



Landeshauptstadt  
München  
**Personal- und  
Organisationsreferat**



## Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

## **Impressum**

Herausgeber  
Personal - und Organisationsreferat  
der Landeshauptstadt München  
Marienplatz 8, 80331 München

1. Auflage  
3 500 Stück  
Juli 2009

Redaktion  
Personal- und Organisationsreferat,  
P 5.4 - Betriebliches Gesundheitsmanagement  
E-Mail: [bgm.por@muenchen.de](mailto:bgm.por@muenchen.de)

Druck: Direktorium, Stadtkanzlei

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	5
1 Geltungsbereich .....	8
2 Begriffsbestimmung.....	8
2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	8
2.2 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement .....	8
3 Ziele .....	9
4 Leitlinien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	9
5 Zuständigkeit .....	10
6 Verhaltens- und verhältnisbezogene Prävention .....	10
6.1 Luxemburger Deklaration .....	10
6.2 Verhältnisbezogene Prävention .....	10
6.3 Gefährdungsbeurteilungen .....	11
6.4 Verhaltensbezogene Prävention .....	11
6.4.1 Zentrale Aktivitäten .....	11
6.4.2 Dezentrale Aktivitäten .....	12
7 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement .....	12
7.1 Grundsatz der Freiwilligkeit .....	12
7.2 Projektorganisation.....	12
7.2.1 Projektleitung .....	12
7.2.2 Dezentraler Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium .....	13
7.2.3 Dezentrale Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren) .....	13
7.3 Systematisches Projektvorgehen.....	14
7.3.1 Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation .....	14
7.3.2 Maßnahmenplanung .....	15
7.4 Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen.....	16
8 Nachhaltigkeit.....	16
9 Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichungen .....	16
10 Finanzierung .....	17
10.1 Ressourcen des Personal- und Organisationsreferates .....	16
10.2 Dezentrale Maßnahmen .....	16
11 Qualifizierung .....	17
11.1 Qualifizierung der Führungskräfte .....	17
12 Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung .....	17
13 Datenschutz.....	18
14 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung .....	18
15 Schlussbestimmungen .....	18



## Präambel

<sup>1</sup>Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel mit dauerhaften Verringerungen der finanziellen und damit auch der personellen Ressourcen. <sup>2</sup>Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkt sich diese Problematik unter anderem durch Arbeitsverdichtung und neue Anforderungen aus. <sup>3</sup>Für Motivation, Flexibilität und Identifikation mit dem Beruf sind Wohlbefinden und Gesundheit wichtigste Voraussetzungen.

<sup>4</sup>Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung besteht gerade auf der Arbeitgeberseite dringender Handlungsbedarf, Instrumente und Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu entwickeln, um letztlich einem vorzeitigen Ausscheiden der im Durchschnitt immer älter werdenden Beschäftigten entgegen zu wirken. <sup>5</sup>Dies war und ist Anlass und Verpflichtung, uns weiterhin intensiv mit der Arbeits- und Gesundheitssituation unserer Beschäftigten auseinander zu setzen und uns engagiert um das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu kümmern.

<sup>6</sup>Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. <sup>7</sup>Es wird die individuelle Gesundheit und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten ebenso gefördert wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsprozesse. <sup>8</sup>Neben der Frage nach krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was gesund erhält, in den Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements. <sup>9</sup>Daher setzt erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement zum einen beim Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, mit dem Ziel der Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitskompetenz. <sup>10</sup>Zum anderen sollen die Verhältnisse im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verbessert werden (Verhaltens- und Verhältnisprävention). <sup>11</sup>Dabei werden die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen und ihre oft unterschiedlichen Zugänge zum Themenfeld „Gesundheit“ berücksichtigt.

<sup>12</sup>Den Erfolg Betrieblichen Gesundheitsmanagements ausschließlich an der Reduzierung des Krankenstandes zu messen, würde in jedem Fall zu kurz greifen. <sup>13</sup>Vielmehr geht es darum, die Belastungen für die Beschäftigten zu mindern und die Ressourcen zu stärken. <sup>14</sup>Mit der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhöht sich auch deren Wohlbefinden – hier entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine „win-win-Situation“.

<sup>15</sup>Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Thema dauerhaft in den Strukturen der Stadt München zu verankern, die Rahmenbedingungen festzulegen, die jeweiligen Rollen zu klären und damit einheitliche Voraussetzungen für ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement zu schaffen.



Zwischen

der **Landeshauptstadt München** vertreten durch den Personal- und Organisationsreferenten Herrn Dr. Thomas Böhle

und

dem **Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München** vertreten durch die Vorsitzende Frau Angelica Hagenstein

**wird gemäß Art. 73 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 75 Satz 1 Abs. 4 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:**

## 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Referaten der Stadtverwaltung München einschließlich der Eigenbetriebe und der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung GmbH.

