich darüber Gedanken, wie den Alkoholproblemen in der Arbeitswelt begegnet werden kann. Das zeigte sich auf einer Konferenz von Experten aus Betrieben und Hochschulen, die Mitte November in Köln stattfand. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, die auch den Arbeitskreis hier am Flughafen berät, hatte dazu eingeladen.

Es wurden Erfahrungen aus mehreren Betrieben und Dienststellen vorgetragen, u. a. aus einem Arzneimittel-Konzern, einer Versicherungsanstalt, einem Bundeswehr-Bataillon, einer schweizerischen Luftverkehrsgesellschaft, einer Technischen Universität -- und aus der FHG Köln/Bonn.

Suchtprobleme sind oft Warnzeichen dafür, daß etwas im sozialen Miteinander nicht stimmt. Umgekehrt können Schritte gegen Alkoholabhängigkeit auch als Chance verstanden werden, die Bedingungen dieser Probleme besser zu verstehen und zu verändern; für den einzelnen Be-

troffenen, seine Kollegen und den Betrieb insgesamt. Realistisch betrachtet, sind die Möglichkeiten für umfassende Veränderungen in der heutigen Situation nicht allzu groß -- aber zur Mutlosigkeit besteht kein Anlaß. Es gibt ganz konkret die Chance, ohne Alkohol zu einem besseren Miteinander zu kommen, auch auf dem Flughafen. Nutzen wir sie!



Mittwoch, 14. November 1984

Pilotprojekt am Flughafen zeigt Erfolge

Beim Jubiläum knallen selten die Sektkorken

Alkohol am Arbeitsplatz birgt Gefahren

Von Rudolf Kreitz

Flughafen - Geburtstage, Jubiläen, Beförderungen, Urlaubenfang und -ende, Namenstages-Gründe und Gelegenheiten, am Arbeitsplatz miteinander anstoßen finden sich immer. Und es fehlt auch nicht an Gästen, die auf allen Feiern dabei sind und denen das Maßhalten schwarzfällt. Die Flughafen GmbH erkannte die damit verbundenen Gefahren und ging daher mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung vor einem Jahr das Pilotprojekt „Alkohol im Betrieb“ an. Der „Kölner-Stadt-Anzeiger“ sprach jetzt mit den Verantwortlichen über die ersten Erfolge.

Alkohol am Arbeitsplatz ist aber balleibe kein flughafenspezifisches Problem. Pro Einwohner werden in der Bundesrepublik jährlich fast 150 Liter Bier, über 28 Liter Wein und mehr als sieben Liter Branntwein getrunken. Die Gesundheitsorganisationen schätzen, daß zwei bis drei Prozent der Bundesbürger behandlungsbedürftig alkoholkrank sind.

Obwohl Alkohol in allen Betrieben grundsätzlich verboten ist und auch die Arbeitsschutzbestimmungen den Genuß alkoholhaltiger Getränke ausschließen, wird am Arbeitsplatz getrunken.

- Die Geschäftsleitungen vieler

Betriebe tolerieren, ja fördern sogar solche Feiern, ohne die Gefahren zu sehen. Sie wollen den Mitarbeitern den Spaß nicht verderben. Aber sehen sie auch die Gefahren? Alkoholranke Mitarbeiter werden unterstützt, bis sie irgendwann nicht mehr tragbar sind. Werden ihre Suchtprobleme zuerst vertuscht oder unter den Tisch gekehrt, so distanzieren man sich von heute auf morgen von ihnen. Die Folge ist oft die Kündigung.

Am Flughafen wird nicht mehr als anderswo getrunken, wenn auch Bier, Wein und härtere Getränke durch die vielen Läden und Lokale im Flughafen nicht nur eben für die Passagiere, sondern auch die Beschäftigten sehr viel leichter und problemlos zu beschaffen sind. Vor vier Jahren setzten sich deshalb Lilo Beck und Waltraud Mayer vom Betriebsrat und Rudi Ballensiefen, Fachkraft für Arbeitssicherheit am Köln-Donner Flughafen, erstmals zusammen, um offen über das Problem des Alkohols am Arbeitsplatz zu reden. Ballensiefen war bei der Analyse der Unfallstatistiken aufgefallen, daß stets bei einer bestimmten Anzahl von Unfällen ein Fehlverhalten der Verletzten vorlag. Da es fast immer die gleichen Personen waren, vermutete er einen Zusammenhang, der nicht allein auf zwei links Hände zurückzuführen war: Alkohol.

Spontan einen Arbeitskreis gebildet

Spontan bildeten sie daraufhin einen Arbeitskreis „Alkohol im Betrieb“. Nach Absprache mit der Geschäftsleitung erhielt diese Gruppe den Auftrag, das Problem zu untersuchen, zu analysieren und schließlich Vorschläge zu unterbreiten, wie ihm beizukommen ist. In Lehrgängen und Seminaren machte man sich kundig und nahm dann die Arbeit auf. Im vergangenen Jahr vereinbarte man zusätzlich das Pilotprojekt mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, die einen wissenschaftlichen Mitarbeiter bereitstellte.

Es ging dem Arbeitskreis weniger darum, Alkoholsüchtige in der Belegschaft auszumachen und sie zu heilen, als vielmehr das Bewußtsein aller am Flughafen Beschäftigten zu ändern. Ballensiefen: „Wir wollten das Gesamt-Trinkverhalten der rund 730 Flughafen-Beschäftigten beeinflussen!“ Mehrheitlich sprach sich der Arbeitskreis denn auch für Alkohol aus, „aber nicht am Arbeitsplatz!“ So sorgte man zuerst einmal dafür, daß die Essensgutscheine nicht mehr gegen alkoholische Getränke eingetauscht werden konnten und auf den betriebsinternen Feiern möglichst keine alkoholischen Getränke ausgeschenkt werden.

Nach jetzt gut einem Jahr können die Mitarbeiter des Arbeitskreises feststellen, daß bei mehr

als zwei Dritteln aller Feste mit Saft und Mineralwasser angestochen wird. Zuerst regte sich zwar Unmut über die neuen, auch von der Geschäftsleitung geforderten Anweisungen, aber durch zahlreiche Aufklärungsveranstaltungen, Informationstage und Artikel in der Flughafeninternen Zeitschrift änderte sich diese Einstellung.

Für die wirklichen Problemfälle wurde ein geradzue vorbildliches System ausgearbeitet. Die Vorgesetzten wurden angewiesen, bei Vorfällen die Mitarbeiter nicht einfach zur Ausnüchterung nach Hause zu schicken oder durch Repressalien zum „Trockenbleiben“ zu zwingen, sondern sie sollten entweder den Arbeitskreis über den Vorfall informieren oder den Betroffenen zu einem Gespräch veranlassen.

Entgiftungskurs

Dort bekommt er Adressen von Gruppen und Beratungsstellen, die ihm weiterhelfen. Bei schlimmen Fällen können eine Entgiftungskurs im Krankenhaus und eine rund halbjährige Therapie in einem Sanatorium in Betracht gezogen werden. Die Kosten übernimmt - nach Prüfung der Sachlage - die gesetzliche Rentenversicherung. Und die Flughafengesellschaft stellt den Mitarbeiter für diesen Zeitraum frei.

Wichtig erschien Lilo Beck, Waltraud Mayer und Rudi Ballensiefen, daß ihnen „diese Fälle nicht einfach vor die Füße geworfen werden“, sondern daß in der Belegschaft offen über die Probleme gesprochen wird.

Mit Interesse erwartet der Arbeitskreis, der mittlerweile auch die Betriebsräte anderer Firmen über das Projekt informierte, die Auswertung der neuesten Unfallstatistiken. Sie wird belegen, inwieweit ein solches Programm auch die Arbeitssicherheit direkt beeinflußt. Mit Spannung wird auch die Analyse des Pilotprojekts durch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung erwartet. Die Ergebnisse sollen dann in Hilfen für andere Betriebe umgesetzt werden.

Erfahrungen werden anderen nützen

FHG übernahm Projekt „Alkohol im Betrieb“

Das Arbeitsprojekt „Alkohol im Betrieb“, das die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung drei Jahre lang gemeinsam mit der FHG durchführte, wurde am 27. November an den Betrieb übergeben.

Referatsleiterin Margareta Nilson-Giebel bedankte sich bei der FHG für die gute Kooperation. Mit ihrer Bereitschaft, an dem Modellprojekt der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mitzuwirken, habe die FHG den Mut bewiesen, ein brisantes Thema anzusprechen. „Dahinter steckte die Einsicht, daß Alkoholmißbrauch kein spezifisches Problem des Flughafens bedeutet, sondern überall in der Gesell-

schaft anzutreffen ist“, betonte Margareta Nilson-Giebel.

Der Arbeitskreis habe viele Punkte aufgezeigt, die in Zukunft verändert werden müßten, erklärte Flughafendirektor Günter Schade. Im Namen der Geschäftsführung bat er den Arbeitskreis weiterzuarbeiten und versprach, entsprechende Räume zur Verfügung zu stellen. Auch der Betriebsrat werde die Fortführung des Arbeitskreises unterstützen, versicherte die Vorsitzende Lilo Ballensiefen.

Bereits 1982 hatte sich eine kleine Gruppe von FHG-Mitarbeitern unter der Leitung von Rudi Ballensiefen (SF) zum Thema Alkoholmißbrauch im Betrieb zusam-

mengefunden. Ein Jahr später bot die FHG der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung ihre Mitarbeit an dem Modellprojekt an. Vorrangiges Ziel des Projektes war es, Vorbeugemöglichkeiten zu erforschen. Die Erfahrungen des Arbeitsprojektes werden in einem praktischen Handbuch zusammengefaßt und sind dann auch für andere Unternehmen nutzbar.

M. L.

ALKOHOL IM BETRIEB

In letzter Zeit hat der Betriebsrat deutlich gemacht, daß er beim Thema 'Alkohol' wenig von Kontrollmaßnahmen (z.B. Alkohltest) und auch wenig von einer Betriebsvereinbarung Alkoholverbot hält.

Vielmehr sind wir nach wie vor für vorbeugende Maßnahmen (z.B. kein Alkohol in der Kantine, alkoholfreie Betriebsferien etc.), Aufklärungsaktionen, gezielte Betreuung bei Suchtkranken und vor allem vorbildliches Verhalten der Vorgesetzten.

Man kann in diesem Punkt - der eindeutig ein gesamtgesellschaftliches Problem ist - nichts übers Knie brechen, aber beharrlich an Veränderungen arbeiten.

Ein wichtiger Schritt zur Problembewußtseinsentwicklung wurde mit der Gründung des Arbeitskreises "Alkohol im Betrieb" bereits getan.

Eines bleibt dem Alkoholkonsumenten allerdings nicht erspart:

Wer soviel Alkohol zu sich nimmt, daß er verkehrsuntüchtig wird oder angetrunken am Arbeitsplatz angetroffen wird, muß die Konsequenzen tragen.

an alle Mitarbeiter der Flughafen Köln/Bonn GmbH

Alkohol – ein Problem für uns alle !

Alkohol ist die Droge, die in unserer Gesellschaft am weitesten verbreitet ist: fast zwei Millionen Menschen in der Bundesrepublik sind vom Alkohol abhängig, sind alkoholkrank. Und Tag für Tag werden wir mit Werbung 'übergossen'.

Die Auswirkungen der Alkoholabhängigkeit für die Betroffenen und für die Mitbetroffenen (Familie, Kollegen) werden mit der Zeit immer schwerer.

Jeder weiß, welche Folgen zuviel Alkoholkonsum im Straßenverkehr und am Arbeitsplatz haben kann; aber z.B. die Langzeitwirkungen für die Gesundheit sind oft unbekannt.

Vor dem Hintergrund der allgemein zunehmenden Alkoholabhängigkeit müssen die Zusammenhänge auch hier auf dem Flughafen gesehen werden:

- Unfallrisiken
- Gesundheitsgefahren
- Belastungen von Mitarbeitern usw.

Wir wollen vorbeugen, indem wir

- über Alkoholgefährdung aufklären
- das Verständnis der Zusammenhänge, die zu Alkoholabhängigkeit führen können, fördern (z.B. Alkohol und Arbeitsbedingungen)
- Mut machen, über Alkoholprobleme zu sprechen
- Ansätze für ein verändertes, bewußteres Trinkverhalten fördern
- Informationen darüber geben, an wen man sich wenden kann, wenn man für sich oder andere Hilfe sucht (Vertraulichkeit ist selbstverständlich).

Was wir nicht wollen:

- über einzelne Kollegen mit Alkoholproblemen sprechen
- Alkoholiker anschwärzen
- ein allgemeines Alkoholverbot vorbereiten
- Probleme vertuschen
- Schwarzmalerei

Für jede Unterstützung, Anregung und Kritik sind wir dankbar.

Wir laden Sie ein mitzumachen.

Unsere nächsten Treffen finden am
Donnerstag, 12.01.84, 08.30 Uhr und
Mittwoch, 25.01.84, 08.30 Uhr
im Auditorium des Abfertigungs-
gebäudes statt.

Sie können uns unter folgenden
Telefonnummern erreichen:

Rudolf Ballensiefen - 2301
Günter Feykens - 2328
Raymond Gillent - 2298
Reinhold Krüger - 2254
Reiner Stöcker - 2254

Mitglieder des Betriebsrats
- 2407, 2408

Ulrich Hentschel - Köln 769785

AL K O H O L - I N F O

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns über unsere ersten Erfolge, die ohne Eure Mitarbeit gar nicht möglich gewesen wären. Wir haben den Eindruck, daß

- bei Feiern im Betrieb neben alkoholischen Getränken zunehmend Säfte, Sprudel und Cola angeboten werden;
- jetzt häufiger und offener als früher über Trinkgewohnheiten gesprochen wird;
- Alkohol nicht mehr so selbstverständlich und nicht mehr bei allen Gelegenheiten getrunken wird.

