



„Alkoholprävention im Betrieb“ LEITFADEN



Inhalt

DAS TOOLKIT „Mehr vom Leben“ für Betriebe 4

1. HINSCHAUEN!

Alkohol im Betrieb	6
Was ist betriebliche Alkoholprävention?	7
Sechs Gründe, warum Alkoholprävention in Ihrem Unternehmen wichtig ist!	8

2. VERSTEHEN!

Alkoholkonsum und Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten	10
Alkohol und gesundheitliche Risiken	11
Am besten null Promille	12
Was ist Alkoholsucht?	13

3. ERKENNEN!

Riskanten Alkoholkonsum erkennen	14
Vorsicht Falle! Co-Abhängigkeit und Lösungen für Mitarbeitende	15
Risikofaktoren am Arbeitsplatz	16
Check: Wo steht mein Unternehmen?	17

4. HANDELN & UMSETZEN!

Bausteine der betrieblichen Alkoholprävention	18
Welche Rolle habe ich als Führungskraft?	19
Vorbeugen & Informieren	20
Intervenieren & Qualifizieren	24
Beratung	29
In Unternehmensstrukturen einbinden	30
Marketing und Qualität nicht vergessen	32

5. RECHT HABEN!

DIE KAMPAGNE: „Weniger Alkohol – Mehr vom Leben“ 35

ANHANG

Kontakte und Beratung	37
Weiter nützliche Infos	37
Literaturverzeichnis	48
Impressum	51

DAS TOOLKIT

Mehr vom Leben für Betriebe

Mit einer klaren Haltung und konsequentem Handeln bekommen Sie mit weniger Alkohol mehr Leben in Ihren Betrieb!

Mit unserem „Mehr vom Leben“-Toolkit für Betriebe („MvL-Toolkit“ für Betriebe) erhalten Sie einen Werkzeugkoffer, der Sie bei der Verankerung von Alkoholprävention in Ihrem Unternehmen unterstützt. Praktische Handlungsempfehlungen zeigen, wie ein verantwortungsbewusster Umgang mit Alkohol im Arbeitsalltag gelingen kann. Wissenswerte Informationen zum Thema Alkohol und Arbeit, Links zu Hilfsangeboten sowie Fragen & Antworten zu rechtlichen Aspekten helfen, Klarheit zu bekommen und frühzeitig die richtigen Schritte zu setzen.

Neben diesem Leitfaden enthält das Toolkit zahlreiche weiterführende Informationsmaterialien und Arbeitsblätter, die Sie bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Alkoholprävention in Ihrem Betrieb unterstützen.

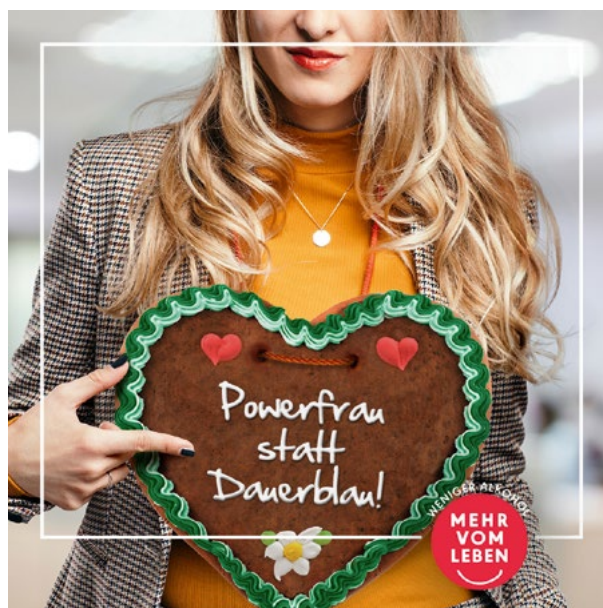
Egal ob kleiner, mittlerer oder großer Betrieb: Ihr Unternehmen profitiert von gesunden und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einem positiven Betriebsklima. Eine Unternehmenskultur, die in puncto Alkohol auf Verantwortung setzt, leistet einen wichtigen Beitrag dazu.



Zielgruppen

Kleine, mittlere und große Unternehmen aus dem privaten oder öffentlichen Sektor.

- » Führungskräfte (mit Personalverantwortung, z.B. Betriebs-, Gruppen-, Abteilungsleiter*innen, Meister*innen)
- » HR-Manager*innen
- » Arbeitsmediziner*innen
- » Arbeitspsycholog*innen
- » Sicherheitsfachkräfte
- » Betriebsrät*innen
- » am Thema interessierte Personen



Werden Sie Teil von „Mehr vom Leben“ Nutzen Sie unser „Mehr vom Leben“-Toolkit für Betriebe

Sie können das Toolkit [hier](#) online abrufen. Die Unterlagen sind kostenlos für den Download verfügbar. Gerne senden wir Ihnen die Unterlagen, die es auch in Printform gibt, auf Anfrage kostenlos zu. Schreiben Sie uns hierfür ein E-Mail an info@mehr-vom-leben.jetzt oder nutzen Sie das Bestellformular auf der Website.



Alkohol im Betrieb

Ob auf Betriebsfeiern, beim Geschäftsessen oder dem Feierabendbier nach einem stressigen Arbeitstag – Alkohol ist auch im Arbeitsleben präsent. Nicht alle Menschen schaffen dabei einen maßvollen und verantwortungsvollen Konsum: Experten*innen schätzen, dass jede/r fünfte bis zehnte Mitarbeiter*in in einem Unternehmen riskant oder schädlich Alkohol konsumiert. Die dadurch verursachten Probleme reichen von Leistungsschwankungen und Krankenständen über vermehrte Fehler bei der Arbeit bis hin zu gefährlichen Arbeitsunfällen oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit. Jeder Betrieb, egal ob großes, mittleres oder kleines Unternehmen, kann von riskantem Alkoholkonsum belastet sein – und zwar auf allen Hierarchieebenen.

Trotzdem ist das Thema nach wie vor ein Tabu: Führungskräfte schauen weg in der Hoffnung, dass sich das Problem von allein lösen wird. Kolleginnen und Kollegen schweigen aus Angst, dass der/die Betroffene den Job verlieren könnte.

Ein rechtzeitiger Blick auf das Thema Alkohol im Betrieb ist wichtig. Denn gesunde und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens.



Was ist betriebliche Alkoholprävention?

Betriebliche Alkoholprävention ist Teil jeder modernen Unternehmenspolitik. Sie richtet sich nicht ausschließlich an Suchtkranke und Menschen mit einem riskanten Alkoholkonsum, sondern verfolgt das Ziel, gesundheitlichen Gefährdungen durch schädlichen Alkoholkonsum in der gesamten Belegschaft vorzubeugen.

Dabei werden Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen gesetzt: Aufklärung und Information, gesundheitsorientierte Führung und die Schaffung eines guten Betriebsklimas, in dem Mitarbeitende Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten, sind wichtige Grundlagen, um einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol im Betrieb zu fördern.

Haben Beschäftigte bereits Probleme oder leiden an einer Suchterkrankung, zeigt die betriebliche Alkoholprävention Wege auf, wie damit erfolgreich umgegangen werden kann.

Die Ziele sind ...

- » das Thema Alkohol im Betrieb zu enttabuisieren,
- » bei allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ein Problembewusstsein zu entwickeln,
- » die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern,
- » einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol bei allen Mitarbeitenden zu fördern,
- » die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- » mögliche alkoholbedingte Probleme von Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen,
- » rechtzeitig mit auffälligen Mitarbeiter*innen zu sprechen,
- » betroffenen Personen Hilfe anzubieten.

Sechs Gründe, warum Alkoholprävention in Ihrem Unternehmen wichtig ist!



Mit dem Gesetz auf der sicheren Seite

Als Arbeitgeber/als Arbeitgeberin sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, Fürsorge für Ihre Angestellten zu tragen und diese über potenzielle Risiken für ihre Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu informieren. Auch über Gefahren durch Alkoholkonsum muss informiert werden.



Produktivere Unternehmen

Präsentismus*, häufige Fehlzeiten, Qualitätsprobleme und Produktivitätsausfälle verursachen oft beträchtliche Kosten. Alkoholprävention ist daher nicht nur eine Investition in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Entscheidung. Jeder Euro, der in die Prävention investiert wird, bringt bis zu drei Euro für Ihr Unternehmen zurück.

* d. h., der/die Mitarbeiter*in kommt krank oder berauscht zur Arbeit und ist eigentlich nicht einsatzfähig.



Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Bereits eine geringe Menge an Alkohol vermindert die Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit. Wer in betrunkenem Zustand arbeitet, gefährdet nicht nur sich selbst, sondern auch Kolleginnen und Kollegen. Studien zufolge passieren rund ein Drittel der Arbeitsunfälle unter Alkohol- bzw. Drogeneinfluss. Maßnahmen zur Alkoholprävention reduzieren Unfälle und machen Arbeitsplätze sicherer.



Besseres Betriebsklima

Risikant konsumierende bzw. alkoholabhängige Mitarbeiter*innen sind für Kollegen*innen und Vorgesetzte oft eine Mehrbelastung, da Aufgaben übernommen und Fehler ausgeglichen werden (müssen). Das führt zu Konflikten, die sich wiederum auf das Arbeitsklima, die Motivation und die Leistungsfähigkeit aller auswirken. Wer im Betrieb auf Alkoholprävention setzt, sorgt gleichzeitig für ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.



Imagegewinn für das Unternehmen

Ihr Unternehmen profitiert von gesunden und leistungsfähigen Mitarbeiter*innen und einem positiven Betriebsklima. Vor allem für die junge Generation bedeutet Arbeitsqualität auch Lebensqualität. Eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur, die Verantwortung zeigt, ist somit ein wichtiger Baustein für erfolgreiches Employer Branding.



Beitrag zur Personalentwicklung

Ohne Hinschauen führen alkoholbedingte Probleme von Mitarbeiter*innen oft zur Kündigung. Und dann verlieren beide Seiten: Ihr Unternehmen verliert eine langjährige Mitarbeiterin oder einen erfahrenen Mitarbeiter. Diese/dieser ist nicht nur schwer zu ersetzen, auch ein mühevoller Bewerbungsprozess startet von vorn. Der oder die betroffene Mitarbeiter*in verliert mit dem Jobverlust oft auch den letzten Halt. Die Förderung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Alkohol, frühzeitiges Erkennen von Problemen und Hilfestellungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Personalentwicklung und erhalten wertvolles Humankapital.

Alkohol und Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten

Wussten Sie, dass sich bereits kleine Alkoholmengen negativ auf die Arbeitsleistung und Sicherheit auswirken?

0,3 ‰

Blutalkohol verringert Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit und führt zu rascherer Ermüdung.

0,5 ‰

Blutalkohol verlangsamt die Reaktionsfähigkeit.

0,8 ‰

Blutalkohol beeinträchtigt den Gleichgewichtssinn, die Klarheit des Denkens und des selbstkritischen Handelns.

Alkoholkonsum beeinträchtigt Mitarbeiter*innen sowohl körperlich, psychisch als auch sozial. Die Folge sind hohe Kosten nicht nur im Sozial- und Gesundheitssystem, sondern auch direkt in den Betrieben.

5-10 %

aller Beschäftigten in Unternehmen konsumieren Alkohol in einem problematischen Ausmaß oder sind bereits alkoholkrank.

200 %

Alkoholisierte Personen verursachen 3-mal häufiger Unfälle am Arbeitsplatz (das sind um 200 Prozent mehr).