## 2 Begriffsbestimmung

### 2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

<sup>1</sup>Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit.

<sup>2</sup>Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz; es weist Schnittstellen zu folgenden Handlungsfeldern bzw. Themen auf:

- gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz/Arbeitsschutzmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Personalwirtschaft
- Personalplanung
- Personalführung
- Demographie
- Aus- und Fortbildung

<sup>3</sup>Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadt München verfolgt das Ziel – unabhängig von organisatorischen Zuständigkeiten – die in diesen Handlungsfeldern gewonnenen Erkenntnisse miteinander zu verzahnen. <sup>4</sup>Alle für die o. g. Themen Verantwortlichen beachten dies bei ihrem Handeln.

### 2.2 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

<sup>1</sup>Die dauerhafte Verankerung des Gesundheitsmanagements in die betriebliche Alltagspraxis macht Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in einzelnen Organisationseinheiten erforderlich.

<sup>2</sup>Mit Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement soll gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorgebeugt, Gesundheit gestärkt, und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert werden.

<sup>3</sup>Hierbei wird die Vor-Ort-Situation der ausgewählten Organisationseinheit detailliert analysiert. <sup>4</sup>Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickelt. <sup>5</sup>Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist hierbei das Hauptaugenmerk nicht auf punktuelle Einzelmaßnahmen zu legen; vielmehr soll ein Prozess angestoßen werden, der auf Dauer angelegt ist.



### 3 Ziele

Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt die Verwaltungsmodernisierung und trägt dazu bei, die Effizienz und Qualität der Arbeit der Stadt München weiter zu erhöhen.

- (1) Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zielen darauf ab,
  - den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und die Gesundheitskompetenz zu fördern
  - die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern,
  - die Zufriedenheit und Motivation zu erhalten bzw. zu erhöhen,
  - die Kommunikation zu stärken,
  - die Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken.
- (2) <sup>1</sup>Die Stadtspitze, alle Führungskräfte, der Gesamtpersonalrat und die Beschäftigten der Stadt München verpflichten sich durch diese Dienstvereinbarung, dass die genannten Ziele bei allen Maßnahmen, Aktivitäten und Entscheidungen einfließen und Berücksichtigung finden. <sup>2</sup>Die Fortentwicklung bestehender Instrumente (z. B. Leitbilder, Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, Führungsdialog, Mitarbeitergespräch) im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird angestrebt.
- (3) Auf der Grundlage dieser Zielsetzungen soll in den Organisationseinheiten, in denen ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt wird (siehe Ziffern 6.2 und 7) eine bereichsbezogene Konkretisierung der Ziele erfolgen.

### 4 Leitlinien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht die unter Ziffer 3 genannten Ziele nur durch die Orientierung an folgenden Leitlinien:

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet sowohl die Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten als auch die gesundheitsgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung (Ganzheitlichkeit).
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird systematisch durchgeführt:  
Bestandsaufnahme, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Erfolgsbewertung bilden einen Regelkreis (Projektmanagement).
3. Möglichst viele Beschäftigte werden an den Entscheidungen, den Maßnahmen und den Lösungen beteiligt (Partizipation).
4. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess (Nachhaltigkeit). Bei der Durchführung von Projekten ist Nachhaltigkeit sicherzustellen.
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement muss bei allen wichtigen Entscheidungen in allen Bereichen der Stadt berücksichtigt werden (Integration).
6. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als Führungsaufgabe verstanden und berücksichtigt.
7. Gesundheitlich notwendige Maßnahmen dürfen nicht unter Hinweis auf wirtschaftliche Erwägungen unterbleiben.
8. Die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sowie Teilzeitkräften mit Familienpflichten werden berücksichtigt.

## 5 Zuständigkeit

<sup>1</sup>Die stadtweite Koordinierung und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements obliegt dem Personal- und Organisationsreferat. <sup>2</sup>Es hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:

- Stadtweite Ausrichtung und strategische Weiterentwicklung des Themenfeldes
- Leitung von Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Leitung = Projektmanagement und Prozesssteuerung)
- Federführung für die jährliche Erstellung des geplanten stadtweiten Gesundheitsberichts
- Inhaltliche Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen aus dem Bereich "Gesundheitsmanagement" bzw. Beratung bei der Entwicklung von Bildungsmaßnahmen mit Bezug zum Gesundheitsmanagement
- Konzeption und Durchführung stadtweiter Gesundheitsaktionen
- Zuständigkeit in stadtweiten Belangen des Betriebssports
- interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Vertretung der Stadt München nach außen in sämtlichen Angelegenheiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

<sup>3</sup>Während die Aktivitäten des Referates für Gesundheit und Umwelt auf die Münchner Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet sind, befasst sich das Personal- und Organisationsreferat ausschließlich mit den Beschäftigten der Stadt München. <sup>4</sup>Es findet ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit dem Referat für Gesundheit und Umwelt statt.