Diese Entwicklung möchten wir durch verschiedene Angebote unterstützen:

- Vom 27.04. bis zum 07.05.1984 findet an mehreren Stellen des Betriebes eine Ausstellung zum Thema A L K O H O L statt:
 - o 27. und 28.04. Abfertigungsgebäude (Auditorium)
 - o 29. und 30.04. Feuerwache
 - o 01. und 02.05. Frachthalle 2 (Aufenthaltsraum)
 - o 03.05. Verwaltung (großer Besprechungsraum)
 - o ab 04.05. Betriebshof (Aufenthaltsraum)

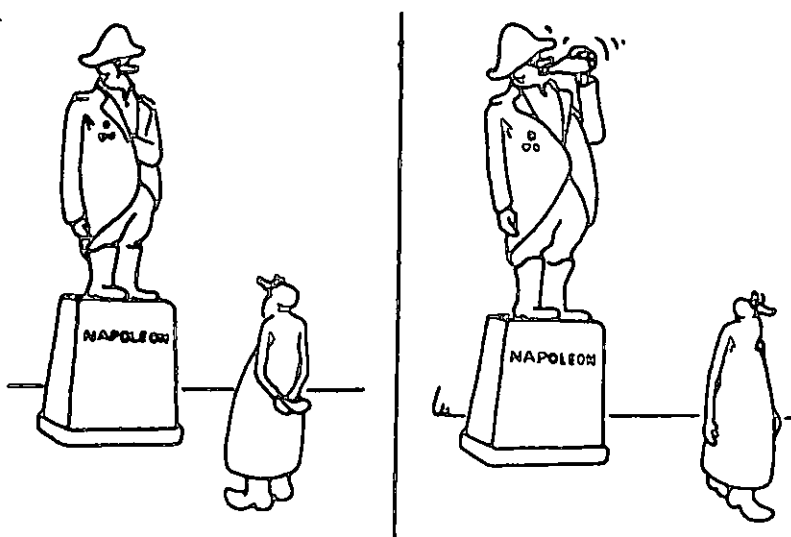
Während dieser Zeit stehen für Auskünfte und Beratung Mitglieder von Selbsthilfegruppen und Suchtberater zur Verfügung.

Die Ausstellung wird am 27.04.1984 um 9.30 Uhr mit einer Informationsveranstaltung im Auditorium des Abfertigungsgebäudes eröffnet.

- Für Vorgesetzte sowie für Betriebs- und Personalräte werden außerdem spezielle Schulungen durchgeführt. Sie sollen den Teilnehmern mehr Sicherheit beim Umgang mit der Alkoholproblematik vermitteln.
- Eine Liste mit Anschriften von Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen wird in Kürze an den Schwarzen Brettern zum Aushang kommen.

Für Anregungen und Kritik von Eurer Seite sind wir auch künftig dankbar.

Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"



Informationsmaterial zum Thema Alkohol kann kostenlos angefordert werden bei:
 Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Postfach 91 01 52, 5000 Köln 91

Alkohol - Info

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was hat sich seit unserem letzten Info getan?

- * Die Ausstellung zum Thema Alkohol war vom 27. 4. bis zum 7. 5. an 6 verschiedenen Stellen im Betrieb zu sehen. In den Gesprächen gab es viel Zustimmung, aber auch Skepsis: ob man denn damit etwas ändern kann an den Problemen, die jemanden zur Flasche greifen lassen.
- * Die Mitarbeiter in leitender Stellung wurden über die Suchtkrankheit Alkoholismus und Möglichkeiten für ein angemessenes Verhalten als Vorgesetzte unterrichtet (durch Suchtberater des Gesundheitsamtes Köln).
- * Es wurde ein Katalog von Maßnahmen beraten, mit denen man dem Alkoholmißbrauch begegnen kann. Grundsatz: durch Auflagen und Hilfsangebote soll der Weg aus der Abhängigkeit heraus ermöglicht werden.

Damit sind die konkreten Schwierigkeiten, die durch Alkohol im Betrieb entstehen, natürlich noch nicht aufgehoben: Risiken für die Arbeitssicherheit und Spannungen im zwischenmenschlichen Bereich. Da gibt es noch viel zu tun.

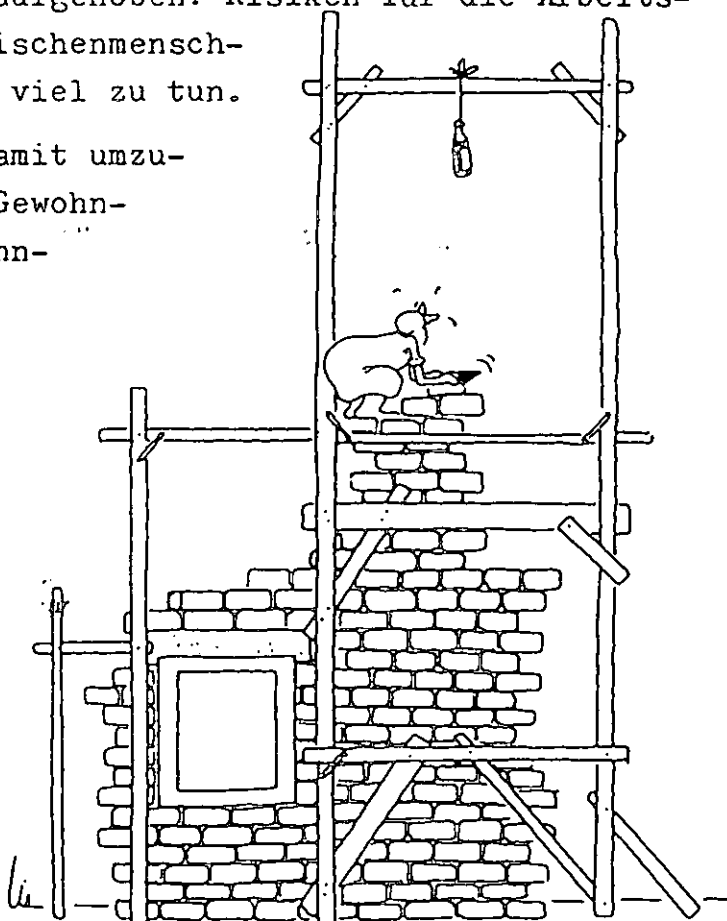
Wir alle müssen jetzt lernen, damit umzugehen. Das heißt, eingefahrene Gewohnheiten aufzugeben und neues, sinnvolles Verhalten zu entwickeln. Das erfordert Willen, Mut und Zuversicht.

Der Arbeitskreis ist kein exklusiver Club von Besserwissern. Die Mitglieder sind offen für Gespräche, Anregungen und Kritik.

Und wer Rat für sich selbst oder einen Bekannten sucht, kann sich an den Arbeitskreis wenden. Oder an folgende Beratungsstellen:

Caritas Köln - Tel. 233453
 Diakonisches Werk Köln - Tel. 1665-213
 Gesundheitsamt Köln - Tel. 221-4197, 221-2949
 Telefon-Notruf für Suchtgefährdete e.V. - Tel. 315555

Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"



"Das Gläschen Alkohol in Ehren kann zwar niemand verwehren. Aber dann bitte zu Hause in fröhlicher Runde."

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Welche Gewohnheiten im Umgang mit Alkohol sich im Betrieb eingespielt hatten, ist Ihnen ja gut bekannt. In der Vergangenheit war der Alkohol an vielen Stellen „ingesickert“: bei Feiern aller Art und im Alltag – wer einen Anlaß suchte, fand ihn auch.

Ohne Alkohol keine freundliche Atmosphäre?

Ohne Stoff keine Stimmung?

Als wir mit dem Arbeitskreis anfangen, haben wir oft zu hören bekommen: „Daran könnt Ihr doch nichts ändern!“

Jetzt zeigt sich aber, daß allgemein viel weniger getrunken wird als früher. Bei vielen Feiern in letzter Zeit gibt es auch alkoholfreie Getränke; manche Mitarbeiter merken, daß es ohne Alkohol angenehmer ist, daß sie gut darauf verzichten können. Und es gibt Feiern, bei denen überhaupt keine alkoholischen Getränke angeboten werden – aus eigener Einsicht oder auf Anordnung von Vorgesetzten.

Das sind Schritte in die richtige Richtung.

Leider gibt es auch eine sehr bedenkliche Erscheinung. Da wird jemand, der aus der Kur zurückgekommen ist, ermuntert, wieder zu trinken, „nur ein Schlückchen“. Oder es wird auf den Rückfall gewettet.

Mit Kameradschaft hat das nichts zu tun, im Gegenteil: man bringt den Betroffenen in große Gefahr!

Es müßte doch selbstverständlich sein, daß man Kollegen, die nicht trinken wollen oder dürfen, respektiert und unterstützt! Daß man diejenigen schützt, die mit dem Alkohol nicht so gut umgehen können! Jeder, der sich von seiner Abhängigkeit befreien will, verdient unsere Achtung und Hilfe.

Alkohol und Arbeit vertragen sich nicht.

Früher oder später merkt das jeder. Also besser früher! Die meisten von Ihnen bleiben lieber nüchtern. Da ist es doch nur konsequent, wenn man sich auch nicht zum Mittrinken animieren läßt.

„Eigentlich“ weiß es doch jeder: wenn keiner mehr im Betrieb trinkt, sind wir viele Probleme los. Was man in der Freizeit tut, ist private Entscheidung. Aber im Betrieb ist das Ziel:

Gemeinsam ohne Alkohol!

Arbeitskreis „Alkohol im Betrieb“

P.S. In der Sanitätsstation gibt es Broschüren über die gesundheitlichen Auswirkungen des Alkoholkonsums und Anschriften von Beratungsstellen zum Mitnehmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist ja manchmal nicht so leicht, mit jemand zusammenzuarbeiten der zuviel trinkt. Sie haben vielleicht mit gutem Zureden, mit Ermahnungen versucht, ihn oder sie davon abzubringen - und das hat alles nicht geholfen. Sie fragen sich: "Wie soll ich es denn sonst machen, was ist richtig?"

Wir wollen Ihnen hier ein paar Tips geben,
die sich im Kontakt unter Gleichgestellten
(für Vorgesetzte gelten andere Regeln)
bewährt haben.



Ich habe gute Gründe dafür, Alkohol und Arbeit zu trennen. Schlechte Vorbilder können mich nicht irritieren.

"Wenn du dich für Alkohol entscheidest, ist das deine Sache."

"Wenn du Mittrinker suchst (weil du dich tarnen und absichern willst), kannst du auf mich nicht rechnen. Ich trinke nicht mit."

"Ich mache dir keine Vorwürfe wegen deines Trinkens. Denn ich weiß, daß es schwer ist, sich vom Alkohol zu lösen. Aber erwarte nicht, daß ich deswegen lüge."

"Du weißt, daß es wegen Alkohol im Dienst Ärger geben kann. Ich bitte dich, mich da nicht reinzuziehen."

"Ich werde dich nicht in Versuchung bringen, Alkohol zu trinken. Aber "NEIN" zu sagen, das mußt du selbst lernen."

"Ich bin für deine Probleme nicht verantwortlich. Wenn du willst, helfe ich dir, soweit ich das als Kollege kann. Ich möchte mich dabei aber nicht ausnutzen lassen."

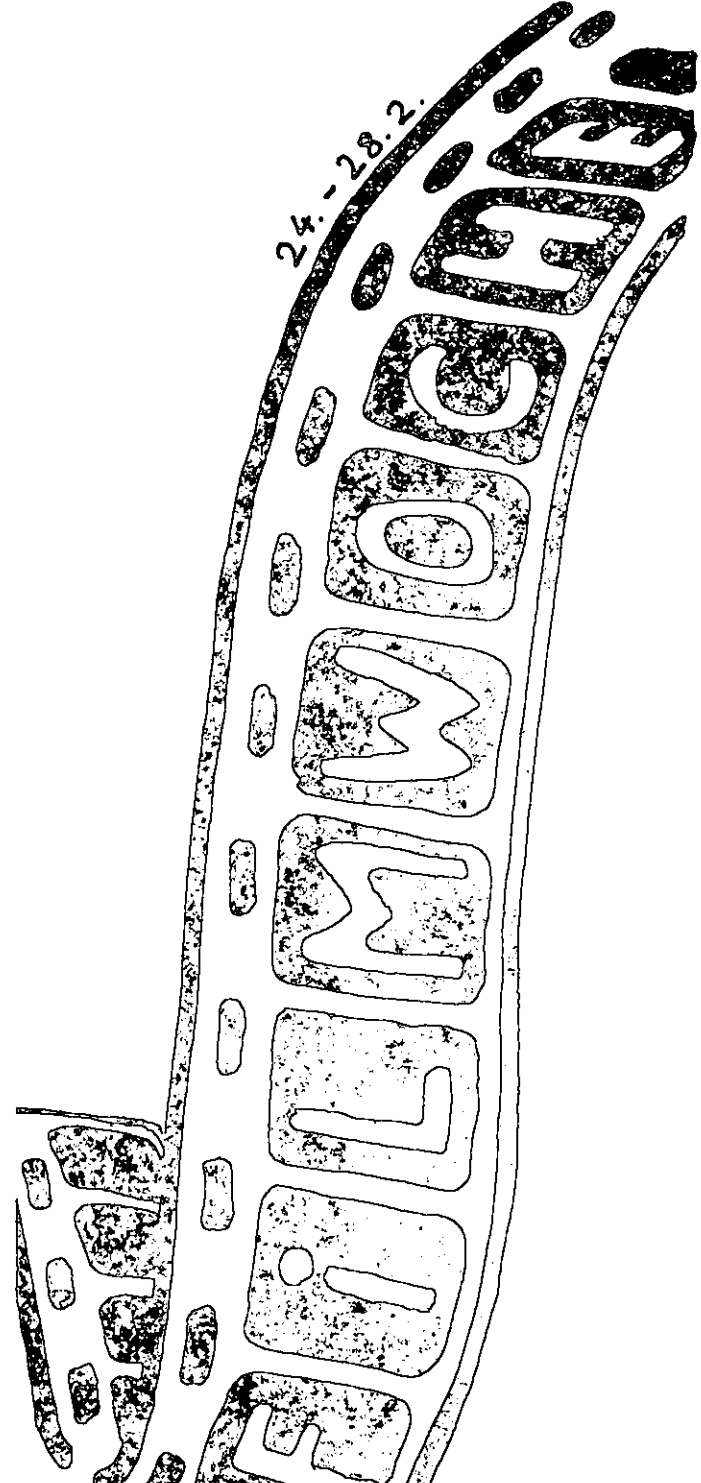
"Wenn du fachliche Hilfe brauchst, weißt du, wo du sie finden kannst*. Je eher du sie suchst, umso besser - für dich und für mich."

