



TOOLKIT  
„ALKOHOLPRÄVENTION  
IM BETRIEB“  
LEITFADEN





# INHALT

## DAS TOOLKIT „Mehr vom Leben“ für Betriebe

### 1. HINSCHAUEN!

Alkohol im Betrieb

Was ist betriebliche Alkoholprävention?

Sechs Gründe, warum Alkoholprävention in Ihrem Unternehmen wichtig ist!

### 2. VERSTEHEN!

Alkoholkonsum und Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten

Alkohol: Genuss, Missbrauch oder Abhängigkeit?

Die Grenzen zwischen unbedenklichem und gesundheitsgefährdendem Alkoholkonsum

Was ist Alkoholsucht?

### 3. ERKENNEN!

Riskanten Alkoholkonsum erkennen

Vorsicht Falle! Co-Abhängigkeit und Lösungen für Mitarbeitende

Risikofaktoren am Arbeitsplatz

Check: Wo steht mein Unternehmen?

### 4. HANDELN & UMSETZEN!

Bausteine der betrieblichen Alkoholprävention

Welche Rolle habe ich als Führungskraft?

Vorbeugen & Informieren

Intervenieren & Qualifizieren

Beratung

In Unternehmensstrukturen einbinden

Marketing und Qualität nicht vergessen

### 5. RECHT HABEN!

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

### ANHANG

Kontakte und Beratung

Nützliche Links

Literaturverzeichnis

Impressum

# 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

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





## 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, vermehrten Fehlern 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 riskanten Alkoholkonsum in der gesamten Belegschaft vorzubeugen.

Dabei werden Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen gesetzt: Aufklärung und Information, gesundheitsorientierte Führung und die Schaffung eines guten Betriebsklimas, wo 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: GENUSS, MISSBRAUCH ODER ABHÄNGIGKEIT?

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 ist, 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.

Allerdings gibt es für gesunde Erwachsene Empfehlungen für eine Menge Alkohol, die nur wenig oder keine Auswirkung auf die Gesundheit erwarten lässt.

Täglich sollte nicht mehr, als in der Grafik angegeben, getrunken werden. Damit sich der Körper erholen kann, sollten mind. zwei alkoholfreie Tage pro Woche eingehalten werden.





## DIE GRENZEN ZWISCHEN UNBEDENKLICHEM UND GESUNDHEITSGEFÄHRDENDEM ALKOHOLKONSUM

Der Weg vom normalen Konsum hin zur Sucht ist schleichend. Betroffene merken oft gar nicht, dass sie nicht mehr „ohne“ können. Das Britische Health Education Council hat international anerkannte Grenzwerte definiert, die unbedenklichen von gesundheitsgefährdendem Alkoholkonsum unterscheiden:

GESUNDHEITSRISIKO	MÄNNER	FRAUEN
<b>Konsum als unbedenklich eingestuft</b>	Bis 24 g reiner Alkohol pro Tag  ~ 0,6 Liter Bier oder ~ 0,3 Liter Wein	Bis 16 g reiner Alkohol pro Tag  ~ 0,4 Liter Bier oder ~ 0,2 Liter Wein
<b>Konsum als gesundheitsgefährdend eingestuft</b>	Bis 60 g reiner Alkohol pro Tag  ~ 1,5 Liter Bier oder ~ 0,75 Liter Wein	Bis 40 g reiner Alkohol pro Tag  ~ 1 Liter Bier oder ~ 0,5 Liter Wein

Laut dieser Definition sind in Österreich:

**28,7%** der Männer und  
**8,5%** der Frauen,  
also insgesamt  
**18,3%** der Bevölkerung  
alkoholgefährdet.

## 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 ist nicht nur die Menge des konsumierten Alkohols ausschlaggebend, sondern auch andere Kriterien, siehe Infokasten.

### KRITERIEN FÜR ALKOHOLABHÄNGIGKEIT DER WHO

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 reagiert über. 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 Arbeitsaufgaben 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 und die Situation 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 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 jedoch ist 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), ArbeitnehmerInnenschutz, betriebliche Wiedereingliederung) mit denen sich Maßnahmen der Alkoholprävention sinnvoll kombinieren lassen?

### LINK-TIPP:

Die „[Checkliste Alkoholprävention im Betrieb](#)“, herausgegeben vom Dachverband der Sozialversicherungsträger, dem Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) und dem Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, hilft Ihnen dabei Ihre Potenziale im Bereich der betrieblichen Alkoholprävention zu erkennen, bisherige Aktivitäten zu bewerten und eventuell notwendigen Handlungsbedarf abzuleiten.



