

Betriebliche Alkoholsuchtprävention

Veranstaltung: Präsentation Fehlzeitenreport 2016
14.02.2017

Lisa Brunner

Relevanz für Firmen und Betriebe I

- Rund 5 % der ÖsterreicherInnen gelten als alkoholabhängig, 12 % trinken in einem problematischen Ausmaß
- Höchster Anteil von Personen mit problematischem Alkoholkonsum bei 40 – 60 Jährigen, nicht bei Jugendlichen

Quellen: Uhl et al. (2015): Handbuch Alkohol, GÖG/ÖBIG: <http://www.goeg.at/de/GOEG-Veranstaltungen/Tagung-Sucht-in-Oesterreich-Epidemiologie-und-Strategie.html>

Relevanz für Firmen und Betriebe II

- Alkoholranke Personen sind um **25% weniger leistungsfähig**: Zwar „im Dienst“, aber Leistungsfähigkeit gemindert
- Alkohol bei der Entstehung von **1/3 aller Unfälle in der Arbeit oder am Weg zur Arbeit** mitbeteiligt
- Riskant konsumierende MitarbeiterInnen sind **bis zu 2,5 Mal häufiger krank***

*Quelle: AOK-Bundesverband Fehlzeitenreport 2013 (Deutschland)

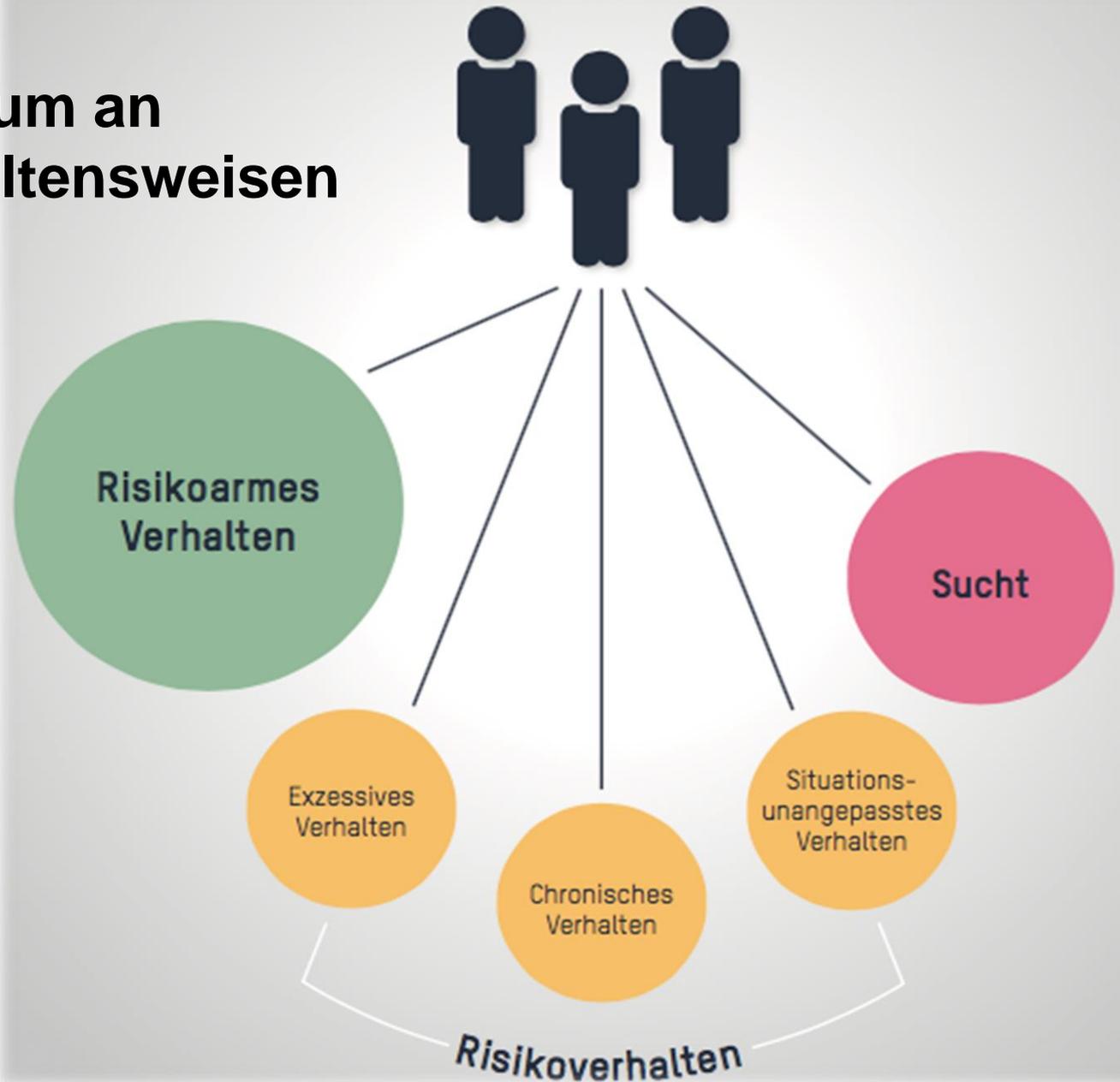
„Gefährdungsgrenzen“

Durchschnittlicher täglicher Alkoholkonsum:

Frauen	Männer			
max. 0,4 l Bier od. 0,2 l Wein od. 2,5 kl. Schnäpse (à 2 cl)	max. 0,6 l Bier od. 0,3 l Wein od. 3,5 kl. Schnäpse (à 2 cl)	geringer Konsum	67%	„Harmlosigkeits- grenze“
max. 1 l Bier od. 0,5 l Wein od. 6 kl. Schnäpse (à 2 cl)	max. 1,5 l Bier od. 0,75 l Wein od. 9 kl. Schnäpse (à 2 cl)	mittlerer Konsum	16%	
> 1 l Bier > 0,5 l Wein > 6 kl. Schnäpse	> 1,5 l Bier > 0,75 l Wein > 9 Schnäpse	proble- matischer Konsum	12%	„Gefährdungs- grenze“