Diese Sätze klingen für Sie ungewohnt. Aber sie ermöglichen ein besseres Miteinander. Probieren Sie es! Und sagen Sie uns, welche Erfahrungen Sie damit machen.

Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"

* Der Telefon-Notruf informiert und berät anonym.
Tel. 0221/315555

24.-28.2.



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

der Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"
möchte durch eine Filmwoche das Thema
Alkohol einmal anders ins Gespräch
bringen.

Wir haben dafür zwei Filme ausgesucht:

1. "Alles zu seiner Zeit"
(Ein Film der Deutschen Bundesbahn)
2. "Ab morgen ist Schluß"
(Amerikanischer Spielfilm)

In Absprache mit der Geschäftsführung
sollte jeder die Möglichkeit haben,
einen der Filme zu sehen.

Dazu laden wir herzlich ein.

Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb"

Filmwoche
vom 24. bis 28. Februar 1980

Z E I T P L A N

"Alles zu seiner Zeit"

Betriebshof, Elektrowerkstatt, Aufenthalts-
raum: Montag 12.30 Uhr

Betriebshof, Kfz-Werkstatt, Aufenthalts-
raum: Montag 12.30 Uhr
Donnerstag 12.30 Uhr

VR Abfertigungszentrum Stern B, Aufent-
haltsraum: Montag 10.00 Uhr
Mittwoch 00.00 Uhr
Donnerstag 16.00 Uhr

VC Frachthalle 2, Aufenthaltsraum:
Dienstag 22.00 Uhr
Donnerstag 21.00 Uhr
Freitag 12.00 Uhr

VC Frachthalle 4, Aufenthaltsraum:
Mittwoch 01.30 Uhr

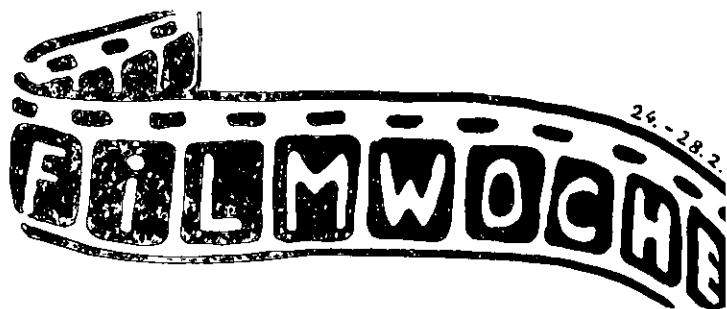
Empfangsgebäude, 3. Etage, TL:
Donnerstag 14.00 Uhr

"Ab morgen ist Schluß"

Empfangsgebäude, 3. Etage, KL:
Freitag 13.00 Uhr

Feuerwehr
Montag 08.30 Uhr
Dienstag 08.30 Uhr

Ein Rückblick auf die



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Juni 1986

wir möchten uns für Euer Interesse an der Filmwoche bedanken.

Über Eure Beteiligung, die in manchen Abteilungen sehr groß war, haben wir uns sehr gefreut.

Insgesamt hat mehr als ein Viertel der Belegschaft einen der Filme gesehen.

Im einzelnen:

	anwesende Mitarbeiter
Betriebshof, Elektrowerkstatt, (Montag)	25
Betriebshof, Kfz-Werkstatt (Montag)	32
(Donnerstag)	26
VR Abfertigungszentrum Stern B (Montag 10 Uhr)	15
(Mittwoch 00 Uhr)	3
(Donnerstag 16 Uhr)	14
VC Frachthalle 2 (Dienstag 22 Uhr)	ausgefallen
(Donnerstag 21 Uhr)	6
(Freitag 12 Uhr)	15
VC Frachthalle 4 (Mittwoch 01 Uhr)	11
Empfangsgebäude, 3. Etage, TL (Donnerstag)	16
Empfangsgebäude, 3. Etage, KL (Freitag)	16
Feuerwehr (Montag)	18
(Donnerstag)	15

Das Thema "Alkohol am Arbeitsplatz" ist natürlich immer noch aktuell.

Deshalb machen wir weiter.

Wir sind gesprächsbereit - spricht uns an!

Mit freundlichen Grüßen

die Kolleginnen und Kollegen

des Arbeitskreises "Alkohol im Betrieb"

hol - info - - - Alkohol - info - - - Alkohol - info - - - Alkohol - info

...auch eine Mahnung

- 0 ‰ - Alkohol macht diszipliniert
- 1 ‰ - Alkohol macht diszipliniert
- 2 ‰ - Alkohol macht diszipliniert
- 3 ‰ -

liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

die Mitglieder des Arbeits-
kreises "Alkohol im Betrieb"
wünschen Ihnen allen einen
angenehmen Urlaub.
Und für die, die noch
nicht in Urlaub sind oder
schon wieder zurück:

ein Info zum Mitmachen.

Gefragt sind: Meinungen,
Sprüche
Ideen
Kommentare

Schreiben Sie anstelle der.....
was Ihnen gerade in den Kopf kommt.
Über eine Rückgabe oder
Rücksendung (per Haus-
post) an SD würden
wir uns freuen.

Wenn die Flasche kreist
gucken viele Chefs.....

„Wenn ich was getrunken hatte, konnte ich.....
Vom Soff im Betrieb

MANAGERALKOHOLISMUS

Das Tabu der Chefs

Gegen den Alkoholismus im
Betrieb gehen inzwischen viele
Unternehmen mit gezielten
Maßnahmen vor. Auch Führungs-
kräfte sind aufgerufen, sich um
gefährdete Mitarbeiter zu
kümmern. Wird der Topmanager
jedoch selbst alkoholabhängig,.....

Schluck um Schluck ins Schließelorn

Der Stoff öffnet das Herz für et-
no neue Bekanntheit, lockert
die Zunge vor einer Rede
und schenkt die Glieder für
den Glas-Abend. Ein echter
Klub verschmilzt in
wären hinter glänzten Augen je-
no Problem, das es bestreht
wora, brachen endlich jene
Ochsen, die Wild und Trud
es lang erregend haben.
Doch es hat sich jeder da-
mit seine Geste, zwei Millionen

Dundschlinger brauchen ihn
einen wie das tägliche Brot.
Minderchar sind dem Alko-
hol ehen mit langen auf den
Fetzen, denn er ist die etrige
Droge, die.....

Alkohol ist die Droge Nummer eins
Suchtbericht vorgelegt

Im Bonn - Die Zahl der Alkoholkranken hat offensichtlich zugenommen. Sie wird auf 1,5 Millionen geschätzt, während die Bundesregierung 1973 noch von rund einer Million ausging. Dies läßt sich dem „Suchtbericht“ entnehmen, den Bundesgesundheitsministerin Süsmuth am Mittwoch in Bonn vorlegte. Alkohol, sagte die Ministerin, sei die „Droge Nummer eins“ in der Gesellschaft. Insbesondere verweise sie auf Alkoholmißbrauch am Arbeitsplatz. Laut Bericht ist jedoch das Bier.....

Bericht über die Filmwoche

Der Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb" hat im Rahmen seiner Aufklärungsaktivitäten eine "Filmwoche" auf dem Flughafen durchgeführt. Vom 24. bis 28. Februar 1986 wurden in verschiedenen Abteilungen Filmvorführungen mit anschließender Aussprache angeboten.

Mehr als ein Viertel der Gesamtbelegschaft nahm an einer der Veranstaltungen teil; die Resonanz der Teilnehmer war überwiegend positiv.

Die Filmwoche hatte zum Ziel,

- allgemein das Thema "Alkohol im Betrieb" wieder in Erinnerung zu bringen,
- weitere Information über die Wirkungen von Alkohol (insb. auch geringer Dosen) sowie über Handlungsmöglichkeiten bei betrieblichen Alkoholproblemen zu vermitteln,
- zu einer Neuorientierung im Umgang mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern zu ermutigen,
- Verständnis für eine konsequentere Haltung von Vorgesetzten gegenüber den Alkoholproblemen zu wecken,
- Gelegenheit zur Aussprache über Alkoholprobleme und Aktivitäten des Arbeitskreises zu bieten und
- Rückmeldungen über Einstellungen in der Belegschaft anzuregen.

Das Angebot richtete sich an die gesamte Belegschaft, speziell an Mitarbeiter im Umfeld von Alkoholgefährdeten.

Vorbereitung und Durchführung:

Aus vier vorgeschlagenen Filmen zum Thema wählte der Arbeitskreis zwei zum Einsatz aus. Sie wurden mit den Videogeräten von der Bundeszentrale zur Verfügung gestellt.

Interessierte Mitglieder des Arbeitskreises (aus allen Hauptabteilungen) übernahmen die Verantwortung für die Vorbereitung der Veranstaltungen (Werbung unter den Kollegen). Ein detaillierter Ablaufplan wurde erstellt und durch das Alkohol-Info der Belegschaft bekanntgegeben. Die Geschäftsführung bat die Vorgesetzten, den Mitarbeitern in den Abteilungen den Besuch der Veranstaltungen zu ermöglichen.

An den Einzelveranstaltungen waren neben der Mitarbeiterin des Sozialen Dienstes bzw. dem Projektbearbeiter der BZgA jeweils weitere Arbeitskreismitglieder, meist aus der entsprechenden Abteilung, aktiv beteiligt.

Organisatorische Unterstützung (u.a. beim Gerätetransport) gab die Feuerwehr.

Die Veranstaltungen fanden in der den Zielgruppen vertrauten Arbeitsumgebung (Aufenthalts- bzw. Besprechungsräume) während der Arbeitszeit statt. Die Vorführtermine waren mit Rücksicht auf Arbeitsbeanspruchung und Schichtzeiten festgelegt worden.

Vom Ablaufplan (vorgesehen waren 14 Vorführungen, davon 11mal der Film "Alles zu seiner Zeit" und 3mal "Ab morgen ist Schluß" wurde in 3 Fällen abgewichen.

- Eine Veranstaltung in VC Frachthalle 2 wurde abgesetzt, da wegen starken Arbeitsanfalls bei Beginn der Nachtschicht kein Mitarbeiter im Vorführraum blieb .

- Die zweite Vorführung bei der Feuerwehr wurde kurzfristig wegen eines Einsatzes auf den nächstmöglichen Termin verschoben.

- Auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiter von VC Frachthalle 4 wurde anstelle des ersten Films (der ihnen aus der Einarbeitungsphase bekannt war) der Film "Ab morgen ist Schluß" vorgeführt.

Somit wurde bei insgesamt 13 Veranstaltungen 9mal "Alles zu seiner Zeit" und 4mal "Ab morgen ist Schluß" gezeigt, bei letzterem einmal lediglich der mittlere Abschnitt. Die Vorführungen fanden an 8 verschiedenen Stellen statt, die für die Arbeitsstätten bzw. Aufenthaltsbereiche der Belegschaft repräsentativ sind.

Bei 10 Veranstaltungen kam es im Anschluß an die Filmvorführung zu einer Diskussion - mit einer Dauer zwischen 10 und 50 Minuten; in 3 Fällen ging man ohne weitere Aussprache auseinander.

Die Teilnehmerzahlen lagen pro Veranstaltung zwischen 3 und 32 - (Anwesenheit während der gesamten Dauer; Arbeitskreismitglieder nicht eingerechnet).

Insgesamt haben 212 Mitarbeiter einen Film (oder beide) vollständig oder fast vollständig gesehen, zusätzlich 11 Arbeitskreismitglieder.

Bei den Aussprachen waren ca. 140 (maximal: 188) Mitarbeiter anwesend, und von ihnen beteiligten sich ca. 60 aktiv durch Fragen und Meinungsäußerung.

Besonderes Interesse fanden die beiden Gespräche bei TFW mit einem Betroffenen, der als Angehöriger einer Selbsthilfegruppe und Berufskollege zu Gast war.

Die Themen der Aussprache waren in der Regel zunächst auf den Inhalt der Filme bezogen, z.B.: wo liegt die Grenze, wie erkennt man, ob jemand nicht mehr arbeitsfähig ist? ab wann ist jemand abhängig? Dann kamen bald betriebliche Erfahrungen und Ansichten zur Sprache, wie z.B.: was ist mit dem Verhalten der Vorgesetzten? Alkoholverbot? Was kann man tun?

Eine betont ablehnende Haltung gegenüber dem Arbeitskreis wurde nicht geäußert; einige Teilnehmer vertraten vielmehr die Auffassung, daß vorbeugende Maßnahmen und eine angemessene Reaktion bei Problemfällen im Betrieb immer noch zu vermissen seien.

Einige Broschüren und Faltblätter zum Alkoholproblem wurden auf Anfrage ausgegeben (insg. 29 Exemplare, vor allem Schriften von DAK und AOK).

Als ungünstig wurde von den beteiligten Arbeitskreismitgliedern die Situation in den Aufenthaltsräumen der Flugzeugabfertigung empfunden: große Unruhe, Kommen und Gehen, Konzentration im Gespräch kaum möglich (außer VC Halle 4). Bedauerlicherweise waren etliche Kollegen durch die Vorgesetzten nicht von den Veranstaltungen vorher unterrichtet und zur Teilnahme motiviert worden. Dies wurde vor allem dort erkennbar, wo häufiger Alkohol- und Führungsprobleme aufgetreten waren.

