

Tipps



Alkohol und Arbeit – zwei, die nicht zusammenpassen

Alkohol am Arbeitsplatz



Alkohol am Arbeitsplatz ist ein Thema, an dem auf Dauer kaum eine Führungskraft in der beruflichen Praxis vorbeikommt. Von Vorgesetzten und Kollegen lange nicht erkannt oder gar verharmlost, kann sich der Alkoholkonsum eines Mitarbeiters zu einem massiven Problem entwickeln – mit negativen Konsequenzen für alle Beteiligten.

Statistiken sprechen eine alarmierende Sprache: 15 bis 30 Prozent aller Arbeitsunfälle ereignen sich unter Alkoholeinfluss. Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit sind damit kein rein privates Problem mehr – hier ist auch die Gesundheit und das Leben Dritter gefährdet. Führungskräfte stehen also in der Pflicht, aktiv zu werden.

- 5 % aller Beschäftigten gelten als alkoholsüchtig, weitere 10 % als stark gefährdet.
- Erhebungen zufolge trinken 11 % der Beschäftigten täglich Alkohol am Arbeitsplatz, 41 % gelegentlich.
- Alkoholranke fallen durch 16 mal häufigere Fehlzeiten, 3,5 mal häufigere Arbeitsunfälle und um 25 % reduzierte Arbeitsleistung gegenüber nichtabhängigen Kollegen auf.
- In einem Betrieb mit 1.000 Beschäftigten entstehen durch Alkohol und Drogen jähr-

- liche Einbußen von rund 325.000 Euro.
- 74.000 Männer und Frauen sterben in Deutschland jährlich vorzeitig an alkoholbedingten Erkrankungen.
- Es entstehen ca. 24 Mrd. Euro an volkswirtschaftlichen Kosten für alkoholbezogene Krankheiten.

(Quellen: DHS Jahrbuch Sucht 2009, <http://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst.de> (24.02.09;11:30 MEZ), Vgl. auch Hessische Landesstelle für Suchtfragen e. V.: Daten und Fakten zum Thema Alkohol 2009)

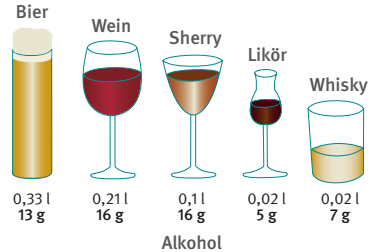
Auswirkungen des Alkoholkonsums

Alkohol kann in Abhängigkeit von der jeweiligen Konstitution und Tagesform bereits in sehr geringen Mengen zu erheblichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit und damit zu einer Erhöhung des Unfallrisikos führen. Bei gleichzeitiger Einnahme von Medikamenten kann die Wirkung noch beträchtlich verstärkt werden.

Die Blutalkoholkonzentration (BAK) lässt sich annäherungsweise nach der nebenstehenden Formel errechnen. Die BAK von Frauen ist bei gleicher getrunkenener Menge aufgrund des Fettgehaltes und der geringeren Wasserverteilung des weiblichen Körpers etwa ein Fünftel höher als der von Männern.

Da der Körper Alkohol nur sehr langsam abbaut (Männer: 0,1 bis 0,15 Promille pro Stunde; Frauen: 0,085 bis 0,1 Promille pro Stunde), ist nicht nur der Alkoholkonsum im

Verschiedene Gläser alkoholischer Getränke und ihr Alkoholgehalt in Gramm



Blutalkoholkonzentration (BAK) in Promille =

$$\frac{\text{Getrunkenener Alkohol in Gramm}}{\text{Körpergewicht in kg} \times 0,7 \text{ (Frauen 0,6)}}$$

Betrieb bedenklich, sondern auch der am Vorabend. Häufig hat man bei Arbeitsantritt noch so viel Restalkohol im Blut, dass man weiterhin beeinträchtigt ist. Eine kalte Dusche oder eine Tasse Kaffee ist in dem Fall wirkungslos.