## 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. 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 dazu geholt 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 [AUVAsicher 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.



Hier zum Download



## POSTER

Lustige Sprüche und wertvolle Tipps für einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol 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.

Auf Bestellung



Auf Bestellung



## 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.

Auf Bestellung





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 den 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 werden und Kontakte zu Beratungsstellen hergestellt werden. Ziel ist es, zu verhindern, dass das Problem eskaliert (z.B. ein Arbeitsunfall auf Grund von Alkoholkonsum).





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 Mitarbeitern 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 sollte 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	SANKTIONSGESPRÄCH
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.
<b>Vorstufe</b>	<b>Stufe 0</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>

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.
- ◆ Sie können sich auch an die Empfehlungen in unserem [Muster-Stufenplan](#) im MVL-Toolkit halten. Hier finden Sie noch ein [Beispiel-Szenario](#) und eine [Orientierungshilfe](#).
- ◆ Informieren Sie die gesamte Belegschaft über diesen Leitfaden (z.B. Intranet, Mitarbeiterzeitung, Auflage von Nachleseexemplaren im Pausenraum).





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

- ◆ Informieren Sie sich zum Thema Alkohol und Recht. Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und die AUVA bieten beispielsweise kompakte Schulungen an, in denen Sie einen Überblick erhalten.
- ◆ Schulungen und Coachings zur Gesprächsführung vermitteln Ihnen wichtige Techniken und Fertigkeiten, die Sie in Rollenspielen praxisnah üben können.

In vielen Bundesländern gibt es kostenfreie oder geförderte Möglichkeiten, ein Coaching in Anspruch zu nehmen.

### Expert\*innen in den Bundesländern

„Mehr vom Leben“-Betriebsförderung (nur für die Steiermark)







## 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

#### „Mehr vom Leben“-Expert\*innen in der Steiermark

#### Expert\*innen in den Bundesländern

#### Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung

### 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:

<https://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 Mitarbeitern 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 ArbeitnehmerInnenschutz 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.

## MANAGEN



Großbetriebe



KMU



Kleinstbetriebe

Je umfangreicher Ziele, Strukturen und Maßnahmen sind 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 gleich zu tun.

## 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 hier: <https://www.facebook.com/mehrvomleben.jetzt>  
[https://www.instagram.com/wenigeralkohol\\_mehrvomleben/](https://www.instagram.com/wenigeralkohol_mehrvomleben/)
- ◆ Geben Sie Interviews in der Presse (z.B. regionale Zeitungen, Fachmagazine etc.) und erzählen Sie von Ihren Erfahrungen und Erfolgen.
- ◆ Unterschreiben Sie unsere [Unterstützungserklärung](#) und werden Sie Teil unserer Allianz für einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol.
- ◆ 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 ihre 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](mailto:info@mehr-vom-leben.jetzt) oder auf unseren Social Media-Kanälen:  
<https://www.facebook.com/mehrvomleben.jetzt>  
[https://www.instagram.com/wenigeralkohol\\_mehrvomleben/](https://www.instagram.com/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 Suchtgiften 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 Kooperationspartnern 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@stmk.gv.at](mailto:bianca.heppner@stmk.gv.at)



Petra Wielender

**M:** 0676 6278802

**E:** [petra.wielender@stmk.gv.at](mailto:petra.wielender@stmk.gv.at)

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



# 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 Expertinnen und Experten, die Sie bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen gerne beraten!

## Suchtprävention

Expertinnen und Experten, die Alkoholprävention in Betrieben umsetzen, stehen in ganz Österreich zur Verfügung. Hier finden Sie eine Übersicht der Anbieter:

[https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wp-content/uploads/2020/06/200623\\_Experten-Bundesländer\\_V-1-0.pdf](https://www.mehr-vom-leben.jetzt/wp-content/uploads/2020/06/200623_Experten-Bundesländer_V-1-0.pdf)

## Betriebliche Gesundheitsförderung

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

<https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.753057&portal=bgfportal>

Informationen und Beratung zu gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen bietet auch die **Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**:

Kontakte zu **AUVA-Präventionsabteilungen** in den Bundesländern:

<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.671171&portal=auvaportal>

Kontakte zu **AUVAsicher** in den Bundesländern:

<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.671172&portal=auvaportal>

## Wiedereingliederung

Die Initiative „**fit2work**“ bietet Beratungen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiter\*innen, der Verhinderung eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Berufsleben sowie zum Thema (Wieder-)Eingliederung an. Bei Interesse führen Expert\*innen direkt an Ihrem Betriebsstandort eine persönliche Erstberatung durch.