Die Filme:

1. "Alles zu seiner Zeit" (Auftraggeber: Deutsch Bundesbahn) - 20 Minuten zeigt den Einfluß von geringen Alkoholkonsummengen auf Wahrnehmung, Konzentration, Leistungsverhalten usw.; Laborsituation mit Parallelen zu typischen Arbeitssituationen
2. "Ab morgen ist Schluß" (Orig.: USA) - 85 Minuten Angestellter auf dem Weg in die Alkoholabhängigkeit, familiäre und berufliche Probleme; Umkehrversprechen nach gemeinsamem Gespräch mit Betroffenen, Vorgesetzten, Familienangehörigen; Rückfall, stationäre Therapie. Einblendungen: Erläuterungen, Kommentare.

"Ab morgen ist Schluss"

"Alles zu seiner Zeit"

Anwesende
Mitarbeiter

Ak-Mitglieder

Aussprache

Betriebshof, Elektrowerkstatt, Aufenthaltsraum: Montag 12.30 Uhr	• 25	2	•	
Betriebshof, Kfz-Werkstatt, Aufenthaltsraum: Montag 12.30 Uhr Donnerstag 12.30 Uhr	• 32 • 26	3 5	• •	
VR Abfertigungszentrum Stern B, Aufenthaltsraum: Montag 10.00 Uhr Mittwoch 00.00 Uhr Donnerstag 16.00 Uhr	• 15 • 3 • 14	2 2 3	• •	
VC Frachthalle 2, Aufenthaltsraum: Dienstag 22.00 Uhr Donnerstag 21.00 Uhr Freitag 12.00 Uhr	• 6 • 15	3 3	•	ausgefüllt
VC Frachthalle 4, Aufenthaltsraum: Mittwoch 01.30 Uhr	• 11	2	•	
Empfangsgebäude, 3. Etage, TL: Donnerstag 14.00 Uhr	• 16	6	•	
Empfangsgebäude, 3. Etage, KL: Freitag 13.00 Uhr	• 16	3	•	
Feuerwehr Montag 08.30 Uhr Dienstag 08.30 Uhr Dienstag 10.30	• 18 • 15	4 3	• •	

4 9 212 11 10

Training "Gesprächsführung bei Alkoholproblemen"

Ziel:

Die Teilnehmer sollen motiviert und befähigt werden, in projektrelevanten Gesprächen und Situationen im Betrieb ihre Haltung als Arbeitskreismitglied verbal und im Verhalten deutlich zu vertreten.

Solche Situationen können sein:

- der Teilnehmer wird um Rat gefragt (von Betroffenen, Kollegen eines/einer Betroffenen, Vorgesetzten)
- der Teilnehmer tritt in eine Situation mit problematischem Alkoholkonsum
- der Teilnehmer möchte Mitarbeiter von Zielen des Vorbeugungsprogramms überzeugen
- der Teilnehmer möchte ungefragt Mitarbeiter mit - vermuteten - Alkoholproblemen beraten/helfen/warnen.

Zielgruppe:

Arbeitskreismitglieder, die sich in solchen Situationen unsicher fühlen.

Lernschritte:

Wahrnehmung der relevanten Situationsbedingungen

Bewußtmachen eigener Ziele und Legitimation; Abgrenzung zu ungefragter Belehrung

Einschätzen eigener Fähigkeit und Verantwortung

Wahl angemessener Vorgehensweise

Abgrenzung zu Risiken des Co-Alkoholismus

Methoden:

Erfahrungsorientierte, erlebnisaktivierende praktische Übungen

Partnersgespräch. Rollenspiel. Unterrichtsgespräch.

Ablauf:

Konzentrationsübung. Einstimmung auf das Thema.

Übungen zur sozialen Wahrnehmung.

Erfahrungsaustausch über vergangene Situationen.

Einleitung eines Gesprächs: "Ich möchte mit Ihnen/Dir sprechen" (Partnersübung)

Besprechung: Selbstwahrnehmung, Fremdwahrnehmung, Rückmeldung

Reflexion: Wahrnehmung, Zielsetzung, Bedenken/Befürchtungen, gewünschte/geplante Vorgehensweise, tatsächlicher Verlauf, Wirkung.

Besprechung: Folgerungen. Ausklang.

Vorlage für die Arbeitskreissitzungen 14. 2. und 16. 5. 1986
Planung zur Vorgesetztenschulung

Alkoholprobleme bei Mitarbeitern fordern das Verantwortungsbewußtsein der Vorgesetzten in besonderer Weise heraus. Die üblichen Reaktionsweisen haben unbefriedigende bzw. ungünstige Wirkungen hervorgebracht und die Probleme nicht lösen können.

Nach wie vor werden Alkoholprobleme von einem Teil der Vorgesetzten ignoriert; anderen Vorgesetzten mangelt es an Information und Sicherheit im Auftreten.

Die geplante Reihe von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte soll die Teilnehmer ermutigen, gegenüber Alkoholproblemen in ihrem Verantwortungsbereich eine klare und konsequente Haltung zu entwickeln.

Insbesondere dient die Fortbildung

- der Vertiefung der Kenntnisse über Alkoholgefährdung,
- der genaueren Beobachtung des Umgangs mit Alkoholproblemen im Betrieb,
- der Motivierung und Befähigung zur Intervention gemäß dem vom Arbeitskreis errichteten Konzept.

Neben der notwendigen Wissensvermittlung sind daher auch emotionale Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Die Schulungsreihe knüpft an die Veranstaltungen im April/Mai 1984 (A) und März 1985 (B) an, ohne jedoch deren Inhalte vorauszusetzen.

Die Fortbildung besteht aus einem Tagesseminar, drei Anschlußveranstaltungen sowie praxisbegleitender Beratung. Ergänzend werden für spezifische Gruppen externe Fortbildungsmöglichkeiten nachgewiesen und betriebliche Bildungseinrichtungen für das Thema genutzt (wie bereits praktiziert).

Die Reihe startet Ende März 1986 zunächst mit einer Gruppe von ca. 6 Vorgesetzten aus verschiedenen Abteilungen, die in der Vergangenheit für das Thema Alkohol eher ansprechbar waren als die übrigen.

Im Abstand von einem Monat (nicht vor dem ersten Anschlußtreffen der ersten Gruppe) startet die nächste Gruppe, dann in kürzerer Folge die weiteren, insgesamt etwa 6 Gruppen.

Es ist wünschenswert, daß Teilnehmer der ersten Gruppe über ihre Eindrücke z.B. auf Abteilungsbesprechungen berichten, um evtl. Berührungsangst und Vorurteilen zu begegnen.

Tagesseminar

Ziele:

- vertiefter Einblick in das Wesen des Alkoholproblems im Betrieb,
- Unterrichtung über Hilfsmöglichkeiten für Suchtgefährdete,
- Motivierung und Befähigung zur Intervention gem. Konzept, in Zusammenwirken mit betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen,
- Unterstützung einer klaren und konsequenten Haltung im betrieblichen Alltag - auch unter Gesichtspunkten der Vorbeugung.

Zielgruppen:

Betriebliche Vorgesetzte (Meister - Abteilungsleiter) und Leiter von Stabsstellen; Mitarbeiter der Abt. Schulung.

Gegenstand:

Alkoholismus: Erscheinungsformen, Entstehung und Verlauf der Krankheit; medizinische, psychologische, soziale Aspekte, im Krankheitsverlauf; Kontrollverlust - Abstinenz; was heißt Abhängigkeit?	30
Therapie der Alkoholkrankheit	15
A. als Familienkrankheit; Co-Alkoholismus.	30
Alkoholprobleme in den Abteilungen: Informationsaustausch unter dem Gesichtspunkt: der Alkoholauffällige und seine Umgebung.	30
Intervention: bisherige Erfahrungen (Bericht; Darstellung im Rollenspiel - Analyse des Verhaltens)	70
Grundregeln für den Umgang mit gefährdeten/abhängigen Mitarbeitern.	20
Erläuterung des Interventionskonzepts.	30
Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen. Persönlichkeitsschutz, Verschwiegenheit und Handlungszwang.	30
Exemplarische Darstellung eines Krankheitsverlaufs	20

Durchführung:

- 1 Arbeitskreis-Beauftragter
- 1 externer Referent
- 1 externer Betroffener

Zeit: ca. 6,5 Stunden einschl. Pausen

Ort: möglichst außerhalb des Betriebsgeländes.

Kompaktkurs 2 1/2 Tage

Mittwoch

bis 15.00 Anreise. Begrüßung, kaffee. Überblick über Seminarablauf.
Einführung: Bericht eines Co-Alkoholikers. Kommentar eines
Betroffenen. Aussprache
19.30 Film (max. 30 Minuten)

Donnerstag

9.00 Alkoholismus: medizinische, psychologische, soziale Aspekte
10.30 Therapiekette, Behandlungsmöglichkeiten
~~11.00 Alkohol im Betrieb - Coalkoholiker-Verhalten~~
14.30 Alkohol im Betrieb - Teilnehmererfahrungen
16.00 Besuch und Fachgespräch in Klinik
abends ggf. Teilnahme Einzelner an einem offenen Meeting

Freitag

9.00 Berichte zu Themen des Vortags
10.00 Vorgesetztenv erhalten - Klarheit, Konsequenz
11.00 praktische Übungen
14.30 Abschlußbesprechung
16 00 Abreise

Alternative Seminarformen:

- 1 Tagesseminar 6,5 Stunden
- A** 3 Anschlußveranstaltungen je 2 Stunden, im Abstand von jeweils ca. 3 Wochen
praxisbegleitende Einzelberatung
- B** 3 Halbtasseminare 4 Stunden, im Abstand von 2 Wochen
praxisbegleitende Beratung
- C** 5 Sitzungen je 2 Stunden, an fünf aufeinanderfolgenden Werktagen
1 Nachbesprechung 2 Stunden, im Abstand von 3-4 Wochen
- D** Klausur Halbwochenseminar 2 1/2 Tage in externer Tagungsstätte
1 Nachbesprechung 2 Stunden, im Abstand von 3-4 Wochen
praxisbegleitende Beratung

Anschlußveranstaltungen

Im Abstand von 3 Wochen folgt dem Ganztagesseminar eine zweistündige Zusammenkunft des gleichen Teilnehmerkreises.

Ziele:

- Absicherung des Lernprozesses durch Behandlung von Einwänden,
- Untersuchung von Schwierigkeiten bei der Umsetzung in betriebliche Praxis,
- Erfahrungsaustausch, gegenseitige Unterstützung,
- Ermittlung von Informationslücken.

Methoden: Fachgespräch, Diskussion

Durchführung: 2 Arbeitskreis-Beauftragte

Nach weiteren 3 Wochen folgt ein Treffen gleicher Art.

Im Abstand von ca. 2 Monaten zum Tagesseminar wird eine Veranstaltung dieser Art für 2 - 3 Gruppen gemeinsam angeboten.

Verbindlicher Bestandteil der Fortbildung ist ferner die praxisbegleitende Beratung der einzelnen Vorgesetzten bei problemrelevanten Situationen in seinem Arbeitsbereich durch einen Beauftragten des Arbeitskreises.

Weitere Fortbildungsmöglichkeiten - Angebote für Zielgruppen:

für Arbeitskreismitglieder und interessierte Mitarbeiter:

Besuch von öffentlichen Veranstaltungen

Besuch einer Fachklinik für Suchtkrankheiten

für Vorgesetzte:

Referat, Erläuterung zu Rechtsfragen

für Sicherheitsbeauftragte:

funktionsspezifische Fortbildung, wie bisher

für Redaktionsgruppe:

Besuch von öffentlichen Veranstaltungen,

workshop zur Gestaltung von Kleinmedien.