Ein kleines Glas alkoholischer Getränke enthält ungefähr 10 g reinen Alkohol. Das entspricht einem kleinen Bier (0,25 l), einem Glas Wein (0,125 l) bzw. Sekt oder 0,04 l Spirituosen (33 Vol. %).

Erwachsene sollten täglich nicht mehr als **24 g (Männer) und 12 g (Frauen)** reinen Alkohol zu sich nehmen. Doch auch diese **risikoarme** Trinkmenge darf nicht täglich konsumiert werden. Ergänzend gilt deshalb die Empfehlung, wenigstens an ein oder zwei Tagen pro Woche keinen Alkohol zu trinken bzw. einmal im Jahr für mehrere Wochen alkoholfrei zu leben.

(Quelle: BZgA 2007)

Alkoholabhängigkeit

Alkohol gehört für viele Menschen zum Alltag. Meist ist es nicht das Trinken, sondern das Nicht-Trinken, welches gesellschaftlichen Erwartungen zuwiderläuft. Die Grenzen zwischen normalem Konsum, Missbrauch und Abhängigkeit sind fließend.

Alkoholabhängig ist jemand,

- der nicht auf Alkohol verzichten kann – Abstinenzverlust
- der zwar auf Alkohol verzichten kann, aber die Alkoholmenge nicht mehr kontrollieren kann, wenn er/sie angefangen hat zu trinken – Kontrollverlust.

Psychische und körperliche Erkrankungen (Schädigung von Organen und Nervensystem) können die Folge sein.

Seit 1968 ist Alkoholabhängigkeit auch juristisch als Krankheit anerkannt. Die Unterscheidung von Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit ist vor allem dann notwendig, wenn es am Arbeitsplatz zu Pflichtverletzungen kommt. Ist das Fehlverhalten des Mitarbeiters auf Alkoholabhängigkeit zurückzuführen, ist nur eine personenbezogene (krankheitsbedingte) Kündigung möglich (→ Siehe 5-Stufenplan S. 8). Ist der Beschäftigte jedoch in der Lage, seinen Alkoholkonsum zu kontrollieren, kann bei Trunkenheitsfällen grundsätzlich nach vorausgegangener Abmahnung verhaltensbedingt gekündigt werden.

CAGE-Selbsttest



Zwei oder mehr positive Antworten identifizieren Menschen mit problematischem Alkoholkonsum bereits sehr zuverlässig.

Hatten Sie schon das Gefühl, dass Sie Ihren Alkoholkonsum reduzieren sollten? (Cut down drinking) Ja ● Nein ●

Hat es Sie auch schon aufgeregt, wenn andere Leute Ihr Trinkverhalten kritisierten? (Annoyance) Ja ● Nein ●

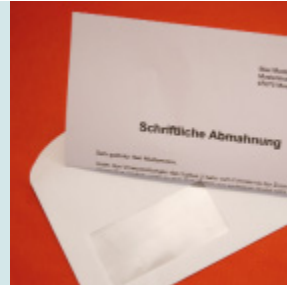
Hatten Sie wegen Ihres Alkoholkonsums auch schon Gewissensbisse? (Guilty) Ja ● Nein ●

Haben Sie morgens nach dem Erwachen auch schon als erstes Alkohol getrunken, um Ihre Nerven zu beruhigen oder den Kater loszuwerden? (Eye opener) Ja ● Nein ●

Alkohol am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr – die Konsequenzen

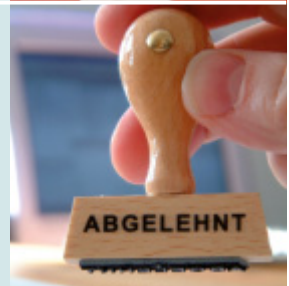
Arbeitsrecht

- Gefährdung des Arbeitsverhältnisses (verhaltens- oder personenbedingte Kündigung)
- Schadensersatz gegenüber Arbeitgeber (für grob fahrlässig verursachte Schäden an Fahrzeugen, Ladung, Maschinen usw.)
- Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs (bei allein auf Alkoholmissbrauch beruhenden Unfällen im beruflichen und privaten Umfeld!)