15-30 %

aller Arbeitsunfälle sind auf Alkoholkonsum bzw. Restalkohol zurückzuführen.

25 %

Mitarbeitende mit problematischem Alkoholkonsum sind durchschnittlich um 25 Prozent weniger leistungsfähig und haben bis zu 5-mal höhere Fehlzeiten.

Die volkswirtschaftlichen Kosten der Alkoholerkrankung sind das Ergebnis der direkten und indirekten Folgekosten der gesundheitlichen Auswirkungen von übermäßigem Alkoholkonsum. Obwohl die volkswirtschaftliche Betrachtung des Alkoholkonsums bzw. der Alkoholerkrankung schwierig ist (unzureichende Daten), fallen die hohen Kosten durch Produktivitätsverlust auf:

Volkswirtschaftliche Kosten der Alkoholkrankheit (2013)

€ 441,7 Mio.

Ökonomische Kosten durch:

Produktivitätsverlust
und Fehlzeiten

€ 373,8 Mio.

Direkte Kosten durch:

Medizinische Versorgung im
und außerhalb des Krankenhauses

Quelle: IHS HealthEcon (2013)

Alkohol und gesundheitliche Risiken:

Die Grenzen zwischen Genuss, Missbrauch und Abhängigkeit sind fließend und oft schwer zu erkennen.

Die schlechte Nachricht vorweg: Alkohol hat keine Vorteile für die Gesundheit! Heißt es oft, dass ein Glas Rotwein gut für das Herz sei, ist genau dieses Glas schlecht für die Leber. Je mehr Alkohol konsumiert wird, umso schädlicher ist das für die Gesundheit und auch das soziale und berufliche Leben einer Person.

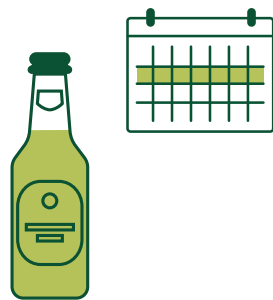
Es gibt keinen risikofreien Alkoholkonsum. Die Empfehlung lautet daher, auf alkoholische Getränke zu verzichten. Dies gilt vor allem am Arbeitsplatz.

Kinder, Jugendliche, Schwangere und Stillende sollen generell keinen Alkohol trinken.

Am besten null Promille

Mit zunehmendem Alkoholkonsum steigt das Risiko für Erkrankungen oder Unfälle. Hier finden Sie einen Überblick, mit welchen Alkoholmengen welche Risiken eingegangen werden.

Alkoholkonsum pro Woche – Risiko für die Gesundheit



Risikofrei

Risikoarm

Moderates Risiko

Riskant

Es gibt **keine sichere Alkoholmenge** für einen unbedenklichen Konsum.



bis max. 280 ml
oder **1–2 kleine Gläser Wein**
(Alkoholgehalt 12 % vol)



oder:
bis max. 660 ml
oder **1–2 kleine Flaschen Bier**
bis max. 660 ml
(Alkoholgehalt 5 % vol)



oder:
bis max. 80 ml
oder **2–4 Gläser à 0,02 l Spirituosen**
(Alkoholgehalt 38 % vol)



bis max. 825 ml
oder **5 kleine Gläser Wein**
(Alkoholgehalt 12 % vol)



oder:
bis max. 2 l Bier
oder **6 kleine Flaschen Bier**
(Alkoholgehalt 5 % vol)



oder:
bis max. 250 ml
oder **6 Gläser Spirituosen à 0,04 l**
(Alkoholgehalt 38 % vol)



mehr als 825 ml
oder **5 kleine Gläser Wein**
(Alkoholgehalt 12 % vol)



oder:
mehr als 2 l
oder **6 kleine Flaschen Bier**
(Alkoholgehalt 5 % vol)



oder:
mehr als 250 ml
oder **6 Gläser Spirituosen à 0,04 l**
(Alkoholgehalt 38 % vol)

Was ist Alkoholsucht?

Alkoholsucht ist eine chronische Abhängigkeitserkrankung und die häufigste Diagnose bei Suchterkrankungen in Österreich. Eine Sucht tritt nie plötzlich auf, sondern entwickelt sich über einen längeren Zeitraum hinweg. Bei Alkohol dauert diese Entwicklung meist mehrere Jahre (durchschnittlich zwischen sechs Jahren bei Frauen und zwölf Jahren bei Männern).

Betroffene sind oft lange Zeit angepasst und zeigen gute Kompensationsmechanismen, weshalb die Krankheit nicht immer sofort erkannt wird. Eine Alkoholerkrankung tritt bei Männern im Durchschnitt nach dem 26. Lebensjahr und bei Frauen nach dem 34. Lebensjahr auf.

Für die Diagnose durch die Ärztin und den Arzt sind nicht nur die Mengen des konsumierten Alkohols ausschlaggebend (sondern auch andere Kriterien, siehe Infokasten).

1 Mio. In Österreich trinken rund eine Million Menschen im gesundheitsgefährdenden Bereich.



Kriterien der WHO für Alkoholabhängigkeit

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) besteht eine behandlungsbedürftige Alkoholsucht, wenn mindestens drei der folgenden sechs Kriterien in den vergangenen zwölf Monaten erfüllt worden sind:

- » Craving – ein starkes Verlangen, Alkohol zu trinken
- » Kontrollverlust über den Alkoholkonsum bezüglich Beginn oder Menge
- » Toleranzentwicklung gegenüber der Alkoholwirkung
- » Einengung auf das Alkohol-Trinken und dadurch Vernachlässigung anderer Interessen
- » Anhaltender Alkoholkonsum trotz eindeutiger schädlicher Folgen (gesundheitlich, psychisch oder sozial)
- » Körperliche Entzugssymptome bei Reduktion der Alkoholmenge oder Abstinenz

Riskanten Alkoholkonsum erkennen

Ein riskanter bzw. abhängiger Alkoholkonsum bringt für die betroffene Person soziale und gesundheitliche Belastungen mit sich, die sich auch durch eine Reihe von beobachtbaren Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zeigen, z.B.:

Mögliche Anzeichen an der Person:

- » Leugnen des Problems
- » Abwehrhaltung
- » Vergesslichkeit
- » Gereiztheit, hohe Aggression, Müdigkeit
- » Sozialer Rückzug
- » Verwaschene Sprache, unsicherer Gang

Mögliche Anzeichen im Arbeitsverhalten:

- » Vermehrte Unpünktlichkeit
- » Häufige und unangekündigte Fehlzeiten wie z.B. Kurzkrankenstände
- » Unkonzentriertes Arbeiten (viele Fehler, unerledigte Aufgaben)
- » Unzuverlässigkeit
- » Häufige Unfälle



Vorsicht Falle!

Co-Abhängigkeit und Lösungen für Mitarbeitende

Alkoholsucht ist immer noch ein Tabu. In vielen Betrieben weiß man nicht, wie man damit umgehen soll. Entweder man schaut zu, tut gar nichts oder überreagiert. Besonders problematisch ist das sogenannte „co-abhängige“ Verhalten.

Co-Abhängigkeit im Unternehmen bedeutet, dass Vorgesetzte und Kollegen*innen das Konsumverhalten eines/r Mitarbeitenden über lange Zeit dulden. In der guten Absicht, der betroffenen Person zu helfen und ihr den Arbeitsplatz zu erhalten, wird das Verhalten gedeckt, Verantwortung ab- und Arbeit übernommen. Diese Kompensationsstrategien tragen dazu bei, dass sich die Alkoholproblematik noch weiter verschärft.

Co-Verhalten läuft in drei typischen Phasen ab und führt früher oder später zur Eskalation: Da das persönliche Gespräch vermieden wird, muss sich die betroffene Person nicht mit ihrem Problem auseinandersetzen. Die Mehrarbeit und die gut gemeinte Hilfe und Kollegialität belasten das Team immer mehr.

Phase 1

In der „Beschützerphase“ werden Fehler entschuldigt, Belastungen abgenommen, die Situation wird verharmlost. Man zeigt Verständnis für die betroffene Person. Typische Aussagen sind:
„Aber er/sie ist doch sonst ein netter Kerl!“

Phase 2

In der „Kontrollphase“ wird erwartet, dass die betroffene Person ihr Trinkverhalten ändert. Versprechungen seitens des/der Betroffenen, sich zu ändern, werden oder aber können nicht mehr eingehalten werden. Um weitere „Ausrutscher“ zu vermeiden, versuchen Co-Abhängige daher, das Verhalten der betroffenen Person zu kontrollieren.

Phase 3

Der Teufelskreis aus Helfen und Frustration entwickelt sich in einer Abwärtsspirale zur dritten Phase, der „Anklagephase“: Hier ist vom Co-Abhängigen kein Verständnis mehr für die betroffene Person vorhanden. Auch die Bereitschaft, zu helfen, sinkt zunehmend. Es kommt zu Vorwürfen und offener Aggression. An diesem Punkt werden oft arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen, und die betroffene Person wird gekündigt.





Gründe für co-abhängiges Verhalten:

- » Angst, Aufruhr in der Firma zu verursachen
- » Unsicherheit, das Problem anzusprechen
- » Angst, die betroffene Person bloßzustellen
- » Helferdrang

Mitarbeitende sind nicht verantwortlich, Suchtprobleme von Kolleginnen oder Kollegen zu lösen. Ein Gespräch ist jedoch immer sinnvoll!

Risikofaktoren am Arbeitsplatz

Neben privaten und persönlichen Belastungen können auch bestimmte Bedingungen im Betrieb zu Risikofaktoren für ein riskantes Trinkverhalten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden:

- » Unter- bzw. Überforderung, zu viel/zu wenig Verantwortung
- » Fehlende Anerkennung und Wertschätzung
- » Schlechtes Betriebsklima, soziale Spannungen im Team, Mobbing
- » Soziale Isolation am Arbeitsplatz
- » Monotone Arbeitsabläufe, wenig Abwechslung
- » Leistungsdruck, Stress, Zeitdruck
- » Intransparente Kommunikation und Entscheidungen der Geschäftsführung, die nur schwer nachvollziehbar sind
- » Konsumkultur im Unternehmen (z.B. hohe Verfügbarkeit alkoholischer Getränke, sozialer Zwang zum (Mit-)Trinken)
- » Unsichere berufliche und wirtschaftliche Zukunftsaussichten
- » Nacht- und Schichtarbeit
- » Umweltbelastungen (z.B. Staub, Lärm, Hitze)

Check: Wo steht mein Unternehmen?

Um einen Weg zu beginnen, muss man wissen, wo man steht. Das heißt, wenn Sie in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur betrieblichen Alkoholprävention umsetzen wollen, sollten Sie vorher eine Analyse der Ausgangssituation machen. So können Sie sehen, wo es Probleme gibt, aber auch wo mögliche Potenziale liegen.

