

Wie steht es um den Nichtraucherschutz in meinem Betrieb?

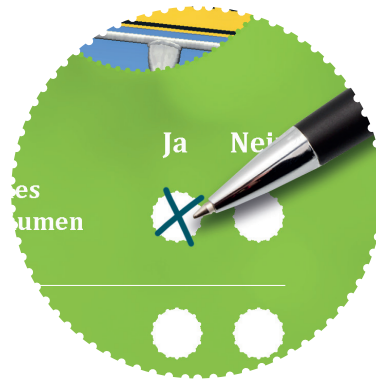


Checkliste ✓



Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen





Welche Potenziale im Bereich Nichtraucherschutz im Betrieb stecken in meinem Unternehmen?

Checkliste zur Standortbestimmung

Die vorliegende Checkliste Nichtraucherschutz
im Unternehmen hilft Ihnen die primären
Handlungsfelder einer betrieblichen Tabakprävention
in Bezug auf ihr Unternehmen/ihre Abteilung
einzuschätzen und daraufhin einen ggf. notwendigen
Handlungsbedarf abzuleiten.

Die Handlungsfelder sind:

- 1) Schutz vor Passivrauch und
- 2) Unternehmens- und Rauchfreipolitik,
- 3) Gesundheitsförderung für alle
Mitarbeiter/-innen

Die Checkliste ist ein Instrument zur Sensibilisierung!

Sie gibt Ihnen noch keine detaillierten Maßnahmenvorschläge. Diese müssen in einem betriebsinternen Diskussionsprozess maßgeschneidert für ihr Unternehmen erarbeitet und geplant werden.

Ziel des Checks ist es, **Informationen** über den aktuellen Stand zum Nichtraucherschutz im Betrieb zu bekommen und möglichen **Handlungsbedarf zu entdecken**.

So gehen Sie vor:

IST-SITUATION erheben:

Schätzen Sie für jedes Handlungsfeld nacheinander ein, ob die einzelnen Aussagen zutreffend sind.

Wenn ja, dann setzen Sie ein Kreuz im Feld .

ANSATZPUNKTE finden:

Überlegen Sie für jedes Handlungsfeld, ob Sie in Bezug auf die einzelnen Aussagen Handlungsschritte für Ihr Unternehmen ableiten können. Notieren Sie die möglichen Ansatzpunkte je Handlungsfeld und gleichzeitig ihre Überlegungen dazu.

- a. Gibt es bereits positive oder negative Erfahrungen mit dem Aspekt?
- b. Was spricht dafür/dagegen sich damit genauer auseinanderzusetzen?
- c. Welche ersten Schritte sind notwendig?

PRIORITÄTEN festlegen und erste Umsetzungsschritte festlegen:

Fassen Sie ihre notierten Ansatzpunkte zusammen und bewerten Sie deren Relevanz für Ihr Unternehmen/ Ihre Abteilung sowie die Umsetzbarkeit.

Checkliste

Wie viele Mitarbeitende in Ihrem Betrieb/Ihrer Abteilung rauchen schätzungsweise? Geben Sie Ihre Schätzung in % an!

Raucher/-innen gesamt:		%
Verwaltung:		%
Produktion:		%
sonstige Bereiche:		%



© Shutterstock: rmg222

Haben Sie schon einmal daran gedacht, eine **betriebsinterne Umfrage** zum Thema „**Rauchen am Arbeitsplatz**“ zu machen?

Mögliche Themen könnten sein: Bekanntheit und Akzeptanz der Rauchregelungen, Konflikte, Rauchverhalten, Aufhörwunsch, Interesse an Angeboten und Maßnahmen zur Raucherentwöhnung, Zufriedenheit mit bisherigen Ansätzen betrieblicher Tabakprävention, Verbesserungsvorschläge, etc.

Meine Anmerkungen

Handlungsfeld: Schutz vor Passivrauch



	Ja	Nein
In allen Gebäuden unseres Unternehmens gilt ein allgemeines Rauchverbot , Rauchen ist nur in ausgewiesenen Raucherräumen oder Raucherzonen erlaubt.	☐	☐
Rauchen ist nur in Raucherzonen im Außenbereich erlaubt.	☐	☐
In allen Dienstautos und Transportmittel , die dem Unternehmen gehören und von den Mitarbeiter/-innen genutzt werden gilt Rauchverbot.	☐	☐
In unserem Unternehmen gibt es eine eindeutige Beschilderung zum Raucherverbot . Alle Raucherräume und/oder Rauchzonen im Außen- und/oder Innenbereich sind entsprechend gekennzeichnet.	☐	☐
Beschäftigte, Kund/-innen, Besucher/-innen, etc. sind keiner Passivrauchbelastung ausgesetzt , z.B. Nichtraucher/-innen müssen nicht durch Raucherräume gehen, um an gewisse Örtlichkeiten zu gelangen; Raucherräume sind nicht gleichzeitig Pausenräume o.ä.	☐	☐
In unserem Unternehmen wird die Einhaltung der Rauchregelungen kontrolliert , bei Verstößen werden notwendige Maßnahmen gesetzt.	☐	☐

