



Rumkugel/fotolia

Betriebliche Gesundheitsförderung konkret: Stopp dem Rauchen

Raucher sind Personen, die aus Gewohnheit oder Sucht Tabak durch Inhalation konsumieren. In Deutschland gibt es 20 Millionen Raucher. Damit raucht etwa ein Viertel der Bevölkerung Deutschlands. 140.000 Menschen sterben jährlich an den Folgen des Rauchens, 70.000 bis 100.000 werden frühzeitig invalide, ca. 3.300 sterben an den Folgen des Passivrauchens. (Quelle n-tv.de)

Etwa 85 % aller Lungenkrebspatienten und ca. 98 % aller Herzinfarktpatienten unter 40 Jahren sind Raucher. Dass Tabakkonsum das Risiko erhöht, an Krankheiten wie Krebs, Herzinfarkt, Impotenz etc. zu erkranken oder zu sterben, wissen alle Raucher, trotzdem rauchen sie – warum eigentlich? Dieses Phänomen kann nur dadurch erklärt werden, dass wohl aus der Gewohnheit eine Sucht wurde, die die Raucher nicht mehr steuern können oder wollen. Suchterkrankungen gehen mit Abhängigkeit, meist auch mit Kontrollverlust einher.

Rauchen belastet auch die Produktivität der Mitarbeiter. Nikotin beeinträchtigt einerseits die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, andererseits geht der Nikotinkonsum beim Aufsuchen von Raucherräumen zu Lasten der Arbeitszeit. Ferner weisen Studien darauf hin, dass Raucher pro Jahr mehr Fehltag aufweisen als Nichtraucher. Es liegt daher aus mehreren Gründen im wirtschaftlichen Interesse eines Unternehmens, das Nichtrauchen zu

fördern, z. B. im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Betrieb kann Anreize zur Raucherentwöhnung geben

Es gilt daher im BGM, die Beschäftigten für das Thema Sucht und Raucherentwöhnung zunächst zu sensibilisieren und über die vielfältigen Möglichkeiten der Raucherentwöhnung zu informieren. Der Entschluss mit dem Rauchen aufhören zu wollen, muss vom Mitarbeiter selbst kommen, der Betrieb kann hier nur unterstützen. Es können aber Anreize zum Aufhören gesetzt werden. Der Betrieb kann beispielsweise Kurskosten übernehmen oder Auszeichnungen anbieten.

Raucher sollten durch den Betrieb bei ihrem Vorhaben, das Rauchen aufzugeben, in jeglicher Form unterstützt werden. Der Gesetzgeber hat zusätzliche Aufwendungen des Arbeitgebers bis 500 € pro Mitarbeiter und Kalenderjahr zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung von Steuer- und Sozialabgaben frei gestellt.

BGM ist ein geeignetes Managementinstrument, um krankheitsbedingten Ausfall zu reduzieren und den Gesundheitsstatus der Mitarbeiter zu fördern.

Autoren:

Katja Seßlen und Dr. Marcus Alschbach,
Geschäftsbereich Prävention bei der
Kommunalen Unfallversicherung Bayern



Checkliste

1. Ist den Mitarbeitern bekannt, dass die Raucherentwöhnung (z. B. Raucherurse etc.) vom Betrieb gefördert wird?
2. Ist den Mitarbeitern bekannt, wie, in welcher Form und wohin sie sich wenden müssen, um die Förderung zu erhalten?
3. Sind die Strukturen der Förderung geklärt und ist definiert, wie und in welchem Umfang den Mitarbeitern Unterstützung gewährt wird?
4. Werden die Mitarbeiter regelmäßig über die Folgen des Rauchens aufgeklärt (Plakate, Aushänge, Gesundheitstage, Betriebsarzt etc.)?
5. Gibt es Nicht-Raucher-Literatur und -Medien im Hause und wissen die Mitarbeiter, wo und wie sie zu erhalten sind?
6. Ist der Betriebsarzt eingebunden?
7. Wurde über verhaltensorientierte Bonusansätze nachgedacht (Nicht-raucherbonus, Gratifikationen, Belobigungen, Angebote zur nachträglichen Kostenübernahme etc.)?
8. Werden hausinterne Seminare oder Programme angeboten (Nichtraucherseminare, betriebsärztlich unterstützte Raucherentwöhnung etc.)?
9. Gibt es ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Hause, auf das bei der Raucherentwöhnung zurückgegriffen werden kann?
10. Gibt es im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Angebote, die bei der Raucherentwöhnung hilfreich wären (z. B. Entspannungskurse)?