Folgende Fragen helfen bei der Standortbestimmung:

- » Wie wurde in Ihrem Betrieb bisher mit den Themen Alkohol und Sucht umgegangen?
- » Wird über das Thema Alkohol im Betrieb gesprochen, oder ist es ein Tabuthema?
- » Wie wird in Ihrem Betrieb mit alkoholbedingten Problemen umgegangen?
- » Werden Probleme bagatellisiert und betroffene Kolleg*innen in Schutz genommen?
- » Nimmt die Geschäftsführung Verantwortung wahr?
- » Gibt es bei Führungskräften und Mitarbeiter*innen ein Problembewusstsein zum Thema Alkohol?
- » Gibt es bereits Regelungen für den Konsum von Alkohol im Betrieb?
- » Gibt es Arbeitsbedingungen, die einen problematischen Umgang mit Alkohol begünstigen?
- » Wenn ja, was kann organisatorisch und strukturell verbessert werden?
- » Wie sieht es allgemein mit der Konsumkultur in Ihrem Betrieb aus?
- » Welche Auswirkungen hat die betriebliche Konsumkultur auf Gesundheit, Arbeitssicherheit und Betriebsklima?
- » Wie werden Betriebsfeiern (z.B. Weihnachtsfeiern) gestaltet? Wird dort ausschließlich Alkohol ausgeschenkt, oder gibt es alkoholfreie Alternativen?
- » Wer war oder ist verantwortlich bzw. wer sollte die Verantwortung beim Aufbau von Strukturen und Programmen für die betriebliche Alkoholprävention übernehmen?
- » Welche Schlüsselpersonen und Fachkräfte müssen eingebunden werden (z.B. Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsfachkräfte, Abteilungsleiter*innen, Betriebsrat etc.)?
- » Welche finanziellen und zeitlichen Ressourcen können zur Verfügung gestellt werden?
- » Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Programme bzw. Aktivitäten für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (z.B. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeitnehmer*innenschutz, betriebliche Wiedereingliederung), mit denen sich Maßnahmen der Alkoholprävention sinnvoll kombinieren lassen?



LINK-TIPP:

Mit der „[Checkliste Alkoholprävention im Betrieb](#)“ können Sie Ihre Potenziale im Betrieb erkennen, bisherige Aktivitäten bewerten und eventuell notwendigen Handlungsbedarf ableiten.



Bausteine der betrieblichen Alkoholprävention

Wenn Sie sich im Sinne einer modernen Unternehmenspolitik für betriebliche Alkoholprävention entscheiden, können Sie unterschiedliche Bausteine aufgreifen und umsetzen, idealerweise unterstützt durch Expert*innen. Eine Orientierung bieten die Standards des Dachverbands der Sozialversicherungsträger für betriebliche Alkoholprävention. In fünf Handlungsfeldern („Bausteine“) können Ziele und Maßnahmen erarbeitet werden, die individuell für den Betrieb passen.



Vorbeugung und Information



Intervention und Qualifizierung



Beratung



Strukturelle Einbindung



Marketing und Qualitätssicherung

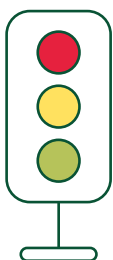
Bausteine für Großbetriebe (ab 250 Mitarbeiter*innen), mittlere Betriebe (bis 249 Mitarbeiter*innen) und kleine Betriebe (bis 49 Mitarbeiter*innen)

Diese fünf Handlungsfelder bzw. Bausteine können gut an die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in Großbetrieben sowie Klein- und Mittelbetrieben (KMU) angepasst werden. Je nach der Größe Ihres Betriebes können sich die Maßnahmen nach Anzahl, Umfang und Inhalten unterscheiden. Um nachhaltig zu wirken, sollten Sie allen Handlungsfeldern Aufmerksamkeit schenken und nicht nur vereinzelte Maßnahmen setzen.

Bausteine für Kleinstbetriebe (bis 9 Mitarbeiter*innen)

Auch als Kleinstbetrieb können Sie Bausteine implementieren. Es ist immer empfehlenswert, über das Thema Alkohol mit Ihren Mitarbeiter*innen zu sprechen (Enttabuisierung) und sie über Auswirkungen eines riskanten Alkoholkonsums zu informieren bzw. dafür zu sensibilisieren.

In den folgenden Kapiteln erklären wir Ihnen die fünf Handlungsfelder, zeigen Maßnahmen auf und geben Tipps, wie Sie diese praxisnah umsetzen können. Die Ampelgrafik zeigt, welche Maßnahmen für welche Betriebsgrößen geeignet sind:



Ampelfarbe Grün: Diese Maßnahme kann vom Betrieb selbstständig umgesetzt werden.

Ampelfarbe Gelb: Diese Maßnahme muss an die Voraussetzungen und Bedürfnisse des Betriebs angepasst werden. Gegebenenfalls können externe Expert*innen zur Unterstützung dazugeholt werden.

Ampelfarbe Rot: Diese Maßnahme kann im Betrieb nur mit Hilfe von externen Expert*innen umgesetzt werden (auf Grund mangelnder Größe und interner Ressourcen).

Welche Rolle habe ich als Führungskraft?

Als Führungskraft haben Sie eine wichtige Schlüsselfunktion bei der betrieblichen Alkoholprävention. Sie können wesentlich dazu beitragen, eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol zu pflegen. Diese „Werkzeuge“ stehen Ihnen zur Verfügung:

- » Machen Sie Alkohol zum Thema im Betrieb. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeiter*innen über einen verantwortungsbewussten Umgang und klären Sie über Gefahren im Zusammenhang mit Alkoholkonsum bei der Arbeit auf.
- » Seien Sie selbst Vorbild und leben Sie einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol vor.
- » Fördern Sie eine verantwortungsbewusste Unternehmenskultur bzw. Konsumkultur im Betrieb.
- » Sprechen Sie Auffälligkeiten bei Mitarbeitenden, die im Zusammenhang mit Alkohol stehen könnten, so früh wie möglich an.
- » Bilden Sie sich weiter und machen Sie Schulungen zum Thema Alkohol und zur Gesprächsführung mit auffälligen Mitarbeiter*innen.
- » Informieren Sie die Belegschaft über Hilfsangebote und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.
- » Ziehen Sie Mitarbeiter*innen, die auf Grund von Alkoholeinfluss nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, umgehend vom Arbeitsplatz ab.
- » Verankern Sie einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol in der Unternehmenskultur und halten Sie Regeln schriftlich fest.
- » Machen Sie den verantwortungsbewussten Umgang und Regelungen publik (Öffentlichkeitsarbeit).
- » Wenn Sie professionelle Hilfe bei der Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Alkoholprävention benötigen, kontaktieren Sie Expert*innen, die Sie längerfristig unterstützen werden.

Im Folgenden stellen wir die möglichen Bausteine und Maßnahmen zur betrieblichen Alkoholprävention im Detail vor. Konkrete Tipps für die Praxis erhalten Sie jeweils in den INFOKÄSTEN „DAS KÖNNEN SIE TUN“...



Vorbeugen & Informieren

In diesem Handlungsfeld geht es um alle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, das Auftreten von Suchtproblemen im Betrieb zu minimieren, und die direkt oder indirekt dazu beitragen, den Alkoholkonsum von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren.

Gesund Führen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Da es für die Entstehung von Alkoholproblemen auch Risikofaktoren im Unternehmen selbst gibt, ist es sinnvoll vorzubeugen. Gesundheitsorientiertes Führen und eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung helfen, arbeitsbedingte Belastungen und Risikofaktoren (siehe Seite 15) abzubauen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Achten Sie auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.
- » Seien Sie transparent. Äußern Sie Ihre Vorhaben und Entscheidungen klar und bleiben sie konsequent.
- » Achten Sie auf einen wertschätzenden Umgang, indem Sie Lob aussprechen und sich für die Belange Ihrer Mitarbeiter*innen Zeit nehmen.
- » Überforderung und Unterforderung vermeiden Sie, indem Sie Rückmeldungen zu Arbeitsmenge, Zeitdruck und fachlicher Eignung einholen.
- » Motivieren Sie Mitarbeiter*innen, indem Sie Ziele vorgeben, die es wert sind, verfolgt zu werden.
- » Lassen Sie persönlichen und sozialen Austausch zu und fördern Sie so das Betriebsklima.
- » Schaffen Sie Vertrauen, indem Sie Ihren Mitarbeiter*innen Handlungsspielraum in deren Tätigkeiten lassen.
- » Ermöglichen Sie Weiterbildungs- und Erholungsmöglichkeiten.
- » Fördern Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen durch Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb (z.B. Seminare/Workshops zu gesundem Lebensstil, Stressbewältigung, bewegte Pausen etc.)
- » Nutzen Sie, wenn möglich, vorhandene Organisationsstrukturen zur Unterstützung, z.B. Arbeitsmediziner*innen, Arbeitspsycholog*innen, Sicherheitsfachkräfte, Personalentwicklung, Betriebsrat.

Informationen und Beratung zu gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen bietet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Kontakte zu den [AUVA-Präventionsabteilungen in den Bundesländern](#)

Kontakte zu [AUVA sicher in den Bundesländern](#)

Die Servicestellen des [Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung](#) unterstützen Sie bei der Initiierung, Betreuung und nachhaltigen Umsetzung von Gesundheitsaktionen in Ihrem Betrieb.



Informieren und Aufklären



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Ziel ist, das Thema „Alkohol“ zu enttabuisieren und im Betrieb eine Sensibilität bzw. ein Bewusstsein zu entwickeln, sodass es im besten Fall erst gar nicht zu Problemen kommt. Information und Aufklärung über die Wirkung von Alkohol, riskante Konsummuster und deren Folgen für die Gesundheit und Sicherheit – auch bei der Arbeit – tragen dazu bei, dass Mitarbeiter*innen über ihren Alkoholkonsum nachdenken und Eigenverantwortung übernehmen. Informiert werden sollte die gesamte Belegschaft, insbesondere auch Schlüsselpersonen wie z.B. Führungskräfte (Geschäftsführung, Abteilungsleiter*innen, Vorarbeiter*innen etc.), Personalverantwortliche, Betriebsarzt/ Betriebsärztin, Sicherheitsfachkräfte.

DAS KÖNNEN SIE TUN

Machen Sie zumindest einmal pro Jahr einen Themenschwerpunkt „Alkoholprävention“ – dafür bietet sich die Fastenzeit vor Ostern an.

- » Organisieren Sie Vorträge und Gesundheitstage zum Thema Alkohol in Ihrem Betrieb z.B. im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen.
- » Unterweisen Sie Mitarbeiter*innen über die Gefahren durch Alkoholkonsum am Arbeitsplatz.
- » Verteilen Sie Informationsmaterial zum Thema Alkohol (z.B. Info-Material aus dem „MvL-Toolkit“ für Betriebe oder von regionalen Beratungsstellen – siehe nächste Seite).
- » Verschicken Sie Info-Mails mit wissenswerten Fakten zum Thema Alkohol sowie Tipps für einen verantwortungsvollen Umgang (z.B. „Halten Sie zwei alkoholfreie Tage pro Woche ein!“, „Überreden Sie niemanden, Alkohol zu trinken!“)
- » Gestalten Sie Beiträge zum Thema Alkohol im Intranet oder in der Firmenzeitung (z.B. „Ist mein Trinkverhalten okay?“)
- » Hängen Sie Plakate mit Informationen & Tipps an markanten Stellen im Unternehmen aus (z.B. Kantine, Toiletten, Pausenraum).
- » Informieren Sie auch über Kontakte zu regionalen Beratungs- und Behandlungseinrichtungen oder hängen Sie diese gut sichtbar aus.



Mit unserem **Kampagnenmaterial** können Sie Ihre Mitarbeiter*innen wertschätzend, positiv und humorvoll über die Vorteile eines verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol informieren.

POSTER

Lustige Sprüche und wertvolle Tipps für einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkoholkonsum gibt es auf den Postern, die Sie selbst drucken und im Betrieb aufhängen können.



SUCHT UND HILFE-KARTE

Alkoholsucht ist eine Krankheit und kann jeden treffen. Die Info-Karte informiert über die zahlreichen Beratungsstellen in der Steiermark.

***Karte nur in Druckform vorhanden.**

Kostenlose Bestellung, bitte gewünschte Stückzahl angeben.