Befragungsbogen als Grundlage für Betriebsprogramm
"Alkohol im Betrieb"

-----	ja	nein	keine Meinung
<u>Arbeitsbedingungen</u>			
1. Alkohol als Mittel auf Belastungen zu reagieren:			
Wenn man durch eine Arbeit:			
- <u>überfordert</u> ist (z.B. zu viele Aufgaben und zu wenig Voraussetzungen diese zu erfüllen; unklare Anweisungen)			
- <u>unterfordert</u> ist (z.B. mehr kann als man leisten darf, große Pausen, keine geistige/körperliche Auslastung hat).....			
- <u>gefühlsmäßige Spannungen</u> hat (z.B. man wird "unter Druck gesetzt" und kann sich nicht "Luft machen"; sich nicht wohlfühlt und trotzdem weitermachen muß)			
- <u>Schwäche nicht zeigen darf</u> (z.B. immer zeigen müssen, daß man "alles unter Kontrolle hat", daß Konflikte/Schwierigkeiten einen nicht berühren)			
Wenn man			
- <u>isoliert arbeitet</u> (z.B. keine/kaum Kontakt zu Kollegen, keine/kaum Unterhaltung)			
- <u>Angst hat</u> (z.B. vor Vorgesetzten, Kollegen; davor, Fehler zu machen, daß ein Unfall passiert)			
- <u>sich machtlos fühlt</u> (z.B. ungerecht behandelt wird und nichts unternehmen kann; keinen Einfluß auf Entscheidungen hat, die einen selbst betreffen)			
2. Alkoholkonsum und äußere Bedingungen			
- <u>Stellung in der Hierarchie</u> (vom Interviewer einzuschätzen)			
<input type="checkbox"/> bedeutungsvoll <input type="checkbox"/> weniger bedeutungsvoll <input type="checkbox"/> unbedeutend			
- <u>Ungerecht empfundener Behandlung durch Vorgesetzte:</u> (mit/ohne Möglichkeiten, etwas dagegen zu unternehmen z.B. Verbesserung der Beziehung)			
- <u>Umgebungseinflüsse</u> (Lärm, Hitze, Kälte, Staub, dem Wetter ausgesetzt sein)			
- auch: Aufenthaltsmöglichkeiten / Kantine			
- <u>Häufige Umsetzung</u>			
- <u>Häufige Umsetzung</u> ohne es selbst zu wollen			

	ja	nein	keine Meinung
- <u>Berufliche Zukunftserwartungen</u>			
- <u>Keine Aufstiegsmöglichkeiten</u> (obgleich Wunsch vorliegt sich beruflich zu verbessern)			
- <u>Angst vor Arbeitsplatzverlust</u>			
- <u>Negatives Image der Arbeitsstelle</u>			
- <u>Schichtarbeit</u>			
 3. Alkohol (Bier, Wein, Schnaps) wird als "soziales Schmiermittel"+ Belohnung verwendet:			
- um <u>Geschäftliches beim Bier zu regeln</u> (z.B. bei Besprechungen nach dem Motto: das geht dann alles Teichter)			
- um in das <u>Gespräch mit Kollegen</u> zu kommen (z.B. wenn man Pausen hat, erleichtert Alkohol Gespräche mit Kollegen).....			
- als <u>Geschenk</u> , um jemanden zu belohnen (z.B. für eine gute Arbeitsleistung; bei Geburtstagen, Jubiläen etc.)			
- als " <u>Stillhaltemittel</u> " (z.B. daß jemand über etwas hinwegsieht).....			
- als <u>Mittel zur Belohnung</u> bei Geschäftsabschlüssen			
- als " <u>Bestechung/Anreiz</u> ": (z.B. wenn sich jemand Vorteile verschaffen will, z.B. daß seine Arbeit <u>vorgezogen</u> werden soll oder <u>schneller ausgeführt</u> werden soll)			
 4. Alkohol dient dem Zweck:			
- <u>Leistungsstärke</u> zu zeigen			
- <u>männlich</u> zu wirken			
- <u>Berufsanfänger</u> (Jugendliche / aber auch neue Kollegen) in die Arbeit / in den Kollegenkreis einzuführen (z.B. Einstand geben)			
 5. Feiern			
- Ist Alkohol Bestandteil von Feiern (Geburtstage, Jubiläen etc.).....			
- Sind Feiern ohne Alkohol denkbar?			
- Hilft Alkohol (z.B. bei Betriebs-/Abteilungsfeiern) <u>Unterschiede zwischen Betriebsangehörigen</u> (Vorgesetzte - Mitarbeiter) kurzfristig aufzuheben?			
- Ist Alkohol ein Mittel <u>Gemeinsamkeit</u> zu zeigen?			

	ja	nein	keine Meinung
6. Privater Bereich			
- gibt es häusliche Probleme?
- Streitereien mit Nachbarn?
- finanzielle Schwierigkeiten?
- gesundheitliche Probleme (selbst oder die Familie be- treffend)

f m Arb. Ang. Vorg. Min.

inf _____
int _____

1. Wenn Sie an die Zeit vor 3 Jahren zurückdenken und vergleichen:
was ist heute anders, was ist gleich geblieben?
und wie bewerten Sie das?

illy
pers
konk.

2. Was ist heute nach Ihrer Meinung der wichtigste Punkt in Sachen
Alkohol hier auf dem Flughafen?

3. Meinen Sie, daß der Arbeitskreis die Sache richtig angepackt hat?

ja → Haben Sie auch Kritik?:

nein → Warum?

→ Gibt es auch positive Seiten?

4. Wie sieht Ihrer Ansicht nach die Bilanz aus: waren die Aktivi-
täten zu Alkohol im Betrieb eher ein Erfolg oder ein Mißerfolg?

Erfolg Mißerfolg

Bemerkungen:

5. Bitte fassen Sie Ihre Einschätzung des bisherigen Programms
in einem Satz zusammen:

(Mit welchem Wort könnte man das alles charakterisieren?)

6. Was wünschen Sie sich in puncto Alkohol hier im Betrieb für
die Zukunft?

7. Mal abgesehen vom Thema Alkohol - gibt es hier im Betrieb etwas,
was schon lange mal zum Thema gemacht werden sollte?

P r o t o k o l l

der Sitzung des Arbeitskreises "Alkohol im Betrieb"
am 13.04.1984

- Auszug -

OP 2 - Maßnahmenkatalog -

Nach einer Einführung über die Notwendigkeit und anschließender Diskussion wurde ein Maßnahmenkatalog für den Umgang mit Betriebsangehörigen, die während der Arbeitszeit Alkohol zu sich nehmen, erarbeitet. Übereinstimmend wurde der von VC erstellte Katalog für den Umgang mit Mitarbeitern, die im Verdacht der Arbeitsunfähigkeit durch Alkohol oder andere Mittel stehen, übernommen. Der Maßnahmenkatalog soll der Geschäftsführung vorgetragen werden mit dem Ziel, diesen als allgemein verbindliche Weisung an alle Vorgesetzten in Kraft zu setzen.

A Sofortmaßnahmen bei Mitarbeitern, die im Verdacht der Arbeitsunfähigkeit durch Alkohol oder anderer Mittel stehen, sind folgende Sofortmaßnahmen zu treffen:

1. Der betreffende Mitarbeiter ist sofort von der Arbeit freizustellen. Die Zeiterfassungskarte wird ausgestempelt.
2. Der nächste Vorgesetzte ist unverzüglich zu informieren und der Transport des Betreffenden zur Ersten Hilfe, Krankenhaus oder Wohnung sofort in die Wege zu leiten. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:
 - a) Die Fahrbereitschaft oder der Ordnungsdienst befördert den Mitarbeiter mit dem Dienstfahrzeug oder
 - b) von den Abteilungsleitern VA oder Ordnungsdienst wird ein "Taxischein" ausgestellt und der betreffende Mitarbeiter zur Wohnung befördert.
 - c) Sollte der betreffende Mitarbeiter sich der Maßnahme widersetzen und das Flughafengelände nicht verlassen wollen, so ist eine Anzeige wegen Hausfriedensbruch anzudrohen und ggf. die Polizei mit dem Ziel der Entfernung des Mitarbeiters hinzuzuziehen.

- d) Der zuständige Hauptabteilungsleiter ist schriftlich von der getroffenen Maßnahme zu unterrichten.
- f) Die Kosten für den Transport zur Wohnung (Fahrbereitschaft oder Taxifahrt) sowie die Dienstausfallzeit gehen zu Lasten des Betroffenen.

Bei der Durchführung der unter a,b,c genannten Maßnahmen sollten mindestens 2 Zeugen anwesend sein.

B Maßnahmen bei Mitarbeitern, die durch häufigen Alkoholgenuß auffallen.

Stufe I Der unmittelbare Vorgesetzte führt mit dem entsprechenden Mitarbeiter persönliche Gespräche und belehrt ihn darüber, daß entsprechend den Vorschriften der Unfallverhütungsvorschrift VBG 1, § 38, Abs. 1 u. 2 sowie aus den Verpflichtungen des Arbeitsvertrages der Mitarbeiter seine ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hat, was er mit Sicherheit bei häufigem Alkoholgenuß, sei es kurz vor dem Dienst oder im Dienst nicht kann. Die Ge-

spräche sollen steigernden Charakter haben, wobei es dem Vorgesetzten überlassen bleibt, wieviele Gespräche er führt. Nur sie müssen darin gipfeln, daß Maßnahmen angedroht werden und zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung, die der Betroffene zu unterschreiben hat, derart erfolgt, daß sich der Betroffene verpflichtet, während eines Zeitraumes von..... Wochen keinen Alkohol mehr zu sich zu nehmen. Die Maßnahmen nach Stufe I unterliegen dem Vertrauensverhältnis Vorgesetzter/Mitarbeiter und haben keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen. Sollte der Mitarbeiter aufgrund der Vorhaltungen und letztlich der schriftlichen Vereinbarung sein Verhalten ändern, so ist diese Vereinbarung 1/2 Jahr aufzubewahren. Danach soll mit dem Mitarbeiter wiederum ein Gespräch geführt werden, in der Art, daß der Mitarbeiter erkennt, daß er die Änderung seines Verhaltens bemerkt hat und das der Vorgesetzte derart würdigt, daß er die mit dem Mitarbeiter getroffene Vereinbarung vor dessen Augen vernichtet.

Stufe II

Bei Mißerfolg der Maßnahme nach Stufe I erfolgt eine offizielle Anhörung unter Vorlage der schriftlichen Vereinbarung mit dem Ziel einer Abmahnung. Die Abmahnung erfolgt unter der Auflage, die Beratungsstellen der zuständigen Gesundheitsämter aufzusuchen und der FHG zu gestatten, den Besuch und den Fortgang der von dort eingeleiteten Maßnahmen zu überprüfen. Sollten die Gesundheitsämter sich zu einer ambulanten Therapie entschließen, so muß dem betroffenen Mitarbeiter der Besuch dieser Therapiestunden ggf. durch Schichtumsetzung ermöglicht werden.

Der Mitarbeiter wird zum Betriebsarzt vorgeladen, der flankierend dem betroffenen Mitarbeiter auf seinen Gesundheitszustand bzw. auf die ihm drohenden Gefahren hinweist.

Es erfolgt der Wegfall von evtl. Leistungszulagen.

Dem Mitarbeiter muß für den Vollzug der v.g. Auflagen der Zeitraum von 3 Monaten zugebilligt werden.

Stufe III

Bei Mißerfolg der Maßnahme der Stufe II erfolgt eine 2. Anhörung mit dem Ziel einer zweiten Abmahnung unter Androhung der Kündigung. Die Abmahnung ist verbunden mit der Auflage, sich einer stationären Entziehungskur zu unterziehen. Gleichzeitig muß von Seiten des Betroffenen der FHG die Genehmigung erteilt werden, mit den zuständigen Gesundheitsämtern Kontakt aufzunehmen.

Sollte der betroffene Mitarbeiter den Wunsch äußern, sich einer Privatkur zu unterziehen, so ist er verpflichtet, sich bei der Wahl der Kuranstalt von den Gesundheitsämtern beraten zu lassen, und muß der FHG gleichfalls die Kontrollmöglichkeit einräumen.

Stufe IV

Bei erfolglosem Abbruch der Anstaltstherapie und bei Rückfall erfolgt die Kündigung.

Entwurf

Betriebsvereinbarung

Rechtsgrundlagen nach BetrVG:

§ 77 Gemeinsame Beschlüsse, Betr.vereinbarungen

§ 88 Betr.vereinbarungen

§ 75 Gleichbehandlungsgrundsatz

§ 80 Allgemeine Aufgaben des BR

§ 87 Mitbestimmungsrechte

§ 89 Arbeitsschutz

Präambel

In ihrer Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten und für die Arbeitssicherheit und Leistungsfähigkeit der Gesellschaft, in dem Bemühen, ~~aus~~ kranken Menschen angemessene Hilfe zukommen ~~soll~~ zu lassen und Gefährdungen vorzubeugen

schließen Geschäftsführung und Betriebsrat der FHG folgende Betriebsvereinbarung:

§1. Verfügbarkeit von Getränken

Der Automatenverkauf alkoholischer Getränke wird nicht zugelassen.

Der Arbeitgeber dringt darauf, daß der Verkauf und Ausschank von Spirituosen in den Kantinen auf dem Flughafen unterbunden wird.

In Arbeitssituationen, die besonderen Durst verursachen, werden vom Arbeitgeber alkoholfreie Getränke kostenlos bereitgestellt.

§2. Feiern

Betriebliche Feiern sollen am Ende des Arbeitstages und möglichst nicht unmittelbar am Arbeitsplatz stattfinden. Ein ausreichendes Angebot alkoholfreier Getränke muß vorhanden sein. Ein evtl. zusätzlicher Ausschank alkoholischer Getränke bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den zuständigen

Hauptabteilungsleiter. Dieser stellt sicher, daß eine Gefährdung der Mitarbeiter bei Arbeit und Heimweg vermieden wird.

§3. Alkoholverbot

§3. Wegen der besonderen Gefährdung der Beschäftigten bei der Arbeit und wegen der Risiken für den Flugbetrieb wird jeglicher Alkoholkonsum während der Arbeitszeit und der Arbeitspausen untersagt in folgenden Bereichen:

- Flughafenfeuerwehr
- Fahrzeug- und Gerätebedienung auf dem Vorfeld
- Verkehrsaufsicht
- Einsatzsteuerung
- Arbeiten im Bereich der Lande- und Rollbahnen
- Fahrbereitschaft
-

Der Arbeitgeber achtet darauf, daß die Arbeitsausführung hier nicht durch vor Dienstantritt konsumierten Alkohol beeinträchtigt ist.

§4. Initiativgruppe "Alkohol im Betrieb"

Es wird eine Gruppe von 3 Mitarbeitern gebildet, die mit der Vorbereitung von Aufklärungsmaßnahmen über Alkoholprobleme betraut ist.

Die Initiativgruppe tagt bei Bedarf während der Arbeitszeit. Ihre Mitglieder dürfen wegen ihrer Beteiligung nicht benachteiligt werden. Angemessene Gelegenheit zur Einarbeitung und Fortbildung wird vom Arbeitgeber gewährt.

Die Initiativgruppe kann nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Rat und Unterstützung bei Fachleuten einholen (Sachverständige hinzuziehen analog

§ 80 (3) BetrVG).

Die Beratungen der Initiativgruppe sind vertraulich. Verschwiegenheitspflicht gem.

§ 83 (1) BetrVG.

§4a. Schulungsmaßnahmen

Alle an verantwortlicher Stelle tätigen Mitarbeiter (Meister, Ausbilder, Abteilungsleiter, Sicherheitsbeauftragte, Leiter der Stabsstellen, Hauptabteilungsleiter, Direktoren) werden durch geeignete Bildungsmaßnahmen für das Handeln in alkoholbedingten Konfliktfällen geschult.