2 l Bier 1 l Wein 12 kl. Schnäpse	3 l Bier 1,5 l Wein 19 kl. Schnäpse	Alkoho- lismus	5%	

Quelle: Uhl (Handbuch Alkohol 2009)

Breites Spektrum an Konsum/Verhaltensweisen



Gesellschaftliche Rahmenbedingungen



Grafik: Nationale Strategie Sucht (Schweiz), Bundesamt für Gesundheit BAG, 2015.

Schutz- und Risikofaktoren am Arbeitsplatz I

- Befriedigende Entwicklungsperspektiven
- gesundheitsgerechter Arbeitsplatz
- abwechslungsreiche Arbeit
- genügend Möglichkeiten zur Erholung
- ...

Schutz- und Risikofaktoren am Arbeitsplatz II

- Ständige Überforderung oder Unterforderung
- soziale Spannungen / schlechtes Betriebsklima
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung
- hoher Leistungsdruck
- ständiger Zeitmangel und Stress
- mangelnde Gestaltungsmöglichkeiten

Ziele betrieblicher Suchtprävention

- Reduzierung des Konsums von Suchtmitteln durch alle MitarbeiterInnen
- Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingungen
- Stärken der suchtverhindernden Ressourcen
- Frühzeitiges Erkennen gefährdeter MitarbeiterInnen
- Schnelle Hilfe für suchtkranke MitarbeiterInnen

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

in nur 3 Schritten!

...setzt auf mehreren Ebenen an, indem es:

1. Leitlinien für den Umgang mit Suchtmitteln im Unternehmen definiert, (Betriebsvereinbarung)
2. gesundheitsfördernde Maßnahmen beinhaltet,
3. beschreibt, wie Führungskräfte bei Hinweisen auf einen Anlassfall mit betroffenen MitarbeiterInnen vorgehen sollen.