FREECARDS

Die Freecards speziell für Betriebe motivieren mit viel Humor zu einem verantwortungsvollen Alkoholkonsum.

***Freecards nur in Druckform vorhanden.**

Kostenlose Bestellung, bitte gewünschte Stückzahl angeben.



STICKER-KARTE

Die „herzigen“ Karten geben Tipps für einen genuss-, aber maßvollen Umgang mit Alkohol; inkl. Herz-Sticker auf der Vorderseite.

***Sticker-Karte nur in Druckform vorhanden.**

Kostenlose Bestellung, bitte gewünschte Stückzahl angeben.



Das gesamte Kampagnen-Toolkit mit allen Unterlagen finden Sie auf unserer Website unter:

www.mehr-vom-leben.jetzt/infomaterialien/#toolkitbetriebe



(Konsum-) Kultur wandeln



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Der klarste und beste Weg für ein Unternehmen ist, den alkoholfreien Arbeitsplatz zu fördern. Ein alkoholfreier Arbeitsplatz verringert nicht nur die Gefahr, dass sich Alkoholprobleme entwickeln, sondern unterstützt auch Mitarbeiter*innen, die versuchen weniger oder nichts mehr zu trinken. Eine Unternehmenskultur, die Alkohol generell verbietet, wird allerdings von der Belegschaft oft kritisch gesehen. Nähern Sie sich der Akzeptanz in kleinen Schritten an und leben Sie Alkoholprävention aus Überzeugung. Auf Alkohol wird nicht nur aufgrund von Gesetzen verzichtet, sondern aus der Überzeugung heraus, der eigenen Gesundheit, der Qualität der Arbeit und der Arbeitssicherheit zu dienen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Definieren Sie klare und verständliche Regeln für den Umgang mit Alkohol in Ihrem Betrieb und halten Sie diese auch schriftlich fest.
- » Für sicherheitsrelevante Bereiche (z.B. Arbeit mit Gefahrenstoffen, Arbeiten in der Höhe) können Sie ein striktes Alkoholverbot festlegen.
- » Kommunizieren Sie die Regeln möglichst breit (z.B. Intranet, Mitarbeiterzeitung, Aushänge/Plakate etc.) und machen Sie klar, welche Konsequenzen bei Verstößen folgen.
- » Leben Sie eine verantwortungsvolle Feierkultur bei betrieblichen Anlässen vor. Sorgen Sie für ein attraktives Angebot an alkoholreduzierten bzw. alkoholfreien Getränken. Achten Sie darauf, dass alle Personen sicher nach Hause kommen, und stellen Sie einen Taxidienst zur Verfügung.
- » Überprüfen Sie die Verpflegung mit Getränken im Betrieb: Gibt es alkoholfreie Getränke zu annehmbaren Preisen in der Kantine oder in Getränkeautomaten? Bieten Sie nur noch alkoholreduzierte oder alkoholfreie Getränke an. Denken Sie dabei an regionale Anbieter, die attraktive und trendy Getränke vertreiben. Verzichten Sie ganz auf die Ausschank von Alkohol im Betrieb!



Intervenieren & Qualifizieren

Wenn es im Unternehmen bereits Probleme gibt, die im Zusammenhang mit Alkoholkonsum stehen, müssen entsprechende Maßnahmen gesetzt werden. Das bedeutet: Auffälligkeiten bei Mitarbeitenden sollten so früh wie möglich angesprochen und Kontakte zu Beratungsstellen hergestellt werden. Ziel ist es, zu verhindern, dass das Problem eskaliert (z.B. ein Arbeitsunfall auf Grund von Alkoholkonsum).

Ansprechen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Wenn Probleme bei Mitarbeiter*innen bereits bestehen, ist es wichtig, Auffälligkeiten rechtzeitig zu erkennen und sofort zu reagieren. Bereits bei wahrgenommenen Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten sollte ein persönliches Gespräch mit der betroffenen Person geführt werden. Das hilft nicht nur der Person selbst, sondern dem gesamten Team. Bei Verletzung von dienstlichen (arbeitsvertraglichen) Pflichten ist das Gespräch ein Muss.

Das direkte Gespräch mit auffälligen Mitarbeiter*innen ist eine Führungsaufgabe, die sich nicht delegieren lässt. Nur Sie verfügen auf Grund Ihrer Position über die notwendige Autorität, um adäquat zu reagieren. Sie können Verbindlichkeit einfordern und gegebenenfalls Sanktionen veranlassen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Treten Sie der betroffenen Person mitfühlend gegenüber.
- » Teilen Sie Ihre Beobachtungen und Wahrnehmungen neutral mit (z.B. „Ich sehe, dass du zu spät kommst.“, „Mir fällt auf, dass dir Fehler passieren.“).
- » Signalisieren Sie, dass Sie das Problem verstehen wollen.
- » Zeigen Sie zugleich auch die Grenzen der Akzeptanz auf.
- » Sprechen Sie konkret an, was sie sich von dem/der Mitarbeiter*in für die Zukunft erwarten.
- » Weisen Sie auf Konsequenzen hin, wenn sich das Verhalten nicht verändert.
- » Motivieren Sie die Person, Hilfe anzunehmen.
- » Informieren Sie über Hilfsangebote und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.
- » Vereinbaren Sie Folgetermine für weitere Gespräche.
- » Im Falle einer Therapie: Ermöglichen Sie der betroffenen Person eine Rückkehr in den Betrieb nach erfolgreicher Behandlung.



Selbst ein kurzes Gespräch ist besser als keines! Es kann der Verfestigung von Problemen vorbeugen. Der oder die betroffene Mitarbeiter*in muss sich mit dem Problem auseinandersetzen und bekommt die Möglichkeit, eine positive Veränderung herbeizuführen. Und das hilft nicht nur der betroffenen Person selbst, sondern dem gesamten Team.

Keinesfalls sollten Sie Auffälligkeiten ignorieren, da immer das Risiko eines Arbeitsunfalls besteht. Das ist gefährlich für die betroffene Person selbst und die Kolleg*innen.

Ansprechen alkoholisierter Mitarbeiter*innen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Wenn sich ein/e Mitarbeiter*in am Arbeitsplatz auffällig verhält (z.B. Lallen, unsicherer Gang, Alkoholgeruch) und auf Grund von Alkoholeinfluss nicht mehr in der Lage ist, die Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, muss sofort gehandelt werden!

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Ziehen Sie alkoholisierte Mitarbeiter*innen umgehend vom Arbeitsplatz ab und sorgen Sie für einen sicheren Transport nach Hause (z.B. Taxi organisieren, Familie verständigen etc.).
- » Halten Sie Ihre Beobachtungen schriftlich fest.
- » Sprechen Sie umgehend mit der Person, sobald Sie wieder arbeitsfähig ist.
- » Wie Sie mit auffällig gewordenen Mitarbeiter*innen umgehen, sehen Sie im folgenden Kapitel „Stufenweises Vorgehen“.



Stufenweises Vorgehen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Es wird empfohlen, Gespräche nicht nur einmal zu führen, sondern in bestimmten zeitlichen Abständen zu wiederholen. Dabei sollten die Reaktion (z.B. Konsequenzen, Sanktionen) und die Verbindlichkeit mit jedem Mal gesteigert werden. Ein solches stufenweises Vorgehen wird in der Fachsprache „Stufenplan“ genannt. Man unterscheidet zwischen dem „Fürsorge-“, dem „Klärungsgespräch“ und „Stufenplangesprächen“.

Stufenpläne sind eine Art verbindlicher Handlungsleitfaden und erleichtern Führungskräften ein klares und transparentes Vorgehen. So können auch Loyalitätskonflikte durch freundschaftliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen – wie es gerade in kleinen und mittleren Unternehmen oft der Fall ist – vermieden werden.

FÜRSORGE- GESPRÄCH	KLÄRUNGS- GESPRÄCH	VIERAUGEN- GESPRÄCH	MEHRAUGEN- GESPRÄCH	KONFLIKT- GESPRÄCH	SANKTION- GESPRÄCH
Wahrgenommene Veränderungen ansprechen und Unterstützung anbieten.	Arbeitsbezogene Auffälligkeiten oder Anlassfälle ansprechen und Unterstützung anbieten.	Über mögliche Hilfsangebote informieren.	Besuch einer Beratungsstelle anbieten (Bestätigung muss vorgelegt werden).	Zur ambulanten oder stationären Therapie motivieren (Therapieplan muss vorgelegt werden).	Letzte Therapiechance anbieten, ansonsten arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen.
Vorstufe	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4

Die oben abgebildeten Stufen und die hilfsbezogenen Ziele für das Gespräch mit betroffenen Mitarbeiter*innen sind als Empfehlung gedacht. Sie müssen an die Gegebenheiten des Unternehmens (Betriebsgröße, öffentliches Unternehmen, privates Unternehmen) angepasst werden – am besten in Zusammenarbeit mit erfahrenen Expert*innen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Treffen Sie klare Regelungen in Ihrem Betrieb, wie mit auffälligen Mitarbeiter*innen umgegangen wird.
- » Erarbeiten Sie einen (schriftlichen) Leitfaden für Gespräche und Maßnahmen, der es Ihnen im Problemfall ermöglicht, rasch und zielorientiert die nötigen Schritte zu setzen.
- » Lassen Sie sich dafür am besten von erfahrenen Expert*innen beraten und unterstützen.
- » Im MvL-Toolkit finden Sie unseren Muster-Stufenplan, ein Beispiel-Szenario sowie eine Orientierungshilfe.
- » Informieren Sie die gesamte Belegschaft über diesen Leitfaden (z.B. Intranet, Mitarbeiterzeitung, Auflage von Nachleseexemplaren im Pausenraum).



Weiterbilden



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Gespräche mit auffälligen oder suchtgefährdeten Mitarbeiter*innen zu führen, ist eine herausfordernde Aufgabe. Ganz klar ist aber, dass jede Führungskraft damit konfrontiert werden kann. Viel hängt von den persönlichen Kenntnissen zum Thema Alkohol und Sucht sowie zur Gesprächsführung ab. Schulungen und Coachings geben Sicherheit, erleichtern das Ansprechen und helfen, Unsicherheiten und Ängste abzubauen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » In vielen Bundesländern gibt es kostenfreie oder geförderte Möglichkeiten, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. [Hier](#) finden Sie Expert*innen in den Bundesländern und die "Mehr vom Leben"-Betriebsförderung:





Beratung

Wie bereits erwähnt, ist es sinnvoll, sich für den Aufbau eines professionellen Alkoholpräventionsprogramms im Betrieb Expertise von außen zu holen. Je besser ein Unternehmen vorbereitet ist, desto eher bleibt es handlungsfähig.

Hilfe holen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Qualifizierte Expert*innen helfen bei der Implementierung von Bausteinen der Betrieblichen Alkoholprävention, die an das Unternehmen angepasst sind. Sie unterstützen bei Verdachtsfällen und vermitteln bei Bedarf an Beratungs- und Behandlungseinrichtungen.