Sozialversicherungsrecht

- Bei Arbeits- und Wegeunfällen: Verlust des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung, (wenn Alkohol „die allein wesentliche Ursache“ war)
- Bei Verletzung eines anderen Mitarbeiters: bei grob fahrlässigem Verhalten: Regressforderung der Berufsgenossenschaft für angefallene Kosten



Ziviles Haftungs- und Versicherungsrecht

- Haftung für angerichtete Sach- und Personenschäden
- Eigenschaden: Verlust des Versicherungsschutzes in Vollkasko- und privater Unfallversicherung
- Fremdschaden: Gefährdung des Versicherungsschutzes in Privathaftpflicht und Kfz-Haftpflichtversicherung (Regress, Beschränkung der Deckungssumme, Rückstufung bei Schadensfreiheitsrabatten)



Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht (im Straßenverkehr)

- Ordnungswidrigkeit auch ohne Schaden ab 0,5 Promille, Strafrechtliche Konsequenzen ab 0,3 Promille möglich (bei Nachweis der Fahruntüchtigkeit)
- Straftatbestand bei absoluter Fahruntüchtigkeit (ab 1,1 Promille, bei Radfahrern ab 1,6 Promille)



Fürsorgepflicht des Vorgesetzten

Einschreiten muss der Vorgesetzte, wenn er erkennt, dass ein Mitarbeiter alkoholbedingt einen Zustand erreicht hat, in dem er für sich oder andere eine Gefahr darstellt – dann ist ihm die weitere Arbeit zu untersagen. Für besonders gefährliche Tätigkeiten (Fahrtätigkeiten, Arbeit unter Spannung, Arbeit mit Absturzgefahr,...) kann der Arbeitgeber eine „Null-Promille-Grenze“ festlegen.

Das Beschäftigungsverbot zwingt nicht dazu, den Betrunkenen aus dem Betrieb zu entfernen. Wohin also mit ihm?

Wenn es im Betrieb keine Möglichkeit gibt, den Mitarbeiter nüchtern werden zu lassen und dabei zu beaufsichtigen, muss der Vorgesetzte dafür sorgen, dass er sicher nach Hause kommt, und zwar bis zur Wohnungstür.

Ist es ausreichend, ein Taxiunternehmen mit dem Heimtransport zu beauftragen?

Hier besteht die Gefahr, dass der Alkoholisierte unterwegs das Taxi verlässt. Besser ist es, die Angehörigen zu bitten, den Beschäftigten abzuholen bzw. ihn von einem Betriebsangehörigen nach Hause begleiten zu lassen. Die Kosten für den Heimtransport trägt der Alkoholisierte.

Was passiert, wenn der Betrunkene allein auf den Heimweg geschickt wird und dabei einen Unfall erleidet?

In diesem Fall droht dem Vorgesetzten strafrechtliche Verfolgung wegen fahrlässiger Körperverletzung. Falls wegen des Alkohol-

einflusses kein Versicherungsschutz in der Unfallversicherung besteht, kann der Vorgesetzte für Körperschäden des Mitarbeiters zum Schadensersatz verpflichtet sein. Falls Versicherungsschutz besteht, kann die Berufsgenossenschaft ggf. Regress nehmen.

Und wenn der Mitarbeiter den Alkoholge-nuss nicht zugibt bzw. verharmlost?

Alkoholisierung feststellen: Teströhrchen oder elektronisches Messgerät. Das bedarf jedoch einer Betriebsvereinbarung (→ Siehe Seite 9) und selbst dann besteht kein Zwang zum „Pusten“. Der Vorgesetzte muss sich letztlich auf typische Merkmale stützen: Alkoholfahne, verwaschene Sprache, Lallen, Bewegungsstörungen,...

Welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen hat das Beschäftigungsverbot?

Für Ausfallzeiten verliert der Beschäftigte u. U. den Anspruch auf Entgeltzahlung. Als Beweishilfe sind weitere Zeugen hinzuzuziehen (Betriebsarzt,...).

Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1)

- § 7 Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.
- § 15 Beschäftigte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen, anderen berausenden Mitteln oder Einnahme von Medikamenten nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden.