## 6 Verhaltens- und verhältnisbezogene Prävention

### 6.1 Luxemburger Deklaration

<sup>1</sup>Nach der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ umfasst „Betriebliche Gesundheitsförderung alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“

<sup>2</sup>Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung aktiver Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

<sup>3</sup>Die Stadt München teilt die in der Deklaration beschriebenen Grundsätze (siehe Anlage) und beachtet sie bei allen die Beschäftigten betreffenden Aktivitäten.

### 6.2 Verhältnisbezogene Prävention

<sup>1</sup>Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Stadt München setzen vorrangig dort an, wo die Einflussmöglichkeiten als Arbeitgeberin/Dienstherrn am Größten sind. <sup>2</sup>Ausgehend von der Zielsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen diese bei den Verhältnissen am Arbeitsplatz, d. h. insbesondere in den Bereichen

- Personalführung
- Personalentwicklung
- Information und Kommunikation
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsinhalt, -anforderungen

<sup>3</sup>Bei Beschaffungen haben notwendige gesundheitliche Aspekte im Zweifel Vorrang vor wirtschaftlichen Erwägungen. <sup>4</sup>Hieraus lassen sich keine Ansprüche auf eine zentrale Finanzierung ableiten.

<sup>5</sup>Durch Projekte, an denen die Beschäftigten als Experten für ihre Arbeit beteiligt sind, werden Qualität und Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Thema gemacht und die Motivation von Beschäftigten, sich aktiv an Verbesserungsprozessen zu beteiligen, gefördert.

### 6.3 Gefährdungsbeurteilungen

<sup>1</sup>Gefährdungsbeurteilungen können Handlungsbedarfe für die Notwendigkeit eines Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzeigen.

<sup>2</sup>Die Beurteilung der arbeitsplatzbedingten Gefährdungen und Belastungen sowie die Festlegung, Umsetzung und Kontrolle der notwendigen Maßnahmen sind gesetzlich vorgeschrieben (§ 5 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG). <sup>3</sup>Bei der Umsetzung dieser Verpflichtung sind die Beschäftigten z. B. über Gesundheitszirkel im Rahmen eines Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement oder Workshops einzubinden (vgl. auch § 17 ArbSchG).

<sup>4</sup>Bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen ist darauf zu achten, die Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung zu aktualisieren. <sup>5</sup>Sie ist nur dann vollständig, wenn auch psychische Belastungsfaktoren überprüft werden.

### 6.4 Verhaltensbezogene Prävention

Um die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und zu unterstützen, setzen weitere Maßnahmen bei der Förderung eines gesundheitsgerechten Verhaltens jeder einzelnen Person an. <sup>2</sup>Sämtliche Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention sind als **Angebot** an die Beschäftigten zu verstehen. <sup>3</sup>Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme besteht nicht.

#### 6.4.1 Zentrale Aktivitäten

<sup>1</sup>Vom Personal- und Organisationsreferat werden sowohl projektbezogene als auch stadtweite Maßnahmen und Aktionen rund um die Gesundheit und das individuelle Gesundheitsverhalten veranstaltet bzw. angeregt.

<sup>2</sup>Betriebssport, spezielle Bewegungs-, Entspannungs- und Fitnessangebote stellen ebenfalls Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention dar. <sup>3</sup>Arbeitgeberseite und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass diese in geeigneter Form zu fördern sind. <sup>4</sup>Stadtweit gültige Konzepte hierzu werden mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmt.

## 6.4.2 Dezentrale Aktivitäten

<sup>1</sup>Die Referate/Eigenbetriebe/ARGE können freiwillig sowie in eigener Zuständigkeit und Verantwortlichkeit Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention (siehe Ziffer 6.4) initiieren und umsetzen (z. B. referatsinterne Aktionstage „Gesundheit“, diverse Gesundheitsangebote wie Fitnesskurse, Vorsorgeuntersuchungen). <sup>2</sup>Das Personal- und Organisationsreferat wird hierüber in regelmäßigen Abständen informiert.

## 7 Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

<sup>1</sup>Die dauerhafte Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfordert die Durchführung von konkreten Gesundheitsmanagement-Projekten (dezentrale Projekte).

<sup>2</sup>Ansatz sind dabei die Verhältnisse am Arbeitsplatz (siehe Ziffer 6.2).