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

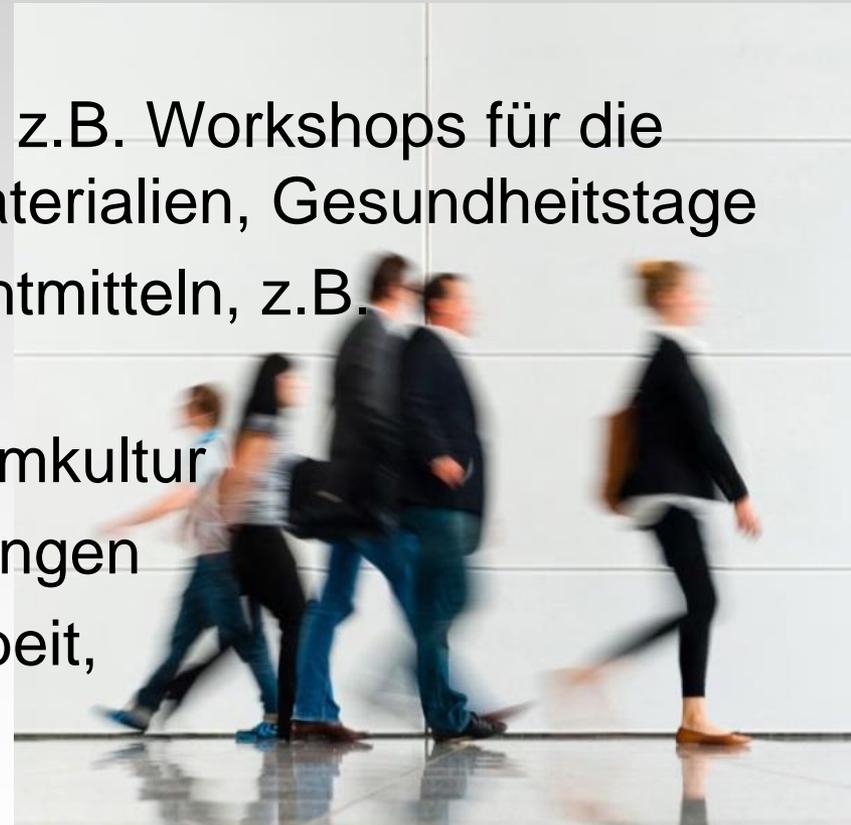


Quelle: Wienemann, E., Schumann, G. (2011). Qualitätsstandards der DHS

Maßnahmen für die gesamte Belegschaft

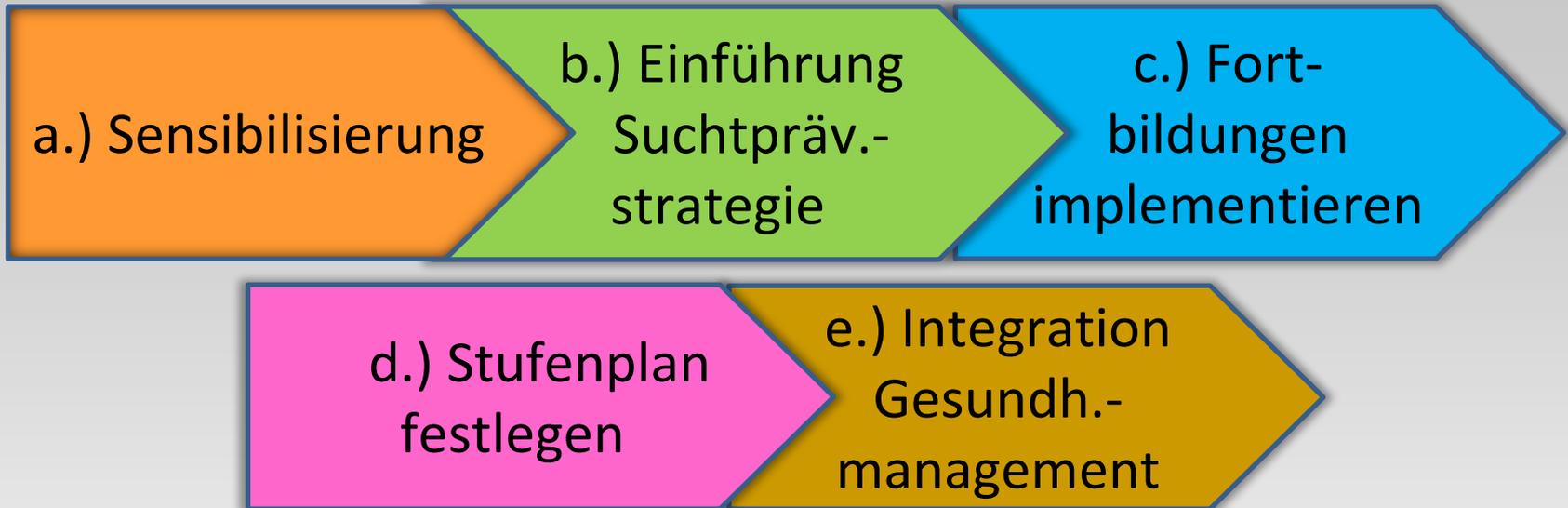
Ziel: Enttabuisierung des Themas Suchtmittelkonsum, Entwicklung eines Problembewusstseins bei allen MitarbeiterInnen