Info

§ Gesetzlicher Nichtrauchererschutz. Der Arbeitgeber muss Nichtraucher/-innen von den Einwirkungen des Tabakrauchs am Arbeitsplatz schützen! Werden Nichtraucher/-innen im Betrieb beschäftigt, gilt ein generelles Rauchverbot. Das Rauchverbot gilt auch für verwandte Erzeugnisse (zum Beispiel E-Zigaretten, pflanzliche Raucherzeugnisse) und Wasserpfeifen.



© Fotolia: 3dkombinat

! **Raucherräume** können eingerichtet werden. Es dürfen jedoch keine Arbeitsräume, Aufenthaltsräume, Sanitätsräume oder Umkleieräume als Raucherräume herangezogen werden.

Rauchpausen können gewährt werden, es besteht aber kein Rechtsanspruch darauf. Tabakabhängigkeit ist eine Suchterkrankung, Expert/-innen empfehlen deshalb, dass Raucher/-innen die Möglichkeit haben sollten, zu rauchen. Rauchende Mitarbeiter/-innen sollten aber gleichzeitig über Unterstützungsangebote beim Rauchstopp informiert werden.

Es geht nicht um die Diskriminierung von Raucher/-innen, sondern um den Schutz vor den schädlichen Auswirkungen des Rauchens. Deshalb muss der Nichtrauchererschutz oberste Priorität haben.

Handlungsfeld Schutz vor Passivrauch:

Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb denkbar?

Thema:

1.)

.....

2.)

.....

3.)

.....

Meine Überlegungen:

.....

.....

.....

Handlungsfeld: Unternehmens- und Rauchfreipolitik

	Ja	Nein
In unserem Unternehmen ist das Rauchen am Arbeitsplatz (z.B. Rauchverbote, Raucherzonen, Rauchpausen, etc.) bereits verbindlich geregelt , z.B. Hausordnung, Betriebsvereinbarung, Dienstanweisung etc.	☐	☐
In unserem Unternehmen werden die Regelungen zum Rauchen von den Vorgesetzten kontrolliert , bei Verstößen sind auch entsprechende Maßnahmen vorgesehen, z.B. Gespräch mit Vorgesetzten.	☐	☐
In unserem Unternehmen/unserer Abteilung gibt eine Arbeits-/ Steuerungsgruppe, die sich u.a. mit dem Thema Nichtrauchererschutz beschäftigt und passgenaue Maßnahmen erarbeitet und weiterentwickelt z.B. Regelungen für rauchende Mitarbeiter/-innen, Entwöhnungsangebote, Informationsveranstaltungen, etc. .	☐	☐
In unserem Unternehmen wurden/werden Konflikte wegen des Rauchens (z.B. Pausenregelungen) aufgegriffen und mögliche Lösungsansätze diskutiert , z.B. durch einen Gesundheitszirkel oder eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Raucher/-innen und Nichtraucher/-innen.	☐	☐
Mitarbeiter/-innen, sind bzw. werden über die Regelungen zum Nichtrauchererschutz, aber auch über Entwöhnungsangebote für aufhörwillige Raucher/-innen informiert , z.B. Newsletter, Aushänge, Intranet, etc.	☐	☐

Info

Expert/-innen empfehlen das Thema „Rauchen“ im Unternehmen verbindlich, z.B. mittels Betriebsvereinbarung oder Hausordnung zu regeln. Ist ein Betriebsrat vorhanden, kann eine erzwingbare Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

Klare Regelungen,
Transparenz und
laufende Kommunikation
können Konflikte
oftmals reduzieren!



© AdobeStock: jd-photodesign

Handlungsfeld Unternehmens- und Rauchfrei-Politik: Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb denkbar?

Thema:

- 1.)
.....
- 2.)
.....
- 3.)
.....

Meine Überlegungen:

.....

.....

.....

Handlungsfeld: Gesundheitsförderung für alle Mitarbeiter/-innen

	Ja	Nein
In unserem Unternehmen werden Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt bzw. ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert.	☐	☐
In unserem Unternehmen werden Aspekte der Gesundheit , u.a. auch der Tabakkonsum regelmäßig erfasst.	☐	☐
In unserem Unternehmen werden Gesundheitszirkel regelmäßig und systematisch umgesetzt .	☐	☐
In unserem Unternehmen existieren Programme und Angebote, die den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft präventiv unterstützen.	☐	☐
Für rauchende Mitarbeiter/-innen stehen vielfältige Informationen zum Thema Rauchen und zu Angeboten der Tabakentwöhnung zur Verfügung.	☐	☐



Info

Betriebliche Tabakprävention richtet sich an alle Mitarbeiter/-innen!