<sup>3</sup>Projekte finden i. d. R. in Organisationseinheiten statt, die gleichartige Arbeitsbedingungen aufweisen (Hauptabteilung, Abteilung, Fachabteilung etc.).

### 7.1 Grundsatz der Freiwilligkeit

<sup>1</sup>Die Entscheidung, ob dezentrale Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, wird von den Organisationseinheiten getroffen (Freiwilligkeit).

<sup>2</sup>Dezentrale Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden nur dann durchgeführt, wenn sie gemeinsam von Dienststellenleitung und Personalvertretung gewünscht bzw. getragen sind.

### 7.2 Projektorganisation

#### 7.2.1 Projektleitung

<sup>1</sup>Projektleitung umfasst lediglich die Durchführungsverantwortung für das Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. <sup>2</sup>Die konkrete Entscheidung über die Maßnahmenumsetzung verbleibt stets in der Linienverantwortung der jeweiligen Organisationseinheit.

##### 7.2.1.1 Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates

<sup>1</sup>Die Projekte werden grundsätzlich vom Personal- und Organisationsreferat geleitet. <sup>2</sup>Das Personal- und Organisationsreferat ist auch für die eventuelle Inanspruchnahme externer Beratung und Unterstützung zuständig (z. B. Krankenkassen, Unfallversicherungsträger).

##### 7.2.1.2 Übertragung der Zuständigkeiten auf den Projektbereich

<sup>1</sup>Eine Übertragung dieser Zuständigkeiten auf die jeweiligen Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden (Projektbereiche), ist möglich; die Entscheidung hierüber wird vom Personal- und Organisationsreferat im Einzelfall und unter Würdigung der jeweiligen Umstände (z. B. personelle Kapazitäten, vorhandenes Fachwissen) getroffen.

<sup>2</sup>Die Übertragung der genannten Zuständigkeiten entbindet nicht von der Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung. <sup>3</sup>Die konkreten Rahmenbedingungen werden schriftlich mit dem Projektbereich vereinbart.

## **7.2.2 Dezentraler Arbeitskreis Gesundheit als Steuerungsgremium**

<sup>1</sup>In Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, wird ein Arbeitskreis Gesundheit als dezentrales Planungs-, Beratungs-, und Steuerungsgremium gebildet. <sup>2</sup>Die Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse bleibt hiervon unberührt.

### **7.2.2.1 Aufgaben**

- Planung und Steuerung des bereichsbezogenen Gesamtprozesses
- Bereichsbezogene Konkretisierung der Ziele auf der Grundlage der strategischen Zielsetzung (siehe Ziffer 3)
- Planung der Analyseschritte
- Einrichtung von Gesundheitszirkeln
- Entgegennehmen und Bearbeiten der Analyseergebnisse
- Festlegung von Schwerpunkten und Prioritäten
- Beratung über die Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- Begleitung der Umsetzung
- Controlling der Maßnahmen und Ergebnisse
- Entwicklung von Vorschlägen zur Sicherung der Nachhaltigkeit

### **7.2.2.2 Zusammensetzung**

- Leitung des Projektbereiches („lokale Hierarchie“)
- Projektleitung
- Vertretung des stadtweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sofern nicht in der Projektleitung)
- Vertretung des Betriebsärztlichen Dienstes
- Vertretung des Fachdienstes für Arbeitssicherheit
- zuständige Personalvertretung, ggf. Schwerbehindertenvertretung
- örtliche Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren nach Ziffer 7.2.3)
- ggf. Vertreter des Gesundheitszirkels
- weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Bedarf

## **7.2.3 Dezentrale Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (sog. Gesundheitskoordinatoren)**

<sup>1</sup>Organisationseinheiten, die Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchführen, sollen Verantwortliche benennen, die die betriebsinterne Koordination übernehmen (sog. Gesundheitskoordinatoren). <sup>2</sup>Diese sind im Rahmen des Projektes erster Ansprechpartner für das Personal- und Organisationsreferat und koordinieren die bereichsspezifischen Aktivitäten und Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor Ort.

<sup>3</sup>Die Gesundheitskoordinatoren werden für die Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben geschult.

## 7.3 Systematisches Projektvorgehen

<sup>1</sup>Das Vorgehen in Projekten erfolgt in Form eines Regelkreises. <sup>2</sup>Dieser Regelkreis setzt sich aus folgenden vier Kernprozessen zusammen:

1. Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation
2. Maßnahmenplanung (verhaltens- und verhältnisbezogen)
3. Maßnahmenumsetzung
4. Erfolgsbewertung (Evaluation)

### 7.3.1 Bestandsaufnahme (Analyse) der IST-Situation

Gängige Instrumente zur Analyse von Einflussfaktoren und möglichen Ursachen sind neben der Auswertung vorhandener Daten (z.B. Krankenstatistik/Arbeitsunfälle) und Unterlagen (z.B. Gefährdungsbeurteilungen):

- Mitarbeiterbefragungen
- Gesundheitszirkel

#### 7.3.1.1 Mitarbeiterbefragung

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterbefragung ist vor der Durchführung bzw. Installation von Gesundheitszirkeln ein erster Beteiligungsschritt der Beschäftigten hinsichtlich der Erfassung arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen.