§5. Unterrichtung und Beratung

Die Initiativgruppe oder ein von ihr benanntes Mitglied oder ein von ihr benannter Beschäftigter werden in alkoholbedingten Konfliktfällen nach § 7 unverzüglich informiert und zur Beratung eingeladen.

Interventionsmaßnahmen nach § 8 setzen die Beratung und Stellungnahme der Initiativgruppe voraus.

Sofortmaßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen, bleiben hiervon unberührt.

§6. Besonderer Schutz abhängigkeitsgefährdeter Mitarbeiter

Personelle Einzelmaßnahmen nach § 99 und insbesondere Kündigungen nach § 102 BetrVG, die in Zusammenhang mit Alkoholauffälligkeit des Mitarbeiters stehen, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

(Verfahren gem. § 102 (6) BetrVG)

§7. Akute Beeinträchtigung des Arbeitsvermögens

Der Arbeitgeber beauftragt die unmittelbaren Vorgesetzten, auf die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu achten.

Erscheint dem Vorgesetzten die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters durch Alkohol beeinträchtigt (erheblich eingeschränkt), so hat er unverzüglich folgende Maßnahmen zu treffen: (unter sorgfältiger Abwägung der Umstände)

- (1) Der Beschäftigte wird sofort von der Arbeitsstelle entfernt.
- (2) Die Zeiterfassungskarte wird ausgestempelt.
- (3) Die Initiativgruppe und der nächsthöhere Vorgesetzte werden unterrichtet.
- (4) Der Beschäftigte wird zur medizinischen Versorgung oder nach Hause gebracht (Fahrbereitschaft bzw. Taxi).

§8. Verfahren bei wiederholter Alkoholauffälligkeit

Entsteht bei einem Vorgesetzten der Eindruck, daß ein Mitarbeiter suchtgefährdet ~~ist~~ oder alkohol- abhängig ist, so führt er mit ihm ein vertrauliches Gespräch. Er zeigt Wege zur Hilfe auf. Zugleich teilt er ihm mit, daß bei fortdauerndem Alkoholmißbrauch Maßnahmen nach §§ 9 ff angewendet werden.

Über dieses Gespräch wahrt der Vorgesetzte Stillschweigen, eine Eintragung in die Personalakte erfolgt nicht.

§9. Ist im Verhalten des Mitarbeiters innerhalb 6 Wochen keine positive Veränderung festzustellen, so ist vom Vorgesetzten gemeinsam mit einem Suchtbeauftragten ein weiteres Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen. Der ~~Bestraf~~ Mitarbeiter kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Gegenstand dieses Gesprächs sind der Alkoholkonsum des Mitarbeiters, sein Verhalten und seine Leistungen, fachliche Hilfen für Suchtgefährdete sowie Konsequenzen bei fortdauerndem Alkoholmißbrauch.

Der Mitarbeiter wird abgemahnt.

§10. Bei fortdauerndem Alkoholmißbrauch des Mitarbeiters innerhalb der nächsten 6 Wochen wird ein weiteres Gespräch geführt, an dem der Mitarbeiter, der Vorgesetzte, der Leiter der Personalabteilung, der Suchtbeauftragte und der Betriebsrat teilnehmen.

Gegenstand dieses Gesprächs sind der Alkoholkonsum des Mitarbeiters, sein Verhalten und seine Leistungen, fachliche Hilfen für Suchtgefährdete sowie Konsequenzen bei fortdauerndem Alkoholmißbrauch. Dem Mitarbeiter werden arbeitsrechtliche Konsequenzen angekündigt für den Fall, daß er die ihm nachgewiesenen Hilfsangebote nicht annimmt und sein Mißbrauchsverhalten ~~fortbesteht~~ fort dauert. Zur Annahme des Hilfsangebotes wird ihm eine Erklärungsfrist von einer Woche eingeräumt. Die Wahl der arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die Inhalt der Abmahnung sind, erfolgt unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls; zu den Maßnahmen können zählen: Entzug von Leistungszulagen, Entzug von dienstlichen Funktionen, Unterbrechung des Bewährungsaufstiegs, vorübergehende Umsetzung....

§11. Bei fortdauerndem Alkoholmißbrauch des Mitarbeiters innerhalb der nächsten 3 Monate erfolgt eine weitere Anhörung mit dem Ziel, den Mitarbeiter zur Mitwirkung an seinem Genesungsprozeß zu bewegen und ihn auf die Folgen einer Verweigerung hinzuweisen. Diese sind Änderungskündigung oder Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

§12. Alkoholgefährdete und alkoholabhängige Mitarbeiter sind besonderer Schutz und Fürsorge von Arbeitgeber und Betriebsrat zu gewähren unter Beachtung dessen, was für den Weg aus der Abhängigkeit fachlich hilfreich ist. Dies gilt insbesondere für Kranke im Genesungsprozeß.

Wenn ein nach § 11 gekündigter Mitarbeiter zu einer abstinenten Lebensweise gefunden hat, bietet der Arbeitgeber ihm einen angemessenen Arbeitsplatz an.

§13. Bei Rückfälligkeit nach einer Therapie in einer Fachklinik oder einer ambulanten Therapie oder trotz Besuch einer Selbsthilfegruppe ist im Einvernehmen mit Arbeitgeber, Betriebsrat, Suchtbeauftragten, (bzw. Beratung mit dem Therapeuten) das weitere Vorgehen zu regeln. Das Vorgehen orientiert sich an den Stufen in §§ 9 - 12.

§14. Verschwiegenheitspflicht, Persönlichkeitsschutz

§15. Beilegung von Streitigkeiten

(durch Verfahren Einigungsstelle gem § 76 (5) BetrVG)

§16. Geltungsdauer

(1 Jahr, Verlängerung 6 Monate)

§17. Inkrafttreten

Rudolf Ballensiefen
Flughafen Köln/Bonn GmbH

Erste Erfahrungen aus einem Alkoholpräventionsprogramm bei der Flughafengesellschaft Köln/Bonn

Meine Damen und Herren,

gestatten Sie mir, daß ich mich gleich zu Beginn vorstelle. Ich bin Angehöriger des Flughafens Köln/Bonn. Bin dort unter anderem als Fachkraft für Arbeitssicherheit beschäftigt. In der Betriebshierarchie bekleide ich eine Stabsstelle der Technischen Geschäftsführung. In der Firma bin ich seit mehr als 26 Jahren beschäftigt und habe das Wachsen des Unternehmens aus bescheidensten Anfängen miterlebt. Die Belegschaftsstärke betrug bei meinem Eintritt in der Firma 65 Mitarbeiter – heute sind es ca. 750.

Die Flughafengesellschaft ist ein Dienstleistungsbetrieb, dessen Hauptaufgabe in der Abfertigung von Flugzeugen aller Art und in der Vermietung und Verpachtung von Gebäuden, Räumen und Flächen besteht. Diese Gebäude und Flächen liegen teils verstreut auf einer Fläche von ca. 3 km².

Die Gesellschaft, die Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland, das Land Nordrhein-Westfalen, sowie die Kreise Rhein-Sieg und Rhein.-Berg, ist in drei Hauptabteilungen gegliedert. Es sind dies die kaufmännische, die technische und die Verkehrsleitung. Diese gliedern sich wiederum in 5, 6 und 3 Abteilungen mit ca. 230 Angestellten und 520 gewerblichen Arbeitnehmern.

Die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit übe ich seit dem 1. 4. 1980 aus – und mir ist seitdem bei den Untersuchungen von Arbeitsunfällen aufgefallen, daß es, nach meinem Dafürhalten für eine zu große Anzahl von Arbeitsunfällen keine Erklärung gibt. In der Unfallstatistik fallen diese Unfälle dann unter den Begriff »Fehlverhalten des Verletzten«. Damit kann man sich als Engagierter im Arbeitsschutz nicht zufrieden geben. Mit der Zeit jedoch wurden die bei mir unterschwellig vorhandenen Verdachtsmomente bestätigt, daß eine Reihe dieser »unerklärlichen« Arbeitsunfälle im Genuß von Alkohol ihre Ursachen haben. Es handelt sich überwiegend um den gleichen Personenkreis, der entweder durch Genuß von Alkohol auffällig wurde oder der neben den häufigen Arbeitsunfällen auch viele Fehltage aufzuweisen hatte.

In der Arbeitsschutz-Ausschußsitzung am 19. 3. 1982 habe ich darüber berichtet. Nach eingehender Diskussion erklärten sich spontan die beiden Betriebsratsvorsitzenden, die stellvertretende Sicherheitsfachkraft und die Betriebsärztin bereit, in einer Gruppe mitzuwirken, die das Ziel verfolgen sollte, den Mißbrauch von Alkohol am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

Da standen wir nun plötzlich: auf der einen Seite mit einem großen Entschluß – und Null-Ahnung, wie wir ein solch anspruchsvolles Unterfangen angehen sollten, auf der anderen Seite. Kaum war uns bewußt, was uns an Schwierigkeiten und – teilweise – persönlichen Angriffen ins Haus stand. Wir haben dann versucht, uns durch den Besuch von Veranstaltungen und Seminaren schlau zu machen und dabei festgestellt, daß es damals wenig sach- und fachgerechte Veranstaltungen für die Alkoholproblematik in der Arbeitswelt gab, die erstens auch für Laien verständlich waren und zweitens den betroffenen Menschen gerecht würden. Erst als ich auf einem Seminar einen Vortrag von Herrn Ziegler (DHS) hörte, sah ich etwas Land in der Ferne.

Aus dem Protokoll der erwähnten Arbeitsschutz-Ausschuß-Sitzung erfuhr die Geschäftsführung von dem Vorhaben und beauftragte mich mit Schreiben vom 5. 8. 1982 mit der Federführung für die geplante Gruppe und forderte mich auf zu berichten, damit über die weitere Vorgehensweise entschieden werden könne.

Eine erste Sitzung der Gruppe hatten wir am 15. 10. 1982. Es wurde lange über Arbeitsgrundlagen und -möglichkeiten diskutiert. Man war allgemein der Ansicht, schnellstens mit ähnlichen Gruppen in Erfahrungsaustausch zu treten. In der Tendenz bestand in der Gruppe auch Einigkeit darüber, daß in akuten Fällen gehandelt werden müsse und daß auch disziplinarische Maßnahmen erforderlich seien. Als größter Erfolg dieser Sitzung kann heute festgestellt werden, daß die Geschäftsführung verfügte, daß bei disziplinarischen Maßnahmen infolge von Alkoholgenuß der Leiter der Arbeitsgruppe beteiligt werden sollte, mit dem Ziel, den Betroffenen möglicherweise einer Therapie oder sonst für ihn geeigneten Maßnahmen zuzuführen. Damit war erst einmal sichergestellt, daß den Betroffenen unter dem Eindruck ihrer Schuld kein Vertrag über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgedrückt werden würde.

Zu diesem Zeitpunkt bestand für die Gruppe kein Arbeitsprogramm. Es fehlten dazu alle Voraussetzungen. Man beschränkte sich auf Einzelaktionen wie Vorträge bei Vorgesetzten.

In diesem Stadium trat für uns die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung in Erscheinung, die aufgrund von Zuschriften auf eine Presseveröffentlichung initiativ wurde und ein Projekt zur Vorbeugung des Alkoholkonsums in der Arbeitswelt vorbereitete.

Auf der Tagung der Bundeszentrale am 24./25. Februar 1983 in Bergisch Gladbach wurden schließlich die ersten Kontakte zur heutigen Zusammenarbeit gelegt.

Das Projekt Flughafen Köln/Bonn hat im wesentlichen folgende Ziele:

- Reduktion des Gesamtkonsums,
- Entwicklung eines betriebsbezogenen Gesamtkonzeptes,
- Aufbau einer betrieblichen Infrastruktur, die gewährleistet, daß die Arbeit über das Projektende hinaus weiter betrieben wird.

Die Bundeszentrale stellt einen Projektleiter, Herrn Dipl.-Soziologen Ulrich Hentschel, der einmal den Kontakt zur Zentrale darstellt, zum anderen die Aktivitäten der Gruppe begleitet und berät. Gleichzeitig hat er die Aufgabe, die Projektschritte aufzuzeichnen.

Seit dem Zeitpunkt der Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale tagt die Arbeitsgruppe regelmäßig einmal im Monat. Der Mitarbeiterkreis hat sich um sechs Personen erweitert. Es wurden Untergruppen gebildet, die jeweils in festgelegten Betriebsbereichen Mitarbeiter und Vorgesetztengespräche durchführen. Weiterhin wurde ein Redaktionsteam mit der Erarbeitung von Infos und Veröffentlichungen in der Betriebszeitung »intern« beauftragt.

Wie haben wir das Projekt eingeführt?

Die Vorstellung erfolgte in einer Betriebsversammlung am 17. 10. 1983 mit der Nennung folgender Ziele:

1. die Geschäftsführung über Fragen zum Problembereich Alkohol zu beraten und Entscheidungen vorzubereiten;
2. die Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen in allen Fragen, in denen Alkohol eine Rolle spielt, auf Anforderungen zu beraten und ihnen zu helfen;
3. durch Gespräche und Veranstaltungen aufklärend zu wirken.

Welche Ausgangslage war gegeben?

Im gesamten Betrieb bestand ein tradiertes Trinkverhalten, das offiziell toleriert wurde, obwohl in der Arbeitsordnung ein grundsätzliches Alkoholverbot verankert war. Aufgrund der Betriebsart war und ist die Verfügbarkeit von Alkohol jederzeit gegeben.

Im Betrieb wird vielfach im 24-Stunden-Schichtdienst gearbeitet. Als besondere Belastung liegen Lärm sowie Wechsel zwischen hoher Arbeitsintensität und Wartezeiten vor.