In jedem Bundesland gibt es Expert*innen, die Sie bei der Umsetzung eines betrieblichen Programms zur Alkoholprävention unterstützen können:



DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Nehmen Sie [Kontakt mit Expert*innen](#) in Ihrem Bundesland auf und setzen Sie gemeinsam ein passgenaues Angebot der betrieblichen Alkoholprävention um. In der Steiermark bieten die „Mehr vom Leben“- Expert*innen ein umfangreiches Angebot für die Planung, Umsetzung und Begleitung.
- » Steirische Unternehmen haben mit der „Mehr vom Leben“-Betriebsförderung die Möglichkeit, sich externe Expert*innen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Alkoholprävention fördern zu lassen. Nähere Informationen finden Sie unter www.mehr-vom-leben.jetzt/foerderung-fuer-betriebe

Therapie ermöglichen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Im Rahmen der betrieblichen Alkoholprävention kann auch eine Suchtbehandlung eines/r Mitarbeiter*in notwendig sein. Durch die enge Zusammenarbeit mit einer Behandlungseinrichtung entsteht im Unternehmen ein größeres Verständnis für therapeutische Prozesse, und die betroffene Person kann bei der Wiedereingliederung besser unterstützt werden.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Nehmen Sie [Kontakt zum Suchthilfenetzwerk](#) in Ihrem Bundesland auf und ermöglichen Sie so einen raschen Zugang im Bedarfsfall.
- » Nennen Sie Ansprechpartner*innen in der Behandlungseinrichtung, die allen Mitarbeiter*innen namentlich bekannt sind.

Zur Behandlung einer Alkoholerkrankung gibt es in Österreich sowohl ambulante Beratungseinrichtungen als auch stationäre Einrichtungen für Lang- und Kurzzeittherapien. Im Österreichischen Suchthilfekompass finden Sie Einrichtungen in Ihrer Nähe.



In Unternehmensstrukturen einbinden

Um aus den einzelnen Bausteinen ein Ganzes zu bilden, ist es sinnvoll, die betriebliche Alkoholprävention in die Strukturen des Betriebs einzubinden. So wird sie Teil einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur und nicht bloß als Anleitung zum Vorgehen im Einzelfall betrachtet.

Verankern



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Sie haben sich Gedanken dazu gemacht, wie ein verantwortungsbewusster Umgang mit Alkohol in Ihrem Betrieb integriert werden kann, und Ziele sowie Maßnahmen festgelegt. Verankern Sie das Programm in der höchsten Hierarchieebene und leben Sie im Betrieb die gesundheitsförderliche Unternehmenskultur. Durch eine Betriebsvereinbarung, die verbindliche Regelungen für alle Mitarbeiter*innen schafft, kann der Konsum von Alkohol im Betrieb nachhaltig geregelt werden.

In der Betriebsvereinbarung werden alle wesentlichen Maßnahmen und Regelungen zum Thema Alkohol im Betrieb fixiert. Damit wird ein klarer Handlungsrahmen für alle Beteiligten geschaffen, der Sicherheit gibt und im Anlassfall ein abgestimmtes und zielgerichtetes Vorgehen gewährleistet.

Ziele einer Betriebsvereinbarung zur Alkoholprävention sind:

- » Transparente und klare Handlungsanleitungen für den gesamten Betrieb
- » Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen aus allen Hierarchiestufen
- » Förderung der Arbeitssicherheit
- » Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- » Förderung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Alkohol

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Erstellen Sie eine schriftliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung, die für alle im Unternehmen gültig ist, und veröffentlichen Sie diese!
- » Formulieren Sie die Betriebsvereinbarung sinnvoll und verständlich. Sie sollte allen Mitarbeiter*innen bekannt gemacht und den Führungskräften ausgehändigt werden.
- » Vergessen Sie nicht, die Betriebsvereinbarung regelmäßig im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit zu überprüfen.



Einbinden



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Betriebliche Alkoholprävention hängt eng mit Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) und dem Arbeitnehmer*innenschutz zusammen. Alle drei Bereiche verfolgen das gleiche Ziel, nämlich die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu verbessern. Daher ist es sinnvoll, Maßnahmen der betrieblichen Alkoholprävention in bestehende Programme einzubinden. Die kombinierte Umsetzung ermöglicht eine abgestimmte Herangehensweise, durch die nachhaltige Strukturen im Betrieb geschaffen werden.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Beziehen Sie die Alkoholprävention in Ihre betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzstrategie mit ein.
- » Sorgen Sie für die Vernetzung und den regelmäßigen Austausch zwischen Arbeitsmediziner*innen, Personalverantwortlichen, BGF-Beauftragten und Fachkräften der Arbeitssicherheit (z.B. regelmäßige Jour fixes).
- » Machen Sie Alkoholprävention einmal pro Jahr zum Fixthema und besprechen Sie ihr Vorhaben mit der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und dem ArbeitnehmerInnenschutz.

Handeln! Marketing und Qualität nicht vergessen

Managen



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Je umfangreicher Ziele, Strukturen und Maßnahmen und je mehr Akteure im Betrieb involviert sind, umso mehr braucht die Umsetzung der betrieblichen Alkoholprävention ein professionelles Management. Expert*innen für Suchtprävention oder Betriebliche Gesundheitsförderung beraten Sie bei Bedarf gerne, erarbeiten gemeinsam mit Ihnen ein passgenaues Angebot für Ihren Betrieb und helfen bei der Umsetzung.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Richten Sie eine Arbeitsgruppe ein, die die Umsetzung der betrieblichen Alkoholprävention steuert (die Betriebsleitung muss unbedingt dabei sein)! Weitere Teilnehmer*innen können sein: Betriebsrat, Arbeitsmediziner*in, Arbeitspsycholog*in, Führungskräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und -fachkräfte.
- » Ziehen Sie externe Expert*innen zu Rate.
- » Erstellen Sie einen Projektauftrag, in dem die Rahmenbedingungen festgelegt sind: Ziele, Rollen und Verantwortlichkeiten, Maßnahmen, Zeitplan, finanzielle Ressourcen.
- » In einem Projektplan legen Sie Arbeitspakete und einen klaren Zeitrahmen fest. So haben Sie den Fortschritt Ihrer betrieblichen Alkoholprävention immer im Blick.
- » Dokumentieren Sie Maßnahmen und Arbeitspakete.



Marketing und Qualität nicht vergessen

„Last but not least“ gehören zu einer professionellen betrieblichen Alkoholprävention auch ein entsprechendes Marketing und die Qualitätssicherung. Beide Bausteine sollten in der Praxis nicht zu kurz kommen!

Gutes tun und darüber reden



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Sie sind weit gekommen und haben betriebliche Alkoholprävention mit Hilfe des „MvL-Toolkits“ für Betriebe erfolgreich zum Teil Ihrer Unternehmenskultur gemacht? Dann reden Sie darüber!

Reden Sie darüber, dass Sie gut auf Ihre Mitarbeitenden schauen. Reden Sie darüber, dass Ihnen die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden wichtig ist. Reden Sie darüber, dass Sie Ihre Pflicht gegenüber den Lehrlingen im Betrieb ernst nehmen. Reden Sie darüber, dass Sie einem sozial wichtigen Thema

Raum geben. Reden Sie darüber, dass Sie Verantwortung übernehmen!
So überzeugen Sie nicht nur Ihre Mitarbeiter*innen Tag für Tag von der Sinnhaftigkeit betrieblicher Alkoholprävention, sondern auch andere Unternehmen, es ihrem Beispiel zu folgen.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Informieren Sie auf Ihrer Website, dass Ihnen ein verantwortungsbewusster Umgang mit Alkohol wichtig ist (z.B. über Ziele, Maßnahmen, Projektfortschritte und Erfolge).
- » Veröffentlichen Sie regelmäßig Informationen in der Mitarbeiterzeitung.
- » Kommunizieren Sie regelmäßig auf Ihren Social Media-Kanälen. Eine Idee, wie das funktioniert, erhalten Sie auf unserer Facebook- (@mehrvomleben.jetzt) oder Instagram-Seite (@wenigeralkohol_mehrvomleben).
- » Geben Sie Interviews in der Presse (z.B. regionale Zeitungen, Fachmagazine etc.) und erzählen Sie von Ihren Erfahrungen und Erfolgen.
- » Geben Sie uns Ihre Stimme und setzen Sie ein Zeichen für verantwortungsvollen Alkoholkonsum in der Steiermark: <https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wir-fuer-mehr-vom-leben/>



Qualität sichern



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Wenn man Bausteine zum Thema Alkoholprävention im Betrieb einbettet, ist Qualitätssicherung wichtig. Schließlich möchte man ja auch länger davon profitieren.

DAS KÖNNEN SIE TUN

- » Vergessen Sie nicht, die Maßnahmen, die Sie setzen, regelmäßig im Hinblick auf deren Anwendbarkeit zu überprüfen.
- » Befragen Sie Ihre Mitarbeiter*innen, welche Veränderungen Sie in der Unternehmenskultur wahrnehmen, wie zufrieden Sie mit der Umsetzung sind, und holen Sie sich weitere Ideen!
- » Teilen Sie mit anderen Betrieben Ihre Erfahrungen und tauschen Sie sich über praktische Empfehlungen aus!
- » Teilen Sie mit uns Ihre Erfahrungen und Ideen!
Per E-Mail an info@mehr-vom-leben.jetzt oder auf unseren Social Media-Kanälen:
Facebook (@mehrvomleben.jetzt)
Instagram (@wenigeralkohol_mehrvomleben)

Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen haben in Bezug auf Alkohol Pflichten, die auch gesetzlich festgelegt sind:

- » Arbeitgeber*innen sind dazu verpflichtet, Arbeitsplätze und -abläufe so zu organisieren, dass das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen geschützt werden. Pflicht des/der Arbeitgeber*in ist es, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, indem sie eine ausreichende Information der Arbeitnehmer*innen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sicherstellen. Da auch die Einnahme von Alkohol zu den arbeitsbedingten Gefahren zählt, ist der/die Arbeitgeber*in verpflichtet, alle Mitarbeiter*innen über diese Gefahren und über diesbezügliche Regeln, die im Betrieb gelten, zu informieren und deren Einhaltung zu kontrollieren.
- » Arbeitnehmer*innen ist es per Gesetz untersagt, sich vor Dienstantritt, während der Arbeit oder in den Pausen durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Personen gefährden könnten.

ALKOHOLPRÄVENTION IST GESETZLICH LEGITIMIERT

Fürsorgepflicht des/der Arbeitgeber*in:

§ 1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) bzw.

§ 18 Angestelltengesetz (AngG)

Informations- und Kontrollpflicht des/der Arbeitgeber*in:

§ 3 (1) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

§ 12 (1) ASchG

§ 6 (3) ASchG

Pflicht der Arbeitnehmer*innen:

§ 15 (4) ASchG



DIE KAMPAGNE: „Weniger Alkohol – Mehr vom Leben“

„Weniger Alkohol – Mehr vom Leben“ ist eine Initiative des Gesundheitsfonds Steiermark. Ziel ist es, die steirische Bevölkerung für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol zu sensibilisieren, über mögliche Folgen eines übermäßigen Alkoholkonsums zu informieren und auf Hilfsangebote aufmerksam zu machen. Hierfür arbeitet die Initiative steiermarkweit mit Kooperationspartner*innen aus unterschiedlichen Bereichen zusammen wie etwa Gastronomie, Handel, Freizeit, Bildung, Betriebe etc.

Durch Informationsangebote und regelmäßige Mitmach-Aktionen sollen diese Partnerinnen und Partner motiviert werden, ihre Vorbildfunktion im Umgang mit Alkohol zu erkennen und Zeichen für eine präventive und jugendschutzfreundliche Konsumkultur zu setzen.