<sup>2</sup>Für Mitarbeiterbefragungen wird ein stadtweit geeigneter Fragenkatalog eingesetzt. <sup>3</sup>Dieser kann mit Zustimmung des Personal- und Organisationsreferates bei Bedarf um die spezifischen Belange der Projektbereiche ergänzt werden. <sup>4</sup>In diesem Fall ist die örtliche Personalvertretung zu beteiligen.

#### 7.3.1.2 Gesundheitszirkel

In Bereichen, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden, werden sog. Gesundheitszirkel installiert.

##### 7.3.1.2.1 Aufgaben

<sup>1</sup>Aufgabe des Gesundheitszirkels ist es, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup>Daneben sollen auch die gesundheitsförderlichen Faktoren des Bereichs und Ansätze zu deren Stärkung sichtbar gemacht werden.

##### 7.3.1.2.2 Zusammensetzung

<sup>1</sup>Gesundheitszirkel setzen sich aus Beschäftigten und der Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung zusammen; sie ermöglichen so die Beteiligung der Beschäftigten als Experten für ihren Arbeitsbereich. <sup>2</sup>Sofern es als erforderlich angesehen wird, kann in Absprache mit der Projektleitung auch die Leitung des jeweiligen Projektbereichs zum Gesundheitszirkel eingeladen werden. <sup>3</sup>Grundsätzlich aber gilt: „Gesundheitszirkel sind hierarchiefreier Raum!“

<sup>4</sup>Bei der Zusammensetzung der Gesundheitszirkel ist darauf zu achten, dass die verschiedenen Arbeitsbereiche bzw. Berufsgruppen nach Möglichkeit ausgewogen im Zirkel vertreten sind. <sup>5</sup>Bei der Auswahl der Mitglieder des Gesundheitszirkels gilt Freiwilligkeit. <sup>6</sup>Seitens der Führungskräfte ist sicherzustellen, dass die Mitglieder kontinuierlich und regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen können. <sup>7</sup>Die Teilnahme an den Sitzungen des Gesundheitszirkels ist Arbeitszeit.

#### **7.3.1.2.3 Sitzungshäufigkeit und -intervalle**

Sitzungshäufigkeit und -intervalle werden von der Projektleitung in Abstimmung mit dem Projektbereich festgelegt und orientieren sich an der Komplexität und Schwierigkeit der zu bearbeitenden Themen sowie der zeitlichen Brisanz.

#### **7.3.1.2.4 Moderation**

<sup>1</sup>Die Gesundheitszirkel werden moderiert. <sup>2</sup>Die Moderation übernimmt die Projektleitung oder im Einvernehmen mit dem Personal- und Organisationsreferat eine andere fachlich geeignete Person. <sup>3</sup>Hierbei ist die Zusammenarbeit mit weiteren stadtinternen Fachlichkeiten sowie Kooperationen z. B. mit Krankenkassen/Unfallversicherungsträgern möglich.

<sup>4</sup>Aufgaben der Moderation:

- Steuerung und Koordination des Gesundheitszirkels
- Schaffen eines konstruktiven Gesprächsklimas
- Förderung der Gruppenbeteiligung
- Vermittlung zwischen Expertenwissen und Erfahrungswissen der Beschäftigten
- Dokumentieren der Ergebnisse
- Präsentation der Ergebnisse im Arbeitskreis Gesundheit

#### **7.3.1.2.5 Vertraulichkeit der Gesundheitszirkelarbeit**

<sup>1</sup>Personenbezogene Inhalte der Sitzungen des Gesundheitszirkels sind vertraulich zu behandeln. <sup>2</sup>Rückschlüsse auf Äußerungen einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind stets auszuschließen.

### **7.3.2 Maßnahmenplanung**

<sup>1</sup>Gemeinsam mit den Mitgliedern des Gesundheitszirkels werden die Ergebnisse der Zirkelarbeit durch die Moderation systematisiert und priorisiert sowie in einem sog. Maßnahmenplan zusammengefasst. <sup>2</sup>Die Inhalte werden dem Arbeitskreis Gesundheit, ggf. unter Beteiligung einzelner Mitglieder des Gesundheitszirkels, präsentiert.

