

# LUXEMBURGER DEKLARATION

---

ZUR BETRIEBLICHEN  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG

---





# Die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

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

Gesundheitsbewusste, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sowohl in sozialer als auch in 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 den Aktionsprogrammen der Gemeinschaft im Bereich der öffentlichen Gesundheit.

Mitglieder des Europäischen Netzwerkes sind Organisationen aus 27 Mitgliedsstaaten und Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie der Schweiz.

Ziel des Netzwerkes ist es, auf der Basis eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches, nachahmenswerte Praxisbeispiele zur BGF zu identifizieren und zu verbreiten.



## Herausforderungen für die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert

Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel. Bedingungen, auf die sich Unternehmen und Beschäftigte zunehmend einstellen müssen sind u.a.:

- > Globalisierung
- > Verbreitung neuer Informationstechnologien
- > Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse und -formen (z.B. befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit, Telearbeit)
- > längere Lebensarbeitszeit als Folge der demografischen Entwicklung
- > wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors

- > kontinuierliche Umstrukturierungen in den Unternehmen
- > hoher Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)
- > Zunahme chronischer Erkrankungen

Der zukünftige Unternehmenserfolg hängt von qualifizierten, motivierten und gesundheitsbewussten Mitarbeitern ab. BGF spielt eine entscheidende Rolle dabei, die Arbeitgeber und die Beschäftigten auf diese Herausforderungen vorzubereiten.

## Betriebliche Gesundheitsförderung: Eine Investition in die Zukunft

Der Arbeitsschutz hat durch die Reduzierung von Arbeitsunfällen und durch die Prävention von Berufskrankheiten entscheidend zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beigetragen. Im Mittelpunkt der gegenwärtigen Herausforderungen stehen die Prävention von arbeitsbedingten sowie chronischen Erkrankungen.

Unternehmen, die die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern, senken die krankheitsbedingten Kosten, steigern die Produktivität,

erhöhen die Motivation, verbessern die Arbeitsmoral und das Arbeitsklima.

Die BGF ist Teil einer Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, physische und psychische Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale 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. Arbeit fördert überwiegend die berufliche und persönliche Entwicklung. Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden, kann Arbeit aber auch die Gesundheit beeinträchtigen.

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 den Arbeitsanforderungen und den eigenen Fähigkeiten
- > Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit
- > soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- > 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 Beteiligten ihren Teil 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 Gesundheitspotenzialen (Ganzheitlichkeit).

## Prioritäten des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP)

Das Europäische Netzwerk für BGF koordiniert den Informationsaustausch und die Verbreitung vorbildlicher Praxisbeispiele in Europa. Seine Mitgliedsorganisationen setzen sich für den Aufbau von Netzwerken 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
6. Nationale Foren und Netzwerke unter Einbeziehung aller relevanten Interessengruppen aufzubauen, um unterstützende BGF-Infrastrukturen für den Informationsaustausch und konzertierte Aktionen zu schaffen.

## Unterzeichner der Luxemburger Deklaration

Eine Übersicht der Unternehmen, die die Luxemburger Deklaration bereits unterzeichnet haben, finden Sie unter [www.bkk-dachverband.de](http://www.bkk-dachverband.de).

**Europäisches Netzwerk für  
Betriebliche Gesundheitsförderung**  
- Nationale Kontaktstelle Deutschland -

**BKK Dachverband e.V.**  
**Mauerstraße 85, 10117 Berlin**  
Abteilung Gesundheitsförderung, Rehabilitation und Pflege  
Tel +49 (0) 30 2700 406-510  
E-Mail: [Gesundheitsfoerderung@bkk-dv.de](mailto:Gesundheitsfoerderung@bkk-dv.de)  
Internet: [www.bkk-dachverband.de](http://www.bkk-dachverband.de)



## Erklärung

Die unterzeichnende Organisation (Unternehmen/Betrieb/ Behörde/Institution) bringt hiermit zum Ausdruck, dass sie die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ beschriebenen Grundsätze teilt und diese 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 den Arbeitsanforderungen und den eigenen Fähigkeiten,
- > Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit,
- > soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- > 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,
- > die systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme,
- > die Verbindung von Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen.

Die Organisation erklärt sich damit einverstanden, dass der BKK Dachverband e.V. die Unterzeichner in angemessener Weise öffentlich bekannt macht, mit dem Ziel, weitere Unternehmen dafür zu gewinnen, im Sinne der Luxemburger Deklaration zu handeln.

Name und Anschrift der Organisation, so wie diese auf der Urkunde erscheinen sollen.

Name des Vertreters/Name der Vertreterin

Ort, Datum, Unterschrift/Stempel der Geschäftsleitung

Name und Unterschrift Arbeitnehmervertreter/in

Name Ansprechpartner/in, Funktion, Telefon