Bianca Heppner

M: 0676 6278801

E: bianca.heppner@gfstmk.at



Petra Wielender

M: 0676 6278802

E: petra.wielender@gfstmk.at

Bei Fragen rund um das Thema Alkohol oder zu unseren Angeboten stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Inhalt Anhang

» Kontakte, nützliche Links und Rezepte	37
» Alkohol und Recht	38
» Früherkennung von riskantem oder schädigendem Konsum von Alkohol	41
» Wie spreche ich mit auffälligen Kollegen und Kolleginnen?	42
» Tipps zur Gesprächsführung	43
» Protokoll nach Verdachtsmoment	44
» Stufenplan	45
» Beispiel eines möglichen Stufenplan-Szenarios	46
» Orientierungshilfe für Gespräche im Stufenplan	47

KONTAKTE UND BERATUNG

Alkoholsucht und Suchtvorbeugung, Betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederung, arbeitsrechtliche Aspekte ... die Umsetzung einer professionellen und ganzheitlichen Alkoholprävention erfordert Wissen, das weit über einen bestimmten Fachbereich hinausgeht – und oft auch nicht im Betrieb vorhanden ist. Holen Sie sich Unterstützung von Expert*innen, die Sie bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen gerne beraten!

Nützliche Links finden Sie hier:



WEITERE NÜTZLICHE LINKS

Auf dieser Seite finden Sie zusätzliche Informationen und Initiativen. **Links finden Sie hier:**



REZEPTE "ALKOHOLFREIE COCKTAILS"

Sie möchten eintauchen in die Welt der alkoholfreien Alternativen? Selbst zu Hause ein paar Cocktails mixen? Mit nur einer Handvoll Zutaten können Sie schmackhafte Cocktails zubereiten. Wir haben die passenden Rezepte für Sie. **Hier geht's zu unseren Rezepten:**



BETRIEBSVEREINBARUNG MUSTER

Halten Sie in der Betriebsvereinbarung Regeln zum Thema Alkohol im Betrieb schriftlich fest. **Hier können Sie die Vorlage herunterladen:**



ALKOHOL UND RECHT

Das Thema Alkohol und Arbeit wirft auch rechtlich viele Fragen auf. "Darf man Alkohol im Betrieb verbieten?", "Kann man einen Alkoholtest verlangen?", "Ist ein Unfall unter Alkoholeinfluss ein Arbeitsunfall?" und vieles mehr. Wir haben wichtige Fragen und Antworten zusammengestellt, aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht.

FÜR ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER:

» Gibt es gesetzliche Bestimmungen zu Alkohol und Arbeit?

Gesetzliche Grundlagen gibt es sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen.

Arbeitgeber*innen haben die Pflicht, den Betrieb so zu regeln, dass das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen geschützt werden. Dazu zählen auch Gefahren im Umgang mit Alkohol („Fürsorgepflicht“).

Arbeitnehmer*innen dürfen sich laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 15 Abs. 4 nicht durch Alkohol in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden.

» Gibt es ein generelles Alkoholverbot im Betrieb?

Es gibt in Österreich kein generelles Alkoholverbot. Beschränkungen wie auch Verbote sind in Betrieben erlaubt und bei spezifischen Sicherheitsbedürfnissen auch nötig. Bei manchen Berufsgruppen wirkt das Verbot auch in Freizeit und Ruhepausen (z. B. Kraftwagenfahrer*innen, Pilot*innen). Um klare Regeln für alle Mitarbeiter*innen zu schaffen, empfiehlt sich eine Betriebsvereinbarung.

» Was ist eine Betriebsvereinbarung?

Eine Betriebsvereinbarung stellt klare Regeln für den Umgang mit Alkohol im Betrieb auf und wird zwischen dem/der Arbeitgeber*in und dem Betriebsrat abgeschlossen (> Betriebsvereinbarung Muster).

» Was mache ich, wenn meine Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz betrunken sind?

Wenn ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin alkoholisiert arbeitet, besteht eine akute Gefährdung der Arbeitssicherheit! Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin auf Grund von Alkoholeinfluss nicht mehr in der Lage ist, die Arbeit für sich und andere sicher zu erledigen, müssen Sie die alkoholisierte Person umgehend vom Arbeitsplatz entfernen und für einen sicheren Nachhauseweg sorgen (z. B. Taxi auf Kosten des/der Mitarbeiter*in, Abholung durch Angehörige/n). In jedem Fall müssen Sie verhindern, dass die Person selbst mit dem Auto nach Hause fährt. Eine schriftliche Dokumentation des Vorfalls, am besten mit anderen Zeug*innen, wird unbedingt empfohlen (> Protokoll nach Verdachtsfällen).

Sobald die Person wieder arbeitsfähig ist, sollten Sie ein erstes Gespräch führen, um den Sachverhalt zu schildern und mögliche Konsequenzen aufzuzeigen. Wenn sich das Verhalten nicht ändert, sollten Sie das Gespräch wiederholen und nach dem Stufenplan vorgehen (> Beispiel Stufenplan).

» **Darf ich bei Alkohol-Verdacht einen Bluttest bei Mitarbeiter*innen veranlassen?**

Diese Maßnahme ist sehr kritisch zu beurteilen. Eine Zustimmung des/der Mitarbeiter*in ist nötig und eine Verweigerung ohne weitere Konsequenz zu akzeptieren.

» **Soll ich alkoholisierte Mitarbeiter*innen kündigen?**

Es wird empfohlen, die Problematik des missbräuchlichen Alkoholkonsums am Arbeitsplatz anhand eines Stufenplans abzuarbeiten. Dabei gilt „Hilfe vor Strafe“. Eine Kündigung sollte die letzte Konsequenz sein. Sie verlieren möglicherweise einen erfahrenen Mitarbeiter oder eine erfahrene Mitarbeiterin, der/die nicht so einfach ersetzt werden kann. Alkoholranke Mitarbeiter*innen verlieren durch eine Kündigung einen wichtigen Halt im Leben.

FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER:

» **Wie viel Alkohol darf ich in der Arbeit trinken?**

Arbeitnehmer*innen dürfen sich laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 15 Abs. 4 nicht durch Alkohol in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden. Eine Promillegrenze gibt es allerdings nicht, außer es wurde ein allgemeines Alkoholverbot von der Geschäftsführung ausgesprochen.

» **Darf ich in der Mittagspause Alkohol trinken?**

Grundsätzlich ist das nicht verboten. Viele Firmen untersagen ihren Mitarbeiter*innen aber in entsprechenden Betriebsvereinbarungen, während der Arbeitszeit Alkohol zu konsumieren. Außerdem gilt bei bestimmten Berufsgruppen (z. B. Kraftwagenfahrer*innen, Pilot*innen) das Alkoholverbot aus sicherheitstechnischen Gründen auch in Ruhepausen und Freizeit.

» **Wenn ich ordentlich den Feierabend begieße, kann ja wohl niemand was dagegen sagen ... oder?**

In der Freizeit können Sie als Mitarbeiter*in das machen, was Sie für richtig halten. Allerdings müssen Sie am nächsten Morgen wieder fit sein, um Ihrer Arbeitspflicht nachzukommen.

» **Bekomme ich Lohn, wenn ich von der Arbeit fernbleibe, um auszunüchtern?**

Ohne Arbeit kein Geld – so ist es auch beim Ausnüchtern.

Im Gegensatz zur Ausnüchterung gilt eine diagnostizierte Alkoholabhängigkeit als Krankheit. Entziehungskuren zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die vom zuständigen Sozialversicherungsträger bewilligt oder angeordnet wurden, beinhalten daher entsprechend Entgeltfortzahlungen.

» **Zählt es als Arbeitsunfall, wenn ich betrunken während der Arbeit verunfalle?**

Ein Unfall in Folge von Alkoholmissbrauchs während der Arbeit (z.B. Sturz) gilt nicht als Arbeitsunfall. Es können daher die arbeitsrechtlichen Ansprüche entfallen.

Es gilt als grob fahrlässig, wenn man während der Dienstzeit alkoholisiert mit dem PKW verunfallt. Dies gilt übrigens auch, wenn man mit offensichtlich betrunkenen Personen mitfährt.

» **Haftete ich, wenn ich betrunken einen Schaden während meiner Arbeitszeit verursache?**

Es gibt unterschiedliche Stufen. Je nach Grad des Verschuldens – also ob entschuldbare Fehlleistung, leichte oder grobe Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz – reicht die Haftung bis hin zur vollen Schadenshaftung.

» **Was passiert, wenn ich bei der Arbeit zu viel getrunken habe?**

Wenn Sie als Mitarbeiter*in Ihre Aufgaben nicht mehr korrekt erfüllen können, weil Sie betrunken sind, verletzen Sie die Arbeitspflicht. Konsequenzen bis hin zur Kündigung drohen.

» **Darf ich bei Bewerbungsgesprächen gefragt werden, ob ich gerne Bier trinke?**

Konsumgewohnheiten oder erfolgte Therapien dürfen beim Bewerbungsgespräch nicht abgefragt werden.

» **Welche Alkoholverbote gibt es am Steuer während der Arbeit?**

Grundsätzlich sind bis 0,5 Promille Alkoholgehalt im Blut beim Fahren erlaubt. Eine 0,1-Promille-Grenze gilt für Schülertransporte, Lenkerberechtigungen der Klasse C, D und F sowie bis zum 20. Lebensjahr bei Lenkerberechtigung der Klasse AM. Für den Probeführerschein, Übungs- und Ausbildungsfahrten (Lenker*innen wie Begleitpersonen) gilt ebenfalls die 0,1-Promille-Grenze.

Wir danken der Arbeiterkammer Steiermark für die Überprüfung der allgemeinen juristischen Aussagen. Wir möchten darauf hinweisen, dass bei der Betrachtung jedes Einzelfalles eine abweichende juristische Beurteilung erfolgen kann.

Früherkennung von riskantem oder schädigendem Konsum von Alkohol – Hilfen zur Beobachtung am Arbeitsplatz

Alkohol ist jene Substanz, die am häufigsten zu Auffälligkeiten am Arbeitsplatz führt.

» MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM ARBEITSVERHALTEN*

- » häufiges und unangemessenes Fernbleiben, Unpünktlichkeit, Überziehen der Pausen
- » häufige Kurzkrankenstände, Abmeldung durch Familienangehörige
- » Schwankungen bei Leistung und Durchhaltevermögen
- » Versäumen von Terminen, Häufung von Unzuverlässigkeiten
- » fehlerhafte Ergebnisse oder Arbeitsrückstände
- » eingeschränkte Verantwortungsbereitschaft oder Überengagement
- » Unkonzentriertheit, Nervosität – vor allem vor Arbeitspausen oder Dienstschluss
- » Verschlechterung der manuellen Geschicklichkeit
- » gehäufte Unfälle

» MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM SOZIALVERHALTEN*

- » überempfindliches Reagieren auf Kritik
- » Aggression ohne nachvollziehbares Anlass
- » massives Abwehrverhalten
- » sinkende Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen
- » Rückzug oder Meiden von Vorgesetzten und Kolleg*innen
- » fortschreitende Wesensänderung, negatives Denken in allen Lebensbereichen
- » Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung
- » finanzielle Probleme, Kolleg*innen werden um Unterstützung gebeten
- » Vermeidung von Gesprächen über Suchtmittel

» MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM ÄUSSEREN ERSCHEINUNGSBILD*

- » Nachlässigkeit in Kleidung und Körperpflege
- » aufgedunsenes, gerötetes Gesicht
- » Gleichgewichtsprobleme beim Gehen oder auch überkontrolliertes Gehverhalten
- » verlangsamte, undeutliche Sprache
- » Müdigkeit, Niedergeschlagenheit
- » lautes, unkontrolliertes Reden
- » Schweißausbrüche, zitterige Hände

» MÖGLICHE AUFFÄLLIGKEITEN IM KONSUMVERHALTEN

- » Alkoholkonsum während der Arbeit, in der (Mittags-)Pause, schnelles Trinken
- » übermäßiger Alkoholkonsum bei geduldeten Anlässen oder Betriebsfeiern
- » Alkoholfahne und Kaschieren mit Kaugummi, Rasierwasser...
- » oftmaliges Entfernen vom Arbeitsplatz und Veränderung bei Rückkehr
- » Alkoholverstecke rund um den Arbeitsplatz

Wie spreche ich mit auffälligen Kollegen und Kolleginnen?