### **7.3.3 Maßnahmenumsetzung**

<sup>1</sup>Der Arbeitskreis Gesundheit berät über die Umsetzung der erarbeiteten Vorschläge des Gesundheitszirkels. <sup>2</sup>Die Entscheidung über die Umsetzung verbleibt bei den verantwortlichen Leitungen des jeweiligen Projektbereiches (Umsetzungsverantwortlichkeit). <sup>3</sup>Verzögerungen in der Maßnahmenumsetzung sowie die Ablehnung von Vorschlägen sind zu begründen und den Mitgliedern des Gesundheitszirkels sowie den Beschäftigten mitzuteilen.

<sup>4</sup>Der Arbeitskreis Gesundheit berät regelmäßig über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen und achtet auf die Einhaltung der Terminplanung.

<sup>5</sup>Nach der ersten abgeschlossenen Phase der Maßnahmenplanbearbeitung entscheidet der Arbeitskreis Gesundheit über das weitere Vorgehen bzw. über die Fortführung der Zirkelarbeit.

#### **7.4 Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen**

<sup>1</sup>Die Projektbeteiligten legen im Laufe des Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement Kriterien fest, anhand derer die durchzuführenden Maßnahmen auf ihren Nutzen hin bzw. im Hinblick auf die Zielerreichung bewertet werden können.

<sup>2</sup>Die Evaluation der eingeleiteten Maßnahmen findet mindestens im Rahmen einer Auswertungssitzung des Arbeitskreises Gesundheit und des Gesundheitszirkels sowie über die Durchführung einer Folgebefragung (sog. Follow-Up-Befragung) statt.

<sup>3</sup>Die Projektbeteiligten entscheiden gemeinsam über weitere Evaluationsmöglichkeiten.

<sup>4</sup>Der Zeitpunkt der Evaluation ist abhängig vom Projektverlauf.

### **8 Nachhaltigkeit**

<sup>1</sup>Nach Abschluss des Projektes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist das Themenfeld im Sinne der Nachhaltigkeit weiterhin zu bearbeiten. <sup>2</sup>In welcher Art und Weise Nachhaltigkeit sichergestellt werden kann, ist mit dem Personal- und Organisationsreferat festzulegen. <sup>3</sup>Dabei ist zu beachten, dass die weitere Bearbeitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Sinne der Grundsätze dieser Dienstvereinbarung erfolgt (Vorrang der Verhältnisprävention, Beteiligung der Beschäftigten).

<sup>4</sup>Das Personal- und Organisationsreferat wird in regelmäßigen Abständen oder auf Anforderung über den Sachstand und die laufende Bearbeitung des Themas informiert. <sup>5</sup>Ein regelmäßiger Austausch mit den dezentralen Gesundheitskoordinatoren wird vom Personal- und Organisationsreferat organisiert.

### **9 Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichungen**

<sup>1</sup>Alle Beschäftigten des jeweiligen Projektbereiches werden kontinuierlich über den aktuellen Projektstand und den Stand der Maßnahmenumsetzung informiert. <sup>2</sup>Hierfür wird auf die vor Ort bewährten Formen wie z. B. Versammlungen, Mitarbeiterzeitung, Flyer, Workshops, Vorträge, Intranet etc. zurückgegriffen.

<sup>3</sup>Die Entscheidung über den Zeitpunkt und die Art und Weise dieser Veröffentlichungen treffen die Projektleitung und der jeweilige Projektbereich gemeinsam.

<sup>4</sup>Das Personal- und Organisationsreferat und der Gesamtpersonalrat sind berechtigt, Ergebnisse der durchgeführten Projekte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zu veröffentlichen. <sup>5</sup>Veröffentlichungen während der Laufzeit der Projekte werden vorab mit dem jeweiligen Projektbereich abgestimmt.



## **10 Finanzierung**

### **10.1 Ressourcen des Personal- und Organisationsreferates**

Eine direkte interne Leistungsverrechnung (DILV) findet nicht statt.

### **10.2 Dezentrale Maßnahmen**

<sup>1</sup>Die Finanzierung von dezentralen Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die sich aus der Umsetzung von Vorschlägen der Gesundheitszirkel sowie der Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. ergeben, werden grundsätzlich von den jeweiligen Referaten/Eigenbetrieben und der ARGE sichergestellt. <sup>2</sup>Es obliegt ihnen, ihre Budgets hieran zu orientieren und entsprechend zu verwalten. <sup>3</sup>Das Personal- und Organisationsreferat leistet im Rahmen seiner Möglichkeiten eine Anschubfinanzierung.