Es gibt Arbeiten, die häufig zu dauernden Erkrankungen der Wirbelsäule und der Gelenke führen (Belly-Post-Fracht). Arbeitsplätze liegen vielfach im Freien. Die Beschäftigten sind Witterungseinflüssen ausgesetzt.

Welche Erfahrungen hat die Gruppe gemacht?

Nachdem die Belegschaft merkte, daß es nun »erst« wurde, wurde den Gruppenmitgliedern mit großem Mißtrauen, sowohl persönlich als auch den erklärten Zielen gegenüber, entgegnet. Einige wurden bewußt persönlich diffamiert oder es wurde der Versuch unternommen, sie unglaublich zu machen. Leider trugen Maßnahmen wie die Beschaffung und Inbetriebnahme eines Alco-Testers und die Veranlassung von Belegschaftsmitgliedern zu Alkohol-Tests verstärkt dazu bei. Das Gerät steht heute dem Betriebsarzt und zum freiwilligen Test zur Verfügung. Die dazu erforderliche Verfahrensweise ist durch Geschäftsanweisungen geregelt.

Von den Vorgesetzten wurden in kurzer Zeit eine Reihe von Problemfällen bekannt gemacht. Das heißt aus unserer Sicht, daß versucht wurde, durch das »Opfern« einiger ohnehin unhaltbarer Fälle die Gruppe zu beschäftigen und von weiterem abzuhalten. Es war in der Tat so, daß sich die Gruppenmitglieder nun erstmal beweisen mußten. Dies ging nicht ohne Erschütterungen ab. Plötzlich gab es Differenzen im Betriebsrat und in der Gruppe. Es gab Momente, da das Projekt auf des Messers Schneide stand. Es äußerten sich die ersten starken Bedenken gegen den Projektleiter, denn man sah in ihm plötzlich die Person, die für alle Neuerungen verantwortlich zu machen war. Zudem war er ein Außenstehender – ein Umstand der immer noch gegen ihn ins Feld geführt wird. Es gab auch Versuche von Vorgesetzten, in die Gruppe hineinzuwirken.

Wir können heute mit Stolz behaupten, daß wir diese Zeit – mehr oder weniger gut – überstanden haben. Heute arbeiten zwei ständige Mitglieder des Betriebsrates in der Gruppe mit. Der betriebsärztliche Dienst gibt uns wertvolle Anregungen und wir sind bei der Geschäftsleitung anerkannt.

In der zurückgelegten Zeit wurde im Betrieb eine Ausstellung zu Drogengefahren, insbesondere Alkohol, mit Gelegenheit mit Gruppenmitgliedern und externen Suchtberatern zu sprechen, durchgeführt. Es haben Diskussionen und Filmvorführungen von Mitarbeitern der Suchtberatungsstelle der Stadt Köln mit Vorgesetzten stattgefunden. Es wurden regelmäßig Infos herausgegeben, an vielen Stellen im Betrieb wurden Informationsmaterial und Anschriften von Selbsthilfegruppen ausgelegt. Es erscheinen Artikel über die Alkoholproblematik in der Betriebszeitung »intern«. Es gibt in ersten Fällen Beratungen von Vorgesetzten. In einem Fall besteht sogar eine gute Zusammenarbeit.

Was haben wir bis heute erreicht?

Hier muß ich noch einmal hervorheben, daß niemand mehr wegen Alkohol-Delikten entlassen wird und daß in den Fällen, in denen sich Mitarbeiter in Therapie begeben, der Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Weiterhin ist das Thema Alkohol enttabuisiert worden. Es wird heute offen über Alkohol gesprochen. Der Bezug von Alkohol auf Essensgutscheine ist unterbunden worden. In zwei Hauptabteilungen ist der Alkoholgenuß während der üblichen Betriebsfeiern untersagt worden. In einigen Abteilungen ist bereits vorher auf freiwilliger Basis auf den Genuß von Alkohol zu diesen Anlässen verzichtet worden. Immer häufiger erklären Mitarbeiter, daß sie heute einsehen, daß Alkohol in der Arbeitswelt nichts zu suchen hat.

Drei Mitarbeiter haben an Therapiemaßnahmen teilgenommen und arbeiten wieder im Betrieb, ein anderer Mitarbeiter befindet sich noch in der Therapie, für einen weiteren wird eine Maßnahme eingeleitet. Zwei Mitarbeiter befinden sich in ambulanter Therapie.

An dieser Stelle möchte ich hervorheben, daß die Zusammenarbeit mit den Gesundheitsämtern gut ist. Dies mag alles sehr optimistisch erscheinen, doch wir wissen, daß wir erst am Anfang stehen.

Wie sieht die Arbeit für die Zukunft aus?

Die Qualifizierung der Gruppenmitglieder ist dringend erforderlich. Wir können es uns nicht leisten, in der Betriebsöffentlichkeit

1. falsch und
2. unterschiedlich zu argumentieren.

Es sollte deutlich divergierende Auffassungen über die Projektziele zukünftig nicht mehr geben.

Die Vorgesetzten-Schulung muß intensiviert werden. Wir haben bald erkannt, daß diese die wichtigste Gruppe im gesamten Projekt darstellen. Dies gilt sowohl für den allgemeinen Umgang mit Alkohol als auch für den Umgang mit Alkoholkranken. Wenn es auf Dauer nicht gelingt, diese Gruppe zu gewinnen, ist letztlich das Projekt gescheitert.

Die Verfügbarkeit von Ersatzgetränken muß gewährleistet werden. Die Probleme mit Alkohol in der Arbeitswelt müssen auch den übrigen am Flughafen ansässigen Firmen (LVG's, Behörden, Speditoren, Reiseunternehmen usw.) nahe gebracht werden, damit diese ihrerseits aktiv werden. Von den 2500 auf dem Flughafen tätigen Menschen sind nur, wie eingangs erwähnt, 750 Angehörige der Flughafengesellschaft.

Der jetzige Stand des Projektes muß in einer Halbzeitanalyse erfaßt werden, damit ein Soll-Ist-Vergleich erfolgen kann. Gegebenenfalls sind Berichtigungen vorzunehmen.

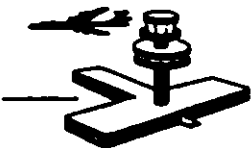
Die Auswertung der Halbzeitanalyse darf nicht durch am Projekt unmittelbar Beteiligte durchgeführt werden, um der »Betriebsblindheit« vorzubeugen.

Die Medienarbeit muß sinnvoll erweitert werden.

Die Betreuung von Belegschaftsmitgliedern, die nach einer Therapiemaßnahme an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, muß sichergestellt werden.

Abschließend möchte ich zum Ausdruck bringen, daß die zurückliegende Zeit sehr schwer war. Ich hätte zu Anfang niemals geglaubt, daß einem die Problematik derart unter die Haut geht. Nie hätte ich geglaubt, wie viele Schläge unter die Gürtellinie geführt werden würden. Doch kann ich auch behaupten, daß ich viele neue Erkenntnisse gewinnen konnte nach dem Motto »Was mich nicht umwirft, macht mich stark«. Wir sind insgesamt der Ansicht, daß es gut war, die Gruppe zu bilden, und sind davon überzeugt, wenn in anderen Unternehmen ähnliche Vorhaben gestartet werden sollen, sind sie ohne engagierte Betriebsgruppen nicht durchzuführen.

Wir sind uns bewußt, daß wir heute für andere die Kastanien aus dem Feuer holen, indem wir wieder reparieren wollen, was bei verantwortungsvoller Führung nicht hätte einreißen dürfen. Doch ist uns jeder Mitarbeiter, dem wir durch unsere Arbeit helfen können, den Einsatz wert.



Mittwoch, 14. November 1984

Pilotprojekt am Flughafen zeigt Erfolge

Beim Jubiläum knallen selten die Sektkorken

Alkohol am Arbeitsplatz birgt Gefahren

Von Rudolf Kreitz

Flughafen - Geburtstage, Jubiläen, Beförderungen, Urlaubsanfang und -ende, Namenstage: Gründe und Gelegenheiten, am Arbeitsplatz miteinander anzu-

stoßen finden sich immer. Und es fehlt auch nicht an Gästen, die auf allen Feiern dabei sind und denen das Maßhalten schwerfällt. Die Flughafen GmbH erkannte die damit verbundenen Gefahren und ging

daher mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung vor einem Jahr das Pilotprojekt »Alkohol im Betrieb« an. Der »Kölner-Stadt-Anzeiger« sprach jetzt mit den Verantwortlichen über die ersten Erfolge.

Alkohol am Arbeitsplatz ist aber beileibe kein flughafenpezifisches Problem. Pro Einwohner werden in der Bundesrepublik jährlich fast 150 Liter Bier, über 28 Liter Wein und mehr als sieben Liter Branntwein getrunken. Die Gesundheitsorganisationen schätzen, daß zwei bis drei Prozent der Bundesbürger behandlungsbedürftig alkoholkrank sind.

Obwohl Alkohol in allen Betrieben grundsätzlich verboten ist und auch die Arbeitsschutzbestimmungen den Genuß alkoholhaltiger Getränke ausschließen, wird am Arbeitsplatz getrunken.

- Die Geschäftsleitungen vieler Betriebe tolerieren, ja fördern sogar solche Feiern, ohne die Gefahren zu sehen. Sie wollen den Mitarbeitern den Spaß nicht verderben. Aber sehen sie auch die Gefahren? Alkoholkranke Mitarbeiter werden unterstützt,

bis sie irgendwann nicht mehr tragbar sind. Wurden ihre Suchtprobleme zuerst vertuscht oder unter den Tisch gekehrt, so distanzieren man sich von heute auf morgen von ihnen. Die Folge ist oft die Kündigung.

Am Flughafen wird nicht mehr als anderswo getrunken, wenn auch Bier, Wein und härtere Getränke durch die vielen Läden und Lokale im Flughafen nicht nur eben für die Passagiere, sondern auch die Beschäftigten sehr viel leichter und problemlos zu beschaffen sind. Vor vier Jahren setzten sich deshalb Lilo Beck und Waltraud Mayer vom Betriebsrat und Rudi Ballensiefen, Fachkraft für Arbeitssicherheit am Köln-Bonner Flughafen, erstmals zusammen, um offen über das Problem des Alkohols am Arbeitsplatz zu reden. Ballensiefen war bei der Analyse der Unfallstatistiken aufgefallen, daß stets bei einer bestimmten Anzahl von Unfällen ein Fehlverhalten der Verletzten vorlag. Da es fast immer die gleichen Personen waren, vermutete er einen Zusammenhang, der nicht allein auf zwei linke Hände zurückzuführen war: Alkohol.

Ulrich Hentschel

Das Modellprojekt Flughafen Köln/Bonn

Das Modellprojekt am Flughafen Köln/Bonn wird im Oktober dieses Jahres nach dreijähriger Laufzeit abgeschlossen werden.

Über die Entstehung des Projekts und seine Entwicklung in der ersten Phase, also bis zum Herbst 1984, hatte Rudolf Ballensiefen, der Haupt-Initiator und Vorsitzende des betrieblichen Arbeitskreises, auf der vorangegangenen Tagung berichtet ¹⁾. Ich werde hier den Fortgang des Projekts darstellen und die Aufgaben, die noch vor uns liegen, skizzieren.

Das Projekt lief in dieser mittleren Phase keineswegs so, wie wir es uns gewünscht hatten: es kam nicht zu einem stetigen Ausbau des Vorbeugungsprogramms; es ist nicht gelungen, die geplanten Aktivitäten kontinuierlich zu entwickeln und auf den gesamten Betrieb auszuweiten. Nicht, daß das Erscheinungsbild des Projekts nur von Stagnation, Konflikten und Enttäuschungen gekennzeichnet wäre - es sind auch erfreuliche Momente zu verzeichnen: der Gesamtkonsum alkoholischer Getränke im Betrieb ist weiterhin rückläufig, und es gibt weniger Fälle von exzessivem Trinken. Aber insgesamt hat das Projekt 1985 eine schwierige Phase erlebt, die jetzt hoffentlich überwunden ist, so daß ein guter Abschluß erreicht werden kann. Über das Projektende hinaus soll das Programm im Betrieb ja weitergehen...

Die Vorgesetzten - schwer zu erreichen

In der ersten Phase war der Arbeitskreis "Alkohol im Betrieb", das ist die betriebliche Initiativgruppe bei der Flughafengesellschaft, mit Zuversicht ans Werk gegangen. Der Belegschaft wurde durch Flugblätter, eine kleine Wanderausstellung und viele einzelne Gespräche der Arbeitskreismitglieder das Thema 'Alkohol und Arbeit' nahegebracht; in kurzen Diskussionsveranstaltungen wurden Vorgesetzten allgemeine Informationen über Alkoholabhängigkeit gegeben und das Interventionskonzept vor-

R. Ballensiefen, Erste Erfahrungen aus einem Alkoholpräventionsprogramm bei der Flughafengesellschaft Köln/Bonn. in: BZgA (Hrsg.), Alkohol und Arbeitswelt. 2. Tagung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln, 14. - 16. 11. 1984. Köln 1986, S. 13 - 17

gestellt. das der Arbeitskreis inzwischen erarbeitet hatte. (Es ist ein mehrstufiges Schema. ein Katalog von Maßnahmen, mit denen konstruktiver Druck ausgeübt werden kann; bei der Entwicklung dieses Konzepts haben wir uns an bewährte Muster der IG Metall und des Personalärztlichen Dienstes der Stadtverwaltung Köln angelehnt.)

Ein Teil dieses Interventionskonzepts, das der Arbeitskreis vorgeschlagen hatte, wurde noch 1984 durch die Geschäftsführung ~~per Anweisung zur verbindlichen Vorgehensweise erklärt:~~ das Eingreifen des Vorgesetzten, wenn ein Mitarbeiter akut durch Alkohol beeinträchtigt ist. Wie im Wiederholungsfall mit einem alkoholauffälligen Mitarbeiter zu verfahren sei, wurde den Vorgesetzten erläutert; der Arbeitskreis warb dafür, diesen Maßnahmenkatalog nicht dem Buchstaben nach, sondern sinnemäß, mit Augenmaß anzuwenden. Und er bot seine Beratung dabei an.