Es ist immer sinnvoll, frühzeitig das direkte Gespräch zu suchen! Wenn Sie die Person ansprechen, zeigt das: "Die Veränderung ist aufgefallen!" Das könnte die Kollegin oder den Kollegen motivieren, sich mit dem Problem auseinanderzusetzen und an einer Veränderung zu arbeiten. Sprechen Sie die betroffene Person in einem ruhigen Augenblick und unter vier Augen an. Folgende Tipps und Beispiel-Sätze helfen Ihnen dabei:

Äußern Sie Ihre Sorge und Ihr Mitgefühl

Bsp: "Wir kennen uns schon lange und du bist ein wertvoller Kollege, eine wichtige Kollegin. Ich mache mir Sorgen, dass es dir nicht gut geht!"

Äußern Sie Ihre Beobachtungen ohne Vorwürfe

Verwenden Sie "ICH-Sätze"!

Bsp: "Mir ist aufgefallen, dass du oft zu spät kommst und Fehler machst."

Zeigen Sie Grenzen auf

Bsp: "Ich kenne den Grund dafür nicht. Allerdings ist auch meine Arbeit dadurch beeinträchtigt, und ich bitte dich, etwas daran zu ändern."

Bsp: "Ich verstehe, dass es eine schwierige Situation ist. Allerdings bin ich davon betroffen und bitte dich, darauf zu achten."

Auf Hilfsangebote aufmerksam machen

Bsp: "Vielleicht ist es hilfreich, wenn du mit einer Ärztin oder einem Arzt sprichst."

Bsp: "Wenn du mit mir darüber sprechen willst, kann ich mich über Hilfsangebote informieren!"



WEITERS SOLLTEN SIE FOLGENDE DINGE BEACHTEN:

- » Stellen Sie keine Diagnosen! Das darf nur ein Arzt oder Ärztin!
- » Erwarten Sie nicht, dass die Person eingesteht, ein Alkoholproblem zu haben.
- » Lassen Sie der Person Zeit zum Nachdenken.
- » Ob die Person Hilfe annimmt, entscheidet sie selbst.
- » Sollte das Gespräch schief laufen, können Sie Unterstützung suchen z.B. bei dem Betriebsrat oder der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt.
- » Sie sind nicht dazu verpflichtet, die betroffene Person anzusprechen. Ihre Führungskraft hat allerdings im Zuge der Fürsorgepflicht die Verantwortung, über die Gefahren von Alkohol aufzuklären.

TIPPS ZUR GESPRÄCHSFÜHRUNG

So bereiten Sie das Gespräch vor

- » Eine gute schriftliche Vorbereitung ist die Grundlage für den Erfolg.
- » Nutzen Sie das Formular „Orientierungshilfe für Gespräche im Stufenplan“ (S. 51).
- » Sorgen Sie für eine ungestörte Umgebung und ausreichend Zeit für das Gespräch.
- » Stellen Sie sich innerlich gut auf das Gespräch ein und lassen Sie keine Ablenkungen auf andere Themen zu.
Was will ich? Was ist meine Rolle?
- » Seien Sie sich bewusst, dass Sie dieses Gespräch in der Rolle des/r Vorgesetzten und nicht als Freund/in, Mentor/in oder Helfer/in führen.

Wichtiges für die Durchführung des Gespräches

- » Stellen Sie Ihre Sorge in den Mittelpunkt und zeigen Sie Interesse am Wohlergehen des/r Mitarbeiters/in.
- » Teilen Sie konkrete Auffälligkeiten und Fehlleistungen des Arbeits- und Leistungsverhalten betreffend mit, und machen Sie deutlich, dass Sie als Vorgesetzte/r diese Verhaltensänderungen nicht akzeptieren können.
- » Bleiben Sie bei Fakten. Mit Gerüchten und Vermutungen würden Sie sich auf unsicheres Terrain begeben.
- » Formulieren Sie Ihre Beobachtungen als Ich-Botschaften, ohne das Gegenüber zu interpretieren z.B. „Ich nehme wahr, dass Sie in letzter Zeit häufig krank gemeldet sind, und mache mir Sorgen.“ Statt: „Ich glaube, Sie haben ein Alkoholproblem.“
- » Vermeiden Sie Diskussionen über Trink- oder Konsummengen und stellen Sie keine Diagnosen – diese sind ausschließlich Suchtexperten/innen vorbehalten.
- » Fordern Sie konkret eine Korrektur des Fehlverhaltens und eine Rückkehr zur früheren Leistung ein und teilen Sie mögliche Konsequenzen bei Nichtbeachtung mit (Stufenplan bereits beim 1. Stufenplangespräch aushändigen).
- » Sprechen Sie an, dass nach Ihrer Wahrnehmung der Suchtmittelkonsum bzw. das suchtbedingte Verhalten eine Rolle für die Versäumnisse spielt, und vermitteln Sie Hilfsangebote.
- » Machen Sie Ihren Gesprächserfolg nicht davon abhängig, ob Ihre Wahrnehmungen geteilt werden. Für die Wirkung einer Intervention ist das Ansprechen wichtiger als die Bestätigung des Gegenübers.
- » Lassen Sie sich nicht in endlose Diskussionen über die Berechtigung Ihrer Kritik verwickeln. Bleiben Sie bei Ihrer Wahrnehmung, und wenden Sie den Blick weg vom Vergangenen hin zu konkreten Vereinbarungen für die Zukunft.
- » Beenden Sie jedes Gespräch mit konkreten und verbindlichen Vereinbarungen.
- » Vereinbaren Sie eine Beobachtungsphase und einen Termin für ein Folgegespräch zur Auswertung der Vereinbarungen und Beobachtungen.
- » Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll mit sämtlichen Vereinbarungen und stellen Sie mit beiderseitiger Unterschrift Verbindlichkeit her.

Nach dem Gespräch

- » Holen Sie sich Unterstützung. Zur Nachbereitung eines schwierigen Gespräches bzw. zur Vorbereitung eines bevorstehenden ist der Austausch mit innerbetrieblichen Ansprechpersonen für Suchtprävention bzw. das Coaching durch professionelle Suchtberater/innen äußerst hilfreich.
- » Achten Sie auf Ihr eigenes Wohlbefinden und Ihre Gesundheit! Gerade in herausfordernden Situationen ist es wichtig, Abstand zur Arbeit zu gewinnen und für die eigene Erholung zu sorgen.

Protokoll nach Verdachtsmoment

„Berauschung“ und Heimtransport

Name Mitarbeiter*in	
Personalnummer	
Abteilung/Bereich	
Anlass für den Heimtransport (Verdacht)	
Verhalten und Zustand Mitarbeiter*in	
Organisation des Heimtransportes	
Zeug*innen	
1	
2	
3	
Benachrichtigung von	
☐ Betriebsrat	☐ Rettung
☐ Arbeitsmedizin	☐ Polizei
☐ Sicherheitsfachkraft	☐ Angehörige
Unterschrift Vorgesetzter:	
Datum:	Uhrzeit:

Stufenplan (Beispiel)

Stufenplan (Beispiel)					Stufe 2 Mehraugengespräch	Stufe 3 Konfliktgespräch	Stufe 4 Sanktionsgespräch
Vorstufe		Stufe 0		Stufe 1			
Fürsorgegespräch		Klärungsgespräch		Vieraugengespräch	Konfliktgespräch		
Ziele / Auflagen: arbeitsbezogen	Veränderungen ansprechen Unterstützung anbieten Vorbeugung	↓		Normalisierung bzw. Verbesserung des arbeitsplatzbezogenen Verhaltens	↑	Normalisierung bzw. Ver- besserung des arbeitsplatz-bezogenen Verhaltens, interner Aktenvermerk	Verhaltensänderung oder Auflösung des Dienstverhältnisses
	Ansprechen von wahrgenommenen Veränderungen	a.) Ansprechen von Ver-änderungen, arbeitsbezogenen Auffälligkeiten oder b.) Nachbesprechen des Anlasses	Information über mögliche Hilfsangebote - sonst keine Auflage	Besuch einer internen / externen Beratungsstelle + Bestätigung			
Ziele / Auflagen: hilfsbezogen							
Wer nimmt am Gespräch teil?	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. direkte Führungskraft	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. direkte Führungskraft 3. Betriebsrat /-rätin (BR) oder Vertrauensperson (VP) optional	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. direkte Führungskraft 3. Betriebsrat /-rätin (BR) oder Vertrauensperson (VP) optional	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. direkte Führungskraft 3. übergeordnete Führungskraft optional	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. direkte Führungskraft 3. übergeordnete Führungskraft 4. Betriebsrat /-rätin (BR) oder Vertrauensperson (VP)	1. betroffene/r Mitarbeiter/in 2. Führungskräfte 3. Personalwesen 4. Betriebsrat /-rätin 5. Arbeitsmedizin / chefärztl. Dienst (optional) 6. Vertrauensperson (optional)	
Was ist in dieser Stufe für die FK zu tun? (Checkliste)	1. Veränderungen ansprechen 2. Unterstützung anbieten 3. Termin für nächstes Gespräch vereinbaren. 3. Gesprächsnotiz erstellen.	1. Klare arbeitsbezogene Vereinbarungen treffen. 2. Termin für nächstes Gespräch vereinbaren. 3. Gesprächsnotiz erstellen.		1. Mit übergeordneter Führungskraft / BR und anderen GesprächsteilnehmerInnen im Vorfeld abstimmen . 2. Klare arbeitsbezogene Vereinbarungen treffen. 3. Bereits ausgesprochene Auflagen / Vereinbarungen überprüfen. 4. Zusätzliche Auflagen / Vereinbarungen je nach Stufe aussprechen und vereinbaren. 5. Ein Termin für nächstes Gespräch vereinbaren. 6. Gesprächsprotokoll erstellen, von allen TeilnehmerInnen unterzeichnen lassen - dieses wird ab Stufe 2 auch an das Personalwesen (und den zuständigen Betriebsrat) zur Info weitergeleitet.			
Vereinbarungen werden	eingehalten / keine erneuten Auffälligkeiten / Verbesserung:						
nach 8 Wochen	Feedbackgespräch (direkte Führungskraft und betroffene/r Mitarbeiter/in) TO DO: Vermerk in letzter Gesprächsnotiz / Gesprächsprotokoll über Beendigung des Stufenplans			Feedbackgespräch (direkte Führungskraft und betroffene/r Mitarbeiter/in, optional BR bzw. übergeordnete Führungskraft) TO DO: Vermerk in letzter Gesprächsnotiz / Gesprächsprotokoll über Beendigung des Stufenplans	Feedbackgespräch bei ambulanter Therapie (direkte Führungskraft mit betroffene/r Mitarbeiter/in) bzw. Wiedereingliederungsgespräch nach stationärer Therapie (direkte/r + nächsthöhere/r Führungskraft + betr. Mitarbeiter/in + Betriebsrat) TO DO: Vermerk im letzten Gesprächsprotokoll über Ende des Stufenplans		
Vereinbarungen werden	nicht eingehalten / erneute Auffälligkeiten / Verschlechterung:						
nach 6-8 Wochen	⇒ weiter zu Stufe 0 offizieller Einstieg in den Stufenplan Information über Hilfsangebote Gesprächsprotokoll wird erstellt.	⇒ weiter zu Stufe 1 Aufgabe, eine Beratungsstelle aufzusuchen sowie enweiterter Personenkreis Protokoll an Personalwesen + BR		⇒ weiter zu Stufe 2 Aufgabe, eine Beratungsstelle aufzusuchen sowie enweiterter Personenkreis Protokoll an Personalwesen + BR		⇒ weiter zu Stufe 3 professionelle Hilfe einholen Protokoll an Personalwesen + BR interner Aktenvermerk	
Was ist zu tun, wenn es nach bereits erfolgreichem Ausstieg aus dem Stufenplan erneut zu Auffälligkeiten kommt:							
nach 2 bis 6 Monaten*	◆ nochmals Fürsorgegespräch	◆ nochmals Klärungsgespräch		◆ nochmals Stufe 1		◆ nochmals Stufe 3	
6 Monaten - 3 Jahre	◆ nochmals Fürsorgegespräch	◆ nochmals Klärungsgespräch		◆ nochmals Stufe 1		⇔ zurück zu Stufe 2	
> 3 Jahre	◆ Fürsorgegespräch	◆ Fürsorgegespräch (wenn keine arbeitsbezogenen Auffälligkeiten / ansonsten: Klärungsgespräch		⇔ zurück zu Stufe 1		⇔ nochmals Stufe 4	

*MA steigt bei der ersten Wiederholung in der gleichen Stufe ein, bei erneuter Auffälligkeit wird die nächste Stufe eingeleitet.