Ziele sind der **Gesundheitsschutz von Nichtraucher/-innen** und die **Gesundheitsförderung von Raucher/-innen**.

Kennen Sie die **Entwöhnungsangebote der Sozialversicherung** oder das Angebot des österreichweit kostenfreien **Rauchfrei Telefons**?



© Hermann Wakolbinger

Handlungsfeld Gesundheitsförderung für alle Mitarbeiter/-innen: **Welche Ansatzpunkte sind für unseren Betrieb denkbar?**

Thema:

- 1.)
.....
- 2.)
.....
- 3.)
.....

Meine Überlegungen:

.....

.....

.....

Setzen Sie nun Prioritäten...

Bitte wählen Sie, nachdem Sie die **3 Handlungsfelder** einer betrieblichen Tabakprävention **kritisch reflektiert haben**, jene Ansatzpunkte aus, die Sie in Zukunft angehen möchten.

Bewerten Sie die gewählten Ansatzpunkte hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit (3= hohe Bedeutsamkeit, 1= niedrige Bedeutsamkeit) und ihrer praktischen **Umsetzbarkeit** (3=gut umsetzbar; 1= schlecht umsetzbar).

Bitte zählen Sie für jeden Bereich die Punkte zusammen und erstellen somit eine **Prioritätenliste**. Bereiche mit einer hohen Punktzahl (d.h. hohen Bedeutsamkeit und guten Umsetzbarkeit) erhalten die höchste Priorität.

Ansatzpunkt/TOP	Bedeutung für den Betrieb 3 = hohe Bedeutsamkeit; 1= niedrige Bedeutsamkeit	Umsetzbarkeit im Betrieb 3 = hohe Umsetzbarkeit; 1= niedrige Umsetzbarkeit	Gesamtwert
1.)			
2.)			
3.)			
4.)			
5.)			

....und planen Sie erste Umsetzungsschritte:

Die Bereiche mit den höchsten Gesamtwerten, sollten Sie sich im Weiteren als erstes widmen. Überlegen Sie abschließend für jeden Bereich, was Ihnen bei der Umsetzung helfen kann, aber auch, was Sie an der Umsetzung hindert.



Diese Prioritätenliste möchte Sie ermutigen in Ihrem Betrieb einen Weg in Richtung mehr an Gesundheit zu beschreiten. Es ist ein Weg, der sich lohnt!

Prioritätenliste	Was kann Ihnen bei der Umsetzung helfen?	Was kann Sie an der Umsetzung hindern?
Ansatzpunkt 1		
Ansatzpunkt 2		
Ansatzpunkt 3		
Ansatzpunkt 4		
Ansatzpunkt 5		



**Ansprechpartner der Servicestellen
des österreichischen Netzwerks
für Betriebliche Gesundheitsförderung**



Servicestelle BGF Burgenland

Irene Ederer
E: gfp@oegk.at

Servicestelle BGF Oberösterreich

Mag. Wolfgang Paulowitsch-Laskowski
E: bgf-14@oegk.at

Servicestelle BGF Tirol

Lisa Stern, BSc MA
E: bgf-18@oegk.at

Servicestelle BGF Kärnten

Mag.^a (FH) Bianca Staudenmeir
E: bgf-16@oegk.at

Servicestelle BGF Salzburg

E: gesundheitsfoerderung-17@oegk.at

Servicestelle BGF Wien

Mag.^a Sandra Neundlinger
E: sandra.neundlinger@oegk.at

Servicestelle BGF Niederösterreich

Claudia Knierer
E: claudia.knierer@oegk.at

Servicestelle BGF Steiermark

Mag. (FH) Roland Kaiser, MSc
E: bgf-15@oegk.at

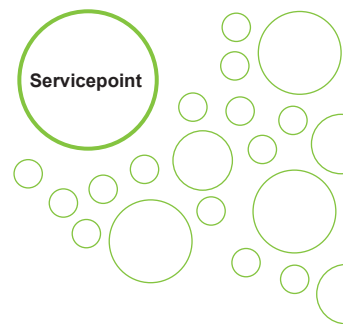
Servicestelle BGF Vorarlberg

Carolin Hoyer, MSc
E: carolin.hoyer@oegk.at



**Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter,
Eisenbahnen und Bergbau**

Julia Thür, MA
E: gesundheitsfoerderung@bva.at



Impressum:

Dachverband der Sozialversicherungsträger
Kundmanngasse 21, 1030 Wien
www.sozialversicherung.at

Autor/-in

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edith Pickl,
Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
Mag. Bernhard Stelzl,
Österreichische Gesundheitskasse

Grafische Gestaltung:

www.gruenberg4.at





Dachverband der
österreichischen
Sozialversicherungen