## **11 Qualifizierung**

<sup>1</sup>Ausreichende, lebenslange Qualifizierung ist eine wichtige Voraussetzung für die Wiederherstellung, Erhaltung und Erhöhung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. <sup>2</sup>Im Kontext mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement umfasst dies sowohl die fachliche Qualifikation als auch Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der Gesundheitskompetenzen. <sup>3</sup>Die Stadt München unterbreitet hierzu bedarfs- und altersgerechte Angebote.

### **11.1 Qualifizierung der Führungskräfte**

<sup>1</sup>Den Führungskräften kommt im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine besondere Bedeutung zu. <sup>2</sup>Ihr Führungsverhalten hat Einfluss auf das Befinden, die Motivation und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <sup>3</sup>Alle Führungskräfte haben daher eine hohe Verantwortung und Verpflichtung für das Erreichen der Ziele, die unter Ziffer 3 genannt sind. <sup>4</sup>Sie werden durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen in ihren Aufgaben unterstützt. <sup>5</sup>Dies insbesondere in Organisationseinheiten, in denen Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt werden.

<sup>6</sup>Darüber hinaus ist Betriebliches Gesundheitsmanagement verpflichtender Bestandteil der Führungskräftequalifizierung.

## **12 Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung**

<sup>1</sup>Wesentliche Erfolgsfaktoren für die Durchführung von Maßnahmen und Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Zustimmung und aktive Unterstützung der Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung. <sup>2</sup>Die jeweils zuständigen Gremien/Vertretungen werden in allen Phasen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beteiligt und sind berechtigt, sich jederzeit aktiv einzubringen.

<sup>3</sup>Der Gesamtpersonalrat wird im Rahmen seiner Beteiligung im Zentralen Arbeitsschutzausschuss und bei Interesse auch darüber hinaus über Maßnahmen und Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

<sup>4</sup>Die unter Ziffer 11 aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen stehen auch der Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu.

### 13 Datenschutz

<sup>1</sup>Die Erhebung, Speicherung, Weiterleitung und Auswertung von personenbezogenen Daten – insbesondere auch im Rahmen der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen - erfolgt ausschließlich durch das Statistische Amt oder externe Dritte (z. B. TU München) in anonymisierter Form. <sup>2</sup>Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich. <sup>3</sup>Es gelten die Bestimmungen der Geschäftsanweisung für den Datenschutz bei der Landeshauptstadt München (DS-GAM) sowie des Datenschutzgesetzes.

### 14 Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung

<sup>1</sup>Die Vertragspartner sind sich darin einig, dass das Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement mit dieser Dienstvereinbarung noch nicht umfassend bearbeitet ist. <sup>2</sup>Sie verpflichten sich, eine Weiterentwicklung zu gewährleisten. <sup>3</sup>Insbesondere auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung der Beschäftigtenstruktur ist eine ständige Anpassung erforderlich.

### 15 Schlussbestimmungen

<sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung am 08.07.2009 in Kraft. <sup>2</sup>Sie kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.2010, gekündigt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer neuen Dienstvereinbarung nach.

<sup>4</sup>Soweit einzelne Vorschriften unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. <sup>5</sup>Sind oder werden Regelungen dieser Dienstvereinbarung unzulässig oder ungeeignet, so sind diese durch Ausführungen zu ersetzen, die dem gedachten Zweck am nächsten kommen. <sup>6</sup>Einzelne Bestimmungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit geändert, aufgehoben oder ergänzt werden.

München, den 08.07.2009



Dr. Thomas Böhle  
Personal- und Organisationsreferent



Angelica Hagenstein  
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

## **Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union**

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfaßt alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

### **Einleitung**

Grundlage für die aktuellen Aktivitäten zur BGF bilden zwei Faktoren. Zum einen hat die EGRahmenrichtlinie Arbeitsschutz (Richtlinie des Rates 89/391/ EWG) eine Neuorientierung des traditionellen Arbeitsschutzes in Gesetzgebung und Praxis eingeleitet. Zum anderen wächst die Bedeutung des Arbeitsplatzes als Handlungsfeld der öffentlichen Gesundheit (Public Health).

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg der Europäischen Union. Der zuständige Dienst der Europäischen Kommission hat daher eine Initiative zum Aufbau eines Europäischen Netzwerkes für BGF unterstützt. Diese Initiative befindet sich im Einklang mit Artikel 129 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Gesundheitsförderung, -aufklärung, -erziehung und -ausbildung innerhalb des Aktionsrahmens im Bereich der öffentlichen Gesundheit (Nr. 645/96/EG). Mitglieder des Europäischen Netzwerkes sind Organisationen aus allen 15 Mitgliedsstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes. Sie sind gleichzeitig nationale Kontaktstellen.