Wie kann dem Betroffenen geholfen werden?

Beschäftigte mit Alkoholproblemen können im Arbeits- und im Sozialverhalten sowie im äußeren Erscheinungsbild auffällig werden. Häufig werden jedoch die ersten Anzeichen ignoriert, fehlerhafte Arbeitsergebnisse entschuldigt und kaschiert (Co-Alkoholismus). Dabei benötigen gerade (suchtmittel-)auffällige Beschäftigte die Rückmeldung ihrer Umgebung.

Ziel eines (Vier-Augen-)Gesprächs zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ist es nicht, eine Alkoholabhängigkeit zu diagnostizieren, sondern dem Betroffenen die konkrete Arbeitssituation vor Augen zu führen (arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen), fachgerechte Hilfe anzubieten und den Arbeitsplatz zu erhalten – allerdings nicht um jeden Preis. Dem Mitarbeiter muss nach dem Gespräch klar sein, dass der Vorgesetzte bereit ist, angekündigte Konsequenzen auch umzusetzen. Leider führen

Anzeichen für Alkoholabhängigkeit

- „Alkoholfahne“, abwesender Blick
- Zittern, schwitzen, roter Kopf
- „Atemreiniger“ (Bonbons etc.)
- Zunahme von Kurzfehlzeiten und Verletzungen
- Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit
- Leistungsschwankungen
- Konzentrationsschwäche
- Wiederholte Nichtauffindbarkeit in der Arbeitszeit
- Vermeiden des Themas Alkohol

manchmal erst Verlusterlebnisse zu einer Verhaltensänderung bei Alkoholabhängigen.

Niemand wird gern auf Probleme im Umgang mit Alkohol angesprochen. Vorgesetzte sollten sich auf die verschiedensten Reaktionen gefasst machen: aggressives, Mitleid erweckendes oder gleichgültiges Verhalten. Eine gute Gesprächsvorbereitung hilft, nicht den „Roten Faden“ zu verlieren.

Hinweise zur Gesprächsführung

- Sorgen Sie für eine ruhige/ungestörte Gesprächssituation.
- Beginnen Sie das Gespräch mit positiven Erfahrungen mit dem Mitarbeiter.
- Halten Sie sich an die zuvor notierten Fakten (nachlassende Arbeitsleistungen, unentschuldigtes Fernbleiben, Fehlzeiten), Zusammenhang zu Suchtmittelkonsum
- Lassen Sie sich nicht in Diskussionen verwickeln.
- Weisen Sie auf mögliche inner- und außerbetriebliche Beratungsangebote hin. Vorher Erkundigungen über konkrete Hilfsangebote einholen.
- Bleiben Sie in Ihrer Rolle als Vorgesetzter. Ihr Gesprächspartner ist selbst für seine weitere Entwicklung verantwortlich.
- Beenden Sie das Gespräch mit einer Zusammenfassung und einer festen Vereinbarung über nächste Schritte, Konsequenzen bei Nichteinhaltung; ...schriftlich festhalten!
- Benennen Sie einen Termin für das nächste Gespräch.

Der 5-Stufen-Plan

1. Gespräch: Vier-Augen-Gespräch

Beteiligte: Beschäftigter und unmittelbarer Vorgesetzter

- Benennen konkreter Fakten: Zeit, Ort, Vorfall
- Besorgnis ausdrücken, dass der/die Beschäftigte Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat;
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen
- Erwartungen des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten
- Vereinbarung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan
- Vereinbarung eines Rückmeldegesprächs

Bei positiver Verhaltensänderung: keine Folgen, Rückmeldegespräch nach 6–8 Wochen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

2. Gespräch

Beteiligte: Beschäftigter und Vorgesetzter, evtl. Personal- und Schwerbehindertenvertretung, Suchthelfer

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen
- Ankündigung weiterer Konsequenzen bei erneuten Auffälligkeiten, Hinweis auf Stufenplan
- schriftlich festhalten und der Personalabteilung zuleiten.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten

3. Gespräch

Beteiligte: wie beim 2. Gespräch, zusätzlich Personalabteilung

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Hinweis auf innerbetriebliche und externe Hilfen
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen und nachzuweisen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat
- bei (krankheitsbedingtem) Fehlverhalten durch Alkoholabhängigkeit: Aufforderung zu Suchtberatung bzw. -therapie, Zusicherung der Unterstützung
- liegt keine Suchterkrankung vor: Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen; Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten ankündigen

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, Ablehnung der Hilfe

4. Gespräch

Beteiligte: wie beim vorangegangenen Gespräch

- Benennung neuer Fakten und Bezugnahme auf vorangegangenes Gespräch
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch aufzeigen
- Schriftliche Aufforderung, sich unmittelbar in Beratung/Therapie zu begeben
- der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber Fehlverhalten und Minderleistung nicht länger hinnimmt, die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist, ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann
- liegt keine Suchterkrankung vor, wird zweite Abmahnung ausgesprochen, weitere Konsequenzen: Umsetzung, Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung, besondere Auflagen, ...

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie: keine weiteren Folgen

Keine Verhaltensänderung, erneute suchtmittelbedingte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, Ablehnung der angebotenen Hilfe

5. Gespräch

Beteiligte: wie beim vorangegangenen Gespräch

Letztes Gespräch des Stufenplanes: die Kündigung wird eingeleitet. Aussicht auf Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie innerhalb eines Jahres

Suchtprävention im Betrieb

Ob ein absolutes Alkoholverbot im Betrieb eine wirksame Maßnahme darstellt, ist umstritten, da hierdurch die Gefahr des heimlichen Trinkens wächst. Der Vorteil eines vereinbarten generellen Alkoholverbots liegt allerdings in der Klarheit der Regelung.

Weitere Möglichkeiten, präventiv tätig zu werden:

- Information der gesamten Belegschaft über Suchtprobleme und Folgen, zum Beispiel durch Vorträge, Filme, Fortbildungsveranstaltungen,...
- Gezielte Unterweisung der Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit (z. B. Umgang mit Gefahrstoffen, Fahr- und Steuerpersonal,...) keinen Alkohol trinken dürfen
- Kompetenzentwicklung im Betrieb, um auf Probleme reagieren zu können: Schulung von Suchtfachkräften, Kooperationen Suchtberatungsstellen
- kein Angebot von alkoholischen Getränken im Betrieb (z. B. in Automaten), Ausgabe von Bier o. ä. in der Kantine zeitlich begrenzen
- Vermeiden von Monotonie, ständiger Unter- oder Überforderung, Mobbing, psychischen Belastungen,...
- an heißen und staubigen Arbeitsplätzen unentgeltlich alkoholfreie Getränke zur Verfügung stellen
- Bei Betriebsfeiern: alkoholfreie Getränke in den Vordergrund stellen, sicheren Heimtransport bei Alkoholausschank organisieren
- „Trockenen“ Alkoholikern gegenüber keine Situationen entstehen lassen, die den Wiedereinstieg in die Sucht fördern (nicht zum Alkohol überreden)



Betriebsvereinbarung – Beispiel:

„Es ist verboten,

- in angetrunkenem Zustand zur Arbeit zu erscheinen,
- alkoholhaltige Getränke in den Betrieb mitzubringen,
- alkoholhaltige Getränke im Betrieb zu sich zu nehmen oder anderen zugänglich zu machen.“

Weiter kann geregelt werden,

- wie bei Alkoholverdacht zu verfahren ist (Einsatz Testgerät),
- welche Maßnahmen bei festgestellter Alkoholisierung zu treffen sind (sicherer Heimtransport)
- sowie alle möglichen arbeitsrechtlichen Auswirkungen (5-Stufenplan).

Ansprechpartner

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) → www.bzga.de
Tel.: 0221 892031; 0221 8992257

Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren e.V. (DHS) → www.dhs.de Tel.: 02381 90150

Beratungsstellen vor Ort (Telefonbuch: Suchtberatungsstelle, Psychosoziale Beratungsstelle, Jugend- und Drogenberatungsstellen), Auskünfte über das örtliche Gesundheitsamt oder die Telefonseelsorge 0800 1110111; 0800 1110222

Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Selbsthilfe- und Abstinenzverbände:

Al-Anon Familiengruppen, Anonyme Alkoholiker Interessengemeinschaft e.V., Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V., Deutscher Caritasverband e.V.,

Deutsches Rotes Kreuz e.V.; Blaues Kreuz; ...

**Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199
E-Mail info@bgetem.de
www.bgetem.de

Bestell-Nr. T 042

3 · 5 · (10) · 03 · 10 · 5 – Alle Rechte beim Herausgeber
Gedruckt auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft

Auswirkungen des Alkoholkonsums

-
- | | |
|--------------|--|
| 0,2 Promille | <ul style="list-style-type: none">• Kritikfähigkeit sinkt• Risikobereitschaft steigt• Wahrnehmungsvermögen für bewegliche Lichtquellen verschlechtert sich |
|--------------|--|
-
- | | |
|--------------|---|
| 0,3 Promille | <ul style="list-style-type: none">• Gegenstände erscheinen weiter entfernt, als sie es tatsächlich sind• Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit sinken |
|--------------|---|
-
- | | |
|---|---|
| 0,5 Promille
doppeltes
Unfallrisiko | <ul style="list-style-type: none">• Geschwindigkeiten werden falsch eingeschätzt• Hell-/Dunkel-Anpassung der Augen lässt nach• Sehvermögen wird erheblich schlechter (15 %)• Rotlichtschwäche• Hörvermögen herabgesetzt• Beginnende Enthemmung |
|---|---|
-
- | | |
|--------------|--|
| 0,7 Promille | <ul style="list-style-type: none">• Gleichgewichtsstörungen• Nachtsichtfähigkeit lässt nach• Reaktionszeit wird erheblich länger |
|--------------|--|
-
- | | |
|--|---|
| 0,8 Promille
vierfaches
Unfallrisiko | <ul style="list-style-type: none">• Kontrolle über Augenbewegungen geht verloren• Einschränkung des Gesichtsfeldes (sogenannter „Tunnelblick“)• Reaktionsfähigkeit verlängert sich um ca. 35–50 %• Selbstüberschätzung• Zunehmende Enthemmung |
|--|---|
-
- | | |
|--|---|
| 0,9 Promille
und mehr
bis zu zwölf-
fachen
Unfallrisiko | <ul style="list-style-type: none">• Starke Gleichgewichtsstörungen• Schwere Seh- und Sprechstörungen• Bewegungskoordination geht verloren• Orientierungsstörungen• Verwirrtheit |
|--|---|

Links und Literatur

Broschüren der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) zum Thema Alkohol:



www.bzga.de → „Alles klar?“, „Alkoholfrei leben“, Medienpaket „Schritt für Schritt...ein Interventionskonzept zum Thema Alkohol am Arbeitsplatz“, „Kurzintervention bei Patienten mit Alkoholproblemen“,...

Broschüren der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren e.V. (DHS): www.dhs.de

→ „Alkohol – Die Sucht und ihre Stoffe“, Suchtmedizinische Reihe „Alkoholabhängigkeit“, „Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche“, „Umgang mit Alkohol“, „Alkohol – Basisinformationen“,...

Deutscher Verkehrssicherheitsrat e.V.:

„Suchtprobleme im Betrieb“, 6. Auflage, 3,65 €, Best.-Nr. 30.16

Angebote der BG Energie Textil Elektro Medien- erzeugnisse:

Seminar GZ 3: Arbeitssicherheit und Drogen

Bildungsstätte Linowsee

Seminar GZ 12: Alkohol am Arbeitsplatz

Bildungsstätte Dresden

Sonderdruck M 032:

Alkohol – Eine Herausforderung für die Verkehrs- und Arbeitssicherheit

Plakate und Aushänge:

P 010/2010 Ich fahre nur nüchtern!

P 010/2008 Alkoholfreiertag

IP 002/2007; P004/2007 Sperrgebiet für Alkohol

P 012/2004 Schlaglöcher, kein Alkohol im Verkehr