- Information und Sensibilisierung, z.B. Workshops für die MitarbeiterInnen, Informationsmaterialien, Gesundheitstage
- Regeln für den Umgang mit Suchtmitteln, z.B. Betriebsvereinbarungen
- Veränderung der betriebl. Konsumkultur
- Abbau suchtförd. Arbeitsbedingungen
- Betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Intranet, Newsletter





Maßnahmen umsetzen



- a. Info-Veranstaltung zum Start für alle MA, Give-aways, Vorträge, Broschüren, attraktive alkoholfreie Drinks etc.
- b. Abschluss einer Betriebsvereinbarung
- c. Laufende Schulung von Führungskräften und MultiplikatorInnen
- d. Implementierung eines Stufenplanes und eines Beratungsangebotes im Betrieb (Weiterverweisung)
- e. Integration ins BGM

Fachstellen für Suchtprävention

ÖSTERREICHISCHE **ARGE**
SUCHTVORBEUGUNG



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Mag.a Lisa Brunner

Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien

Modecenterstraße 14 / Block B / 2. OG

1030 Wien

Tel.: +43 1 4000 87443

lisa.brunner@sd-wien.at

Gesetzliche Bestimmungen

- **Fürsorgepflicht des Dienstgebers**

§ 3 (1) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG):

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, **für Sicherheit** und Gesundheitsschutz **der ArbeitnehmerInnen** in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen **zu sorgen** (...).

ArbeitgeberInnen haben die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung (...)

Lassen also ArbeitgeberInnen wissentlich MitarbeiterInnen berauscht arbeiten, egal ob durch die Einnahme von Alkohol, illegalen Suchtmitteln oder Medikamenten, verstoßen sie gegen ihre **Fürsorgepflicht**

Gesetzliche Bestimmungen (II)

- **Arbeitsnüchternheit oder Arbeitsfitness ?**

§ 15 (4) ASchG:

„Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können“

(vor Arbeitsantritt, während der Arbeit oder in den Pausen)

ArbeitnehmerInnen, die berauscht arbeiten und dadurch sich oder **andere ernsthaft gefährden, verstoßen gegen ihre Treue- und Mitwirkungspflicht**, die ArbeitgeberInnen bei notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstützen und auch gegen ihre Arbeitspflicht, die volle Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen

Stufenplan

Fürsorgegespräch: Unterstützung

Klärungsgespräch: Unterstützung u. Verhaltensänderung

Stufenplan	Beteiligte (mit betroff. Person)	Hilfsangebote	Sanktionen
1. Intervention	Direkte Führungskraft	- Info-Material - Hinweis auf Beratungen + Rückmeldegespräch oder weiter im Stufenplan	keine (internes Protokoll)
2. Intervention	Führungskräfte (direkte und nächsthöhere), Betriebsratsmitglied	- Aufforderung zur Kontaktaufnahme mit Beratung + Rückmeldegespräch oder weiter im Stufenplan	Keine (Protokoll ergeht an Personalabt.)
3. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied, ev. ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn	- Auflage: Aufsuchen der Suchtberatung + Rückmeldegespräch oder weiter im Stufenplan	1. Schriftliche Abmahnung

Stufenplan	Beteiligte (mit betroff. Person)	Hilfsangebote	Sanktionen
4. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied, ev. ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn	<ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche Auflage und letzte Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen - Fallbegleitung + regelmäßige Rückmeldegespräche oder weiter im Stufenplan 	2. Schriftliche Abmahnung
5. Intervention	Führungskräfte (direkte u. nächsthöhere oder Personalabt.), Betriebsratsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> - Sofortige Einleitung einer Therapie - Ggf. Angebot der Wiedereinstellung nach einer Therapie + Rückmeldegespräche 	Androhung bzw. Einleitung eines Kündigungsverfahrens bei erneuter Nichteinhaltung Ggf. Angebot einer Wiedereinstellung nach der Therapie