Ziel des Netzwerkes ist es, auf der Basis eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches, nachahmenswerte Praxisbeispiele zur BGF zu identifizieren und zu verbreiten. Die EU ermutigt damit die Mitgliedsstaaten, der BGF einen höheren Stellenwert einzuräumen und Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz bei politischen Entscheidungen mit einzubeziehen.

### **Herausforderungen für die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert**

Die Arbeitswelt befindet sich in einer Phase tiefgreifenden Wandels. Wichtige Rahmenbedingungen sind u.a.:

- Globalisierung
- Arbeitslosigkeit
- wachsende Verbreitung neuer Informationstechnologien
- Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse (z.B. befristete und Teilzeitarbeit, Telearbeit)
- älter werdende Belegschaften
- wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors
- Personalabbau (Downsizing)

- wachsender Anteil von Arbeitnehmern in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)
- Kundenorientierung und Qualitätsmanagement.

Zukünftiger Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern ab. BGF spielt eine entscheidende Rolle dabei, Mitarbeiter und Unternehmen auf diese Herausforderungen vorzubereiten.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung: eine Investition in die Zukunft**

Der traditionelle Arbeitsschutz hat durch die Verringerung von Arbeitsunfällen und die Prävention von Berufskrankheiten entscheidend zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz beigetragen. Dennoch reichen seine Mittel offensichtlich nicht, um dem weiten Spektrum der o. g. Probleme zu begegnen.

Unternehmen, die Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen fördern, senken damit krankheitsbedingte Kosten und steigern ihre Produktivität. Dies ist das Ergebnis einer gesünderen Belegschaft mit höherer Motivation, besserer Arbeitsmoral und besserem Arbeitsklima.

BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Streß), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung: Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen**

Der Arbeitsplatz beeinflusst Gesundheit und Krankheit auf verschiedene Art und Weise. Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Kollegen unterstützt werden, kann Arbeit krank machen. Arbeit kann aber auch die berufliche und persönliche Entwicklung fördern.

BGF will diejenigen Faktoren beeinflussen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Dazu gehören:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und andererseits eigenen Fähigkeiten, Einflußmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und sozialer Unterstützung
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung: nachweislich erfolgreich**

BGF beruht auf einer fach- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit und kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Schlüsselpersonen dazu beitragen.

BGF kann ihr Ziel "gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen" erreichen, wenn sie sich an den folgenden Leitlinien orientiert:

1. Die gesamte Belegschaft muß einbezogen werden (Partizipation).
2. BGF muß bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden (Integration).
3. Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement).
4. BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit).

### **Prioritäten des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung**

Das Europäische Netzwerk für BGF koordiniert den Informationsaustausch und die Verbreitung vorbildlicher Praxisbeispiele in Europa. Seine Mitgliedsorganisationen setzen sich für den Aufbau informeller Netzwerke auf nationaler Ebene ein. Alle Aktivitäten und Prioritäten basieren auf dem Subsidiaritätsprinzip und unterstützen die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten. Im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft und das Ziel, BGF in der Arbeitswelt zu verbreiten, betrachtet das Europäische Netzwerk die folgenden Aufgaben als vordringlich und als Grundlage für zukünftige Aktivitäten:

1. BGF bekannter machen und alle Schlüsselpersonen zur Übernahme von mehr Verantwortung für Gesundheit bewegen
2. Ermitteln und Verbreiten von vorbildlichen Praxisbeispielen
3. Leitlinien für effektive BGF entwickeln
4. das Engagement der Mitgliedsstaaten für die Einleitung entsprechender politischer Schritte sicherstellen
5. die besonderen Anforderungen in der Zusammenarbeit mit KMU berücksichtigen.

*Diese Deklaration wurde von allen Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung anlässlich ihres Treffens vom 27. bis 28. November 1997 in Luxemburg verabschiedet..*

## Erklärung

Die unterzeichnende Organisation (Unternehmen / Betrieb / Behörde / Institution) bringt hiermit zum Ausdruck, daß sie die in der "Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union" beschriebenen Grundsätze teilt und ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fortführt.

Zu diesen Grundsätzen zählen:

- Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor,
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen,
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten andererseits sowie Einflußmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung,
- die Verankerung von Gesundheitszielen insbesondere in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen (Integration),
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- ein hoher Grad an Einbeziehung der Beschäftigten in Fragen der Gesundheit (Partizipation),
- die systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme (Projektmanagement),
- die Verbindung von Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit).

Die Organisation erklärt sich damit einverstanden, daß der BKK Bundesverband / Europäisches Informationszentrum als Nationale Kontaktstelle im Europäischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung die Unterzeichner in angemessener Weise öffentlich bekanntmacht mit dem Ziel, weitere Unternehmen dafür zu gewinnen, im Sinne der Luxemburger Deklaration zu handeln.