<https://fit2work.at/artikel/fit2work-fuer-betriebe>

## Arbeitsrecht

Die **Österreichische Arbeiterkammer** bietet auf Ihrer Website Informationen zu rechtlichen Fragen rund um das Thema Alkohol am Arbeitsplatz.

[https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/GesundimBetrieb/Alkohol\\_am\\_Arbeitsplatz.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/GesundimBetrieb/Alkohol_am_Arbeitsplatz.html)

Die **Wirtschaftskammer Oberösterreich** hat gemeinsam mit dem **Institut Suchtprävention pro mente Oberösterreich**, der **Arbeiterkammer OÖ** und der **OÖGKK** eine Broschüre zur Suchtprävention am Arbeitsplatz erstellt, („handeln statt wegschauen – Suchtprävention und Frühintervention in der Arbeitswelt“), die auch umfangreiche Informationen zum Thema Arbeitsrecht bietet. Neben der Broschüre wurden sieben Kurzvideos produziert, die u.a zu arbeitsrechtlichen Fragen Orientierung bieten. [https://www.wko.at/service/ooe/arbeitsrecht-sozialrecht/Betriebliche\\_Suchtpraevention.html](https://www.wko.at/service/ooe/arbeitsrecht-sozialrecht/Betriebliche_Suchtpraevention.html)



# NÜTZLICHE LINKS

## Stepcheck – Suchtprävention und Unfallverhütung

Stepcheck wurde vom **Institut Suchtprävention pro mente Oberösterreich** und der **AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)** entwickelt. Die Website unterstützt Sie als Führungskraft dabei, riskanten Alkohol- oder Drogenkonsum am Arbeitsplatz zu erkennen, Probleme anzusprechen und Schritt für Schritt richtig zu reagieren. <https://www.stepcheck.at/betrieb/>

## Vom Konsum zum Genuss. Alkohol im Betrieb

Aktiver Konsum und Restalkohol am Arbeitsplatz stellen eine erhebliche Unfallgefahr dar. Im Merkblatt informiert die **AUVA** über das Thema Alkohol am Arbeitsplatz anhand einer fiktiven Geschichte um den betroffenen Mitarbeiter, Josef Kolb, und dessen Vorgesetztem, Hans Leitner. Betriebe erhalten so einen praktikablen Leitfaden, um auffälligen Mitarbeiter\*innen Hilfestellung anzubieten. <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544586&version=1566375576>

## Handeln statt Wegschauen

„handeln statt wegschauen – Suchtprävention und Frühintervention in der Arbeitswelt“ ist eine Gemeinschaftspublikation des **Institut Suchtprävention pro mente Oberösterreich** mit der **Wirtschaftskammer OÖ**, der **Arbeiterkammer OÖ** und der **OÖ Gebietskrankenkasse**. Die Broschüre enthält konkrete Tipps zur Gesprächsführung und Maßnahmen bei noch nicht klar zuordenbaren Auffälligkeiten von Mitarbeiter\*innen. Es gibt einen umfangreichen Info-Teil zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. [https://www.praevention.at/fileadmin/user\\_upload/09\\_Infobox/Infomaterialien/at\\_work\\_Broschuere\\_Einzelseiten.pdf](https://www.praevention.at/fileadmin/user_upload/09_Infobox/Infomaterialien/at_work_Broschuere_Einzelseiten.pdf)

## pib – Prävention in Betrieben

**kontakt+co – Suchtprävention Jugendrotkreuz** aus Tirol bietet mit dem Handout „Alkohol am Arbeitsplatz: eine lösbare Aufgabe“ einen kompakten Leitfaden für die betriebliche Suchtprävention. [https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib\\_mappe%20betriebsuebergreifend\\_beilage.pdf](https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib_mappe%20betriebsuebergreifend_beilage.pdf)

Die Infobroschüre „einfach zuviel“ möchte Vorgesetzte in ihrer Rolle als Führungskraft stärken und Mut machen, Probleme anzusprechen und frühzeitig die richtigen Schritte zu setzen. Neben Tipps zur Gesprächsführung nach Stufenplan gibt es Informationen über kompetente Hilfsangebote. [https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib-broschuere\\_2012.pdf](https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib-broschuere_2012.pdf)

## Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz

Das Team der **betrieblichen Suchtprävention des Instituts für Sucht- und Drogenkoordination Wien** gibt mit diesem Leitfaden eine erste Unterstützung im Arbeitsalltag. Um Führungskräften aufzuzeigen, was sie konkret tun können, wenn Mitarbeiter\*innen problematisch konsumieren, wurden darin erfolgreiche Strategien und erprobtes Know-how zusammengestellt. [https://sdw.wien/wp-content/uploads/Alkohol-und-andere-Suchtmittel-am-Arbeitsplatz-2.-Auflage-low\\_res\\_fin.pdf](https://sdw.wien/wp-content/uploads/Alkohol-und-andere-Suchtmittel-am-Arbeitsplatz-2.-Auflage-low_res_fin.pdf)

## Standards der betrieblichen Alkoholsuchtprävention

Um eine abgestimmte und ganzheitliche Vorgehensweise zu ermöglichen, wurden im Auftrag des heutigen **Dachverbands der Sozialversicherungsträger mit Vertreter\*innen der Suchtpräventionsstellen**, dem **BGF-Netzwerk** und interessierten **SV-Trägern** Standards der betrieblichen Alkoholsuchtprävention erarbeitet. Die Standards richten sich an Expert\*innen für betriebliche Alkoholsuchtprävention. Betriebe bekommen einen Überblick der fünf Handlungsfelder, die umgesetzt werden können. [https://sdw.wien/wp-content/uploads/HVB\\_Standards\\_Alkoholsuchtpraevention.pdf](https://sdw.wien/wp-content/uploads/HVB_Standards_Alkoholsuchtpraevention.pdf)

## Alkoholinformations-Videos

Der **Dachverband der Sozialversicherungsträger** bietet eine Reihe von Informationsvideos zum Thema Alkohol. <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.844511&portal=svportal>

# LITERATURVERZEICHNIS

## **AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2016) :**

Vom Konsum zum Genuss. Alkohol im Betrieb (Merkblatt M 015.1), Sicherheitsinformation der AUVA, Wien.  
<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544586&version=1430388112> (Zugriff am 07.05.2020)

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

Handbuch Alkohol – Österreich. Band 1 – Statistiken und Berechnungsgrundlagen 2019 (7. Auflage), Gesundheit Österreich, Wien. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Alkohol/Handbuch-Alkohol---%C3%96sterreich0.html> (Zugriff am 07.05.2020)

## **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](https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/2019_Praxishilfe_fuer_Fuehrungskraefte.pdf) (Zugriff am 04.05.2020)

## **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://www.ihs.ac.at/publications/lib/IHSPR6261112.pdf> (Zugriff am 07.05.2020)

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

Alkohol am Arbeitsplatz (10. Auflage). [https://www.dhs.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Broschueren/2019\\_Flyer\\_AlkoholArbeitsplatz.pdf](https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/2019_Flyer_AlkoholArbeitsplatz.pdf) (Zugriff am 04.05.2020)

## **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](https://www.praevention.at/fileadmin/user_upload/09_Infobox/Infomaterialien/at_work_Broschuere_Einzelseiten.pdf) (Zugriff am 07.05.2020)

## **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://sdw.wien/wp-content/uploads/HVB\\_Standards\\_Alkoholsuchtpraevention.pdf](https://sdw.wien/wp-content/uploads/HVB_Standards_Alkoholsuchtpraevention.pdf) (Zugriff am 07.05.2020)

**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 am 11.05.2020)

**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 am 11.05.2020)

**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](https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib_mappe%20betriebsuebergreifend_beilage.pdf) (Zugriff am 07.05.2020)

**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](https://www.kontaktco.at/uploads/download/pib-broschuere_2012.pdf) (Zugriff am 07.05.2020)

**SUPP, Barbara (2020):**

Stufenplan Beispiel, Blue Monday OG, <http://www.bluemonday.at/> (Zugriff am 30.06.2020)

**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---%C3%96sterreich0.html> (Zugriff am 07.05.2020)

**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---%C3%96sterreich0.html> (Zugriff am 07.05.2020)

# 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 e.U.

## **Fotocredits**

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

Wir danken allen **Institutionen und Partnern**,  
die eine Verlinkung auf ihre Arbeitsmaterialien  
ermöglicht haben:

Arbeiterkammer Steiermark

Blue Monday OG

Institut Suchtprävention pro mente Oberösterreich

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung

Stand: Juli 2020





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