Beispiel eines möglichen Stufenplan-Szenarios

Frau Z. nimmt bei ihrem Mitarbeiter Herrn Q. wahr, dass ihm bei der Arbeit gehäuft Fehler passieren. Außerdem fällt ihr häufig ein intensiver Alkoholgeruch bei ihm auf.



- ➔ » Nachdem es bisher keine Probleme mit Herrn Q. gegeben hatte, beschließt Frau Z., mit Herrn Q. ein **FÜRSORGEGERÄCH** zu führen. Im Gespräch versichert Herr Q., dass alles in Ordnung sei und er keine Unterstützung benötigt.
- ➔ » Innerhalb von **zwei Wochen** tritt aber keine Besserung der Situation ein. Frau Z. führt mit Herrn Q. deswegen ein **KLÄRUNGSGESPRÄCH**, spricht explizit die Verfehlungen an und vereinbart mit ihm klare, arbeitsbezogene Verhaltensregeln. Sie notiert sich das Gesagte und macht einen nächsten Termin aus.
- ➔ » Weil nach **zwei Wochen** die Situation noch immer nicht zufriedenstellend ist, beschließt Frau Z., zum geplanten **VIERAUGENGESPRÄCH** den Betriebsrat miteinzubeziehen. Hier spricht sie nochmal explizit die getroffenen arbeitsbezogenen Vereinbarungen an, und dass diese nicht eingehalten wurden. Nachdem Herr Q. zugibt, derzeit eine schwierige Zeit durchzumachen, gibt ihm Frau Z. Informationen zu externen Beratungsstellen und macht sich neue arbeitsbezogenen Vereinbarungen aus.
- ➔ » Die Situation verschlechtert sich. Laut Stufenplan wird Herr Q. nun zu einem **MEHRAUGENGESPRÄCH** eingeladen, bei dem auch die übergeordnete Führungskraft dabei ist, da die Auflagen von Frau Z. nicht eingehalten werden. Auch der Betriebsrat ist wieder anwesend. In diesem Mehraugengespräch wird auch auf die nächste Stufe, das Konfliktgespräch **UNTER EINBEZIEHUNG** der Medizin bzw. des Personalwesens. Herr Q. verspricht Besserung und Inanspruchnahme eines externen Beratungsangebotes, bevor ihm dies ohnehin in der nächsten Stufe auferlegt wird.
- ➔ » Nach **vier Wochen** findet eine erneute Sitzung mit demselben Personenkreis statt. Herr Q. berichtet von den Sitzungen und vom Erfolg der Therapie. Frau Z. nimmt weniger Probleme wahr und ist erfreut. Das Gespräch wird protokolliert.
- ➔ » Nach **acht Wochen** scheint Herr Q. noch immer stabil zu sein. Frau Z. hat mit ihm unter zwei Augen ein **FEEDBACKGESPRÄCH** und sagt ihm, dass er aus dem Stufenplan ausscheidet. Dies wird protokolliert.
- ➔ » Sollte es in dieser Situation wieder zu einem Rückfall bzw. einer Auffälligkeit kommen, wird je nach Zeitabstand ein erneutes **Vier- bzw. Mehraugengespräch** stattfinden.

Orientierungshilfe für Gespräche im Stufenplan

Datum _____

Teilnehmer/innen des Gesprächs:

Was ist Ihr Ziel in dem Gespräch?

Welches konkrete Verhalten, welche Vorfälle geben Anlass zur Sorge oder Kritik?

Arbeitsverhalten

Sozialverhalten

Gesundheitsverhalten/Erscheinungsbild

besondere Vorkommnisse

Warum ist eine Veränderung notwendig?
Welche Auswirkungen hat das Verhalten?

Welches Verhalten soll die betroffene Person verändern?

Was sind Ihre Erwartungen?

Wie oft haben Sie bereits mit der Person gesprochen?

Was hat sich seit dem jüngsten Gespräch geändert? Wurden Vereinbarungen eingehalten?

Welche konkreten Hilfsangebote (intern/extern) können Sie machen?

Welche Möglichkeiten zur Veränderung sieht der/die Betroffene selbst?

Welche Konsequenzen hat es, wenn die betroffene Person ihr Verhalten nicht ändert bzw. Vereinbarungen nicht einhält? (Stufenplan!)

Getroffene Vereinbarungen:

Termin für das nächste Gespräch:

Literaturverzeichnis

AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2016) :

Vom Konsum zum Genuss. Alkohol im Betrieb (Merkblatt M 015.1), Sicherheitsinformation der AUVA, Wien.

<https://auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen/m-0151-vom-konsum-zum-genuss/> (Zugriff 2024)

BACHMAYER, Sonja/HOJNI, Markus/STRIZEK, Julian/UHL, Alfred (2020):

Handbuch Alkohol – Österreich. Band 1 – Statistiken und Berechnungsgrundlagen 2019 (7. Auflage), Gesundheit Österreich,

Wien. <https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3360/> (Zugriff 2024)

BARMER/DHS – Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (Hg.) (2019):

Alkohol am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Führungskräfte (aktualisierte Auflage 2019), Osnabrück: Fromm. https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/2019_Praxishilfe_fuer_Fuehrungskraefte.pdf

(Zugriff 2024)

BEIGLBÖCK, Wolfgang/FESELMAYER, Senta (2015):

Sucht am Arbeitsplatz, Betriebliche Suchtprävention in Österreich. In: Gert-Peter Reissner (Hg.), Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz. Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts, Band 2 (2. Auflage), Wien: Verlag Österreich GmbH.

CZYPIONKA, Thomas/POCK, Markus/RÖHRLING, Gerald/SIGL, Clemens (2013):

Volkswirtschaftliche Effekte der Alkoholkrankheit. Eine ökonomische Analyse für Österreich. Projektbericht (IHS HealthEcon),

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/2237/1/IHSPR6261112.pdf> (Zugriff 2024)

DHS – Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (Hg.) (2019):

Alkohol am Arbeitsplatz (10. Auflage). https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/FS_Alkohol-am-Arbeitsplatz.pdf (Zugriff 2024)

KRANEWITTER-WAGNER, Rosmarie/BAUMGARTNER, Herbert (2013):

Handeln statt wegschauen – Suchtprävention und Frühintervention in der Arbeitswelt. Eine Handlungsanleitung für die

Praxis“, 1. Auflage, Institut Suchtprävention, pro mente OÖ. https://www.praevention.at/fileadmin/user_upload/09_Infobox/Infomaterialien/at_work_Broschuere_Einzelseiten.pdf (Zugriff 2024)

LINS-HOFFELNER, Andrea (2017):

Standards der betrieblichen Alkoholsuchtprävention. Gemeinsam erarbeitet im Rahmen der Umsetzungsstrategie

„Alkoholprävention“ der österreichischen Sozialversicherung, 1. Auflage, Hg.: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.714640&version=1513851060>

(Zugriff 2024)

PICKL, Edith (2017):

Betriebliche Alkoholsuchtprävention – Leitfaden für BGF-Berater/innen. Hg.: Hauptverband der österreichischen

Sozialversicherung, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, Österreichisches Netzwerk Betriebliche

Gesundheitsförderung, Graz/Linz/Wien. <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.735560&version=1589439999> (Zugriff 2024)

PICKL, Edith (2020):

Alkohol am Arbeitsplatz vorbeugen. Checkliste. Hg.: Dachverband der Sozialversicherungsträger, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung. <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.735559&version=1589439966> (Zugriff 2024)

ROTES KREUZ TIROL/kontakt+co – Suchtprävention Jugendrotkreuz (o.J.):

Betriebliche Suchtprävention Leitfaden für Betriebe (Handout Alkohol am Arbeitsplatz: eine lösbare Aufgabe), Innsbruck. https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib_mappe%20betriebsuebergreifend_beilage.pdf (Zugriff 2024)

ROTES KREUZ TIROL/kontakt+co – Suchtprävention Jugendrotkreuz/Verein BIN – Beratung, Information und Nachsorge bei Abhängigkeitserkrankungen (Hg.) (2012):

einfach zuviel, Infobroschüre, Innsbruck. https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib-broschuere_2012.pdf (Zugriff 2024)

SUPP, Barbara (2020):

Stufenplan Beispiel, Blue Monday OG, <http://www.blumonday.at/> (Zugriff 2024)

UHL, Alfred/BACHMAYER, Sonja/SCHMUTTERER, Irene/STRIZEK, Julian (2020):

Handbuch Alkohol – Österreich. Band 2: Gesetzliche Grundlagen, Gesundheit Österreich, Wien. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Alkohol/Handbuch-Alkohol-Oesterreich.html> (Zugriff 2024)

UHL, Alfred/STRIZEK, Julian/HOJNI, Markus (2020):

Handbuch Alkohol Österreich. Band 3: Ausgewählte Themen. Gesundheit Österreich, Wien. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Alkohol/Handbuch-Alkohol-Oesterreich.html> (Zugriff 2024)

Impressum

Eigentümer und Herausgeber

Gesundheitsfonds Steiermark
Herrengasse 28
8010 Graz

Für den Inhalt verantwortlich

Bianca Heppner, MPH
Koordination Steirischer Aktionsplan Alkoholprävention

Redaktion

bettertogether GmbH

Grafik

Schrägstrich Kommunikationsdesign GmbH

Fotocredits

S. 05 – Christine Jou (Unsplash)
S. 26 – Tim Gouw (Unsplash)

Wir danken allen **Institutionen und Partnern**,
die ihre Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt haben.

Arbeiterkammer Steiermark

Blue Monday OG

Institut Suchtprävention pro mente Oberösterreich

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung



Wie viel Alkohol ist okay?
Teste dich auf: www.mehr-vom-leben.jetzt
f [mehrvomleben.jetzt](https://www.facebook.com/mehrvomleben.jetzt) i [wenigeralkohol_mehrvomleben](https://www.instagram.com/wenigeralkohol_mehrvomleben)