Daß Vorgesetzte aufgrund dieser noch recht mageren Information über Alkoholismus und sinnvolle Vorgehensweisen bei betrieblichen Konfliktfällen ihr Verhalten schon wesentlich ändern würden, hatte der Arbeitskreis nicht erwartet. Genauere Beschäftigung mit dem Problem, mehr Information und auch Training sollten in einer Reihe von Schulungsveranstaltungen folgen. Vor allem aber wollte der Arbeitskreis erreichen, daß diejenigen Vorgesetzten, die in der Vergangenheit mit dem Programm nicht in Berührung kommen wollten, nun endlich - wenn schon nicht aus Einsicht, dann aufgrund einer Anweisung - teilnehmen. Das ist bisher nicht gelungen.

Auch zu der eintägigen Informationsveranstaltung im März 1985, die Herr Ziegler gestaltete, kamen sehr viele Vorgesetzte nicht - leider wiederum jene, die sich auch den zwei zuvor angebotenen Schulungen entzogen hatten. Bezeichnenderweise handelt es sich insbesondere um Vorgesetzte aus denjenigen Abteilungen des Unternehmens, in denen die größten Probleme mit Alkohol bestehen.

Wenn die Vorgesetztenschulung als Gerüst für den Bau des Programms konzipiert war, dann sieht es heute so aus, wie wenn Leitern, Bretter und Balken dahingestellt, aber nicht fest ver-

bunden wurden.

Der Arbeitskreis machte die Geschäftsführung wiederholt auf die Dringlichkeit dieser Vorgesetztenschulung aufmerksam. Ohne die Beteiligung der Vorgesetzten, besonders der Meister, komme das Projekt nicht voran, sondern sei gefährdet.

Dabei sind wir uns der Schwierigkeit bewußt, die die Position gerade der Meister im sozialen Gefüge des Betriebs mit sich bringt - im Spannungsfeld zwischen persönlichen Bindungen, sozialer Herkunft, Loyalität und Verantwortung. Wir sehen aber ebenso die Gefahren des Co-Alkoholiker-Verhaltens, das oft seit langem praktiziert wird und das die Einsicht in die Zusammenhänge fast so schwer macht wie für die Betroffenen selbst. Bei den kommenden Aktivitäten wird das zu berücksichtigen sein.

Eine weitere Schwierigkeit besteht in dem personellen Engpaß bei den Meistern: innerhalb des vergangenen Jahres wurde der Personalbestand der Flughafengesellschaft um 76 Mitarbeiter auf jetzt über 800 erhöht; dabei mangelte es an qualifiziertem Nachwuchs für die untere Führungsebene.

Für die nächste Zukunft ist geplant, die Schulung zunächst mit den bisher kooperationsbereiten Vorgesetzten fortzuführen; wir hoffen, daß deren positive Erfahrungen helfen, die Widerstände bei den Zögernden aufzulösen.

Daß zwei Jahre nach Beginn der betrieblichen Aktivitäten des Arbeitskreises in der Belegschaft noch Mitarbeiter sind, die offensichtlich mit Alkohol Probleme haben, ist nicht verwunderlich. Der Schwerpunkt und die bisherigen Erfolge des Projekts liegen in der Vorbeugung der Änderung der Trinkgewohnheiten bei den "Normalkonsumenten". Es wird aber als Problem empfunden, daß in manchen Bereichen nichts gegen problematischen Umgang mit Alkohol unternommen wird. Der Arbeitskreis mußte feststellen, daß in bestimmten Abteilungen, obwohl die Alkoholprobleme einzelner Mitarbeiter bzw. "Maßzellen" bekannt sind, die Vorgesetzten nichteingreifen. Das ist das in den meisten Be-

trieben übliche Schema: Probleme werden solange ignoriert, bis es zum massiven Konflikt kommt; dann erscheint der jeweils Betroffene nicht mehr tragbar, und für eine verständige Intervention ist "alles zu spät".

Diesen Verlauf nahmen mehrere Einzelfälle während dieser mittleren Phase des Projekts. Lange Zeit hindurch hatte man Alkoholprobleme wohl geahnt oder genau davon gewußt, aber nie den Betroffenen darauf angesprochen; auch wenn offenbare Leistungsmängel gerügt worden waren, hatte man das Thema Abhängigkeit gemieden; schließlich wurden bei Alcotest BAK-Werte gemessen, die allen Beteiligten unglaublich hoch erschienen. Immerhin wurde dann - in diesem fortgeschrittenen Stadium - Kontakt zum Arbeitskreisvorsitzenden aufgenommen. In einem Fall war aber eine außerordentliche Kündigung nicht mehr zu vermeiden.

Als positive Entwicklung ist anzumerken, daß einige Vorgesetzte zur Kooperation mit dem Arbeitskreis bzw. seinem Vorsitzenden bereit sind und mehr Problembewußtsein und Aufmerksamkeit gegenüber Konfliktfällen entwickeln. Diese Vorgesetzten versuchen auch, mit gutem Beispiel voranzugehen und sorgen für eine Einschränkung des Alkoholkonsums bei den Feiern in ihrem Bereich.

So hat sich der Gesamtkonsum alkoholischer Getränke offensichtlich auf einem niedrigeren Niveau eingependelt; allerseits wird bestätigt, daß sich die Trinkgewohnheiten geändert haben. Mit Meßwerten kann ich hier verständlicherweise nicht aufwarten, aber im Januar 86 schätzten Kollegen, daß sich bei 80 bis 90 Prozent die Situation gebessert hat.

Zielrevisión

Im Frühjahr 1985 war es innerhalb des Arbeitskreises zu einem Konflikt gekommen. Damit war das Projekt sozusagen an seinem individuellen Tiefpunkt angelangt.

Daß die Vorgesetztenschulung nicht vorankam, war ja schon im Herbst 1984 erkennbar geworden. Eine nachhaltige Frustration

machte sich bei den Arbeitskreismitgliedern breit, als auch nach der Veranstaltung im März 1985, die doch bei den Beteiligten gute Resonanz gefunden hatte, keine Änderung abzusehen war. Man fühlte sich hingehalten, vom Vorstand nicht energisch unterstützt - und trotz allen Engagements Anfeindungen und unse-rechten Unterstellungen ausgesetzt.

In dieser Situation habe ich auf einer Arbeitskreissitzung einen Vorschlag gemacht, der wohl das Faß zum Überlaufen brachte. Ich wollte mit meiner Anregung die Diskussion um alkoholfreie Feiern noch einen Schritt weiterbringen. Aber damit hatte ich die Zeichen der Zeit verkannt: nicht Weiterschreiten in Richtung auf Alkoholfreiheit stand an, sondern die Sicherung des bisher Erreichten. Es ging darum, die verbesserten allge-meinen Trinkgewohnheiten zu stabilisieren und die Vorgesetzten zu bewegen mitzuziehen.

Die Option der funktionalen Nüchternheit, also die strikte Trennung von Arbeit und Alkohol, war in der Vergangenheit von einigen Arbeitskreismitgliedern befürwortet worden. Sie gilt nach wie vor allein bei der Feuerwehr als verbindliche Maxime. Für den Betrieb als Gesamtheit aber, so stellte sich damals heraus, war dieses Ziel, keinen Alkohol bei der Arbeit zu dulden, zu hoch gesetzt und nicht zu verwirklichen; der Versuch, das Programm in diese Richtung weiterzutreiben, würde neue, unerwünschte Konflikte provozieren und den mitmenschlichen Kontakt im Betrieb beeinträchtigen. Das "eigentlich richtige" Ziel war unerwünscht, insofern es den Gewohnheiten und Erwartungen in unserer gesellschaftlichen Umgebung nicht angemessen Rechnung trüge.

In dieser Auseinandersetzung um das Selbstverständnis des Arbeitskreises und meine Rolle als Projektbearbeiter im Auftrag der BZgA - es ist hoffentlich die letzte Debatte um die Ziele des Projekts gewesen - wurde letztlich eine Haltung erreicht, in der die Mitglieder nunmehr entschieden übereinstimmen. Die Formel dafür lautet: "Wir wollen ein Optimum, nicht ein Maximum erreichen." Das ist so zu verstehen, daß eine Beein-

trächtigung der Arbeitsfähigkeit nicht toleriert werden soll, sondern Anlaß zur Intervention der Vorgesetzten gibt - daß aber im Ausnahmefall, d. h. zur Geselligkeit bei besonderem Anlaß, ein mäßiger Konsum geduldet werden kann.

Praktisch bedeutet das, daß die Vorgesetzten jeweils im Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden haben - nicht über das "ob", sondern über das "wieviel". unter funktionalen Gesichtspunkten.
~~als Ermessenssache.~~

Für das Kriterium "Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit" sind dem Arbeitskreis in der Hauptsache Gründe der Arbeitssicherheit und soziale Gesichtspunkte wichtig; betriebswirtschaftliche Erwägungen (Ausfallzeiten) werden nicht nachdrücklich vertreten, aber möglicherweise wird ihnen in Zukunft von anderer Seite mehr Gewicht beigemessen: zum Jahreswechsel 1986 wurden die Stellen des kaufmännischen Direktors und des Personalchefs neu besetzt.

... dem Abschluß entgegen ...

Eines der Ziele des Projekts, die bei Beginn der Kooperation von Flughafengesellschaft und Bundeszentrale festgelegt worden waren, lautet:

"Aufbau einer betrieblichen Infrastruktur, auf der aufbauend Vorbeugung kontinuierlich - d. h. über das Projektende hinaus und von einzelnen Personen unabhängig - weitergeführt und immer neu initiiert wird."

Um das einzulösen, ist noch viel zu tun in den nächsten Monaten.

Wie soll das aussehen, wenn im Herbst die Bundeszentrale sich zurückzieht?

Wird der Arbeitskreis weiter bestehen, evtl. in verkleinerter Form? Mit einer neuen Befristung? Löst er sich stillschweigend auf? Oder ganz offiziell, mit einem Fest?

Soll nicht doch eine Betriebsvereinbarung angestrebt werden, um die Verfahrensweisen und Spielräume auf Dauer abzusichern?

Wird die Verantwortung für die Betreuung von Problemfällen einer zuständigen Stelle übertragen? Einer einzelnen Person oder mehreren? Oder überhaupt keine Institutionalisierung? Welche Kooperation mit externen Einrichtungen?

Wer wird Interesse haben und sich kompetent fühlen - und wem wird man von den verschiedenen Seiten im Betrieb die Kompetenz zubilligen - in Konflikten zu beraten, heiße Eisen anzupacken?

Sicher will der Arbeitskreis nicht, daß die Vorbeugungsaktivitäten dann soweit schrumpfen, daß einmal im Jahr ein Plakat ausgehängt wird. Aber wer wird sich in den nächsten Jahren engagieren, Ideen entwickeln und sich die notwendigen Mittel verschaffen, um sie umzusetzen?

Viele Fragen. Sie werden in den nächsten Monaten konkreter gestellt werden und viel Raum in den Beratungen des Arbeitskreises einnehmen.

Und dann sind da noch die "laufenden Geschäfte" zu bewältigen:

- Weiterhin muß ein Schwerpunkt in der Ansprache der betrieblichen Öffentlichkeit liegen. Aufgabe sind die Stärkung des Problembewußtseins und die Stabilisierung der erreichten Verbesserungen im Umgang mit Alkohol. Das geschieht durch viele Einzelgespräche, schriftliche Information und besondere Veranstaltungen mit Medieneinsatz.
- Ende Februar veranstaltet der Arbeitskreis eine "Filmwoche": dezentral in acht Abteilungen werden Filme gezeigt ("Alles zu seiner Zeit" bzw. "Ab morgen ist Schluß") und eine Aussprache darüber angeboten; wegen der Abteilungen mit Schichtbetrieb sind das insgesamt 14 Vorführungen.
- Im März soll die nächste Runde der Vorgesetztenschulung beginnen. Zur Debatte steht eine Verbindung von Tagesseminar, 2 bis 3 zweistündigen Folgeveranstaltungen im gleichen kleinen

Kreis sowie begleitender Beratung bei Interventionen; wie gesagt, ist die Zielgruppe zunächst der Kreis der aufgeschlosseneren Vorgesetzten, nicht der harte Kern der 'Projektresistenten' - die werden hoffentlich bald bewegen werden können nachzuziehen.

- Herr Ballensiefen wird auch künftig bei den Sicherheitsbeauftragten und in den technischen Schulungen das Thema Alkohol immer wieder einbringen. (Übrigens sind drei Sicherheitsbeauftragte in den letzten Monaten neu zum Arbeitskreis hinzugekommen.)
- Bereits in der Vergangenheit haben Arbeitskreismitglieder an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen; das soll auch künftig geschehen, vielleicht etwas mehr unter dem Aspekt der Aufgabenteilung nach Projektende: wenn dann der Arbeitskreis nicht mehr (in der jetzigen Form) existiert, ist größere Selbständigkeit notwendig.

Meine erste schriftliche Arbeit im Projekt war eine Ausgangsanalyse. Zwei Zwischenberichte folgten. Und selbstverständlich wird es einen Abschlußbericht geben. Er soll das Projekt insgesamt dokumentieren, die Maßnahmen, Ereignisse und Veränderungen nachzeichnen, auch subjektive Momente beschreiben und analysieren. Diese Aufbereitung des Materials soll eine Basis für die abschließende Kontrolle und Beurteilung des Projekts durch die Beteiligten (Arbeitskreis, Geschäftsführung und Betriebsrat der Flughafengesellschaft, BZcA) bilden.

Ein Ergebnis steht heute schon fest: alle Beteiligten haben dazugelernt.