

Programm
Programma



Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
Luoghi di lavoro che Promuovono Salute

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

WHP

AUTONOME PROVINZ
BOZEN – SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO – ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN – SÜDTIROL

Südtiroler
Sanitätsbetrieb



Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige

Azienda Sanitaria de Sudtiroi

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	2	Nützliche Links	10
Hauptziele des Programms	3	3. RAUCHEN	11
Wie man dem Programm beitrifft	3	Unternehmenspolitik	11
Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm ..	3	Unterstützung bei der Raucherentwöhnung	11
Partizipativer Prozess	3	Kommunikation/Information	11
Kontextanalyse zur Planung und Bewertung des Vorgehens	4	Nützliche Links	12
Planung	4	4. ALKOHOL	13
Berichterstattung	5	Unternehmenspolitik	13
Anerkennung	5	Allgemeine Informationsmaßnahmen	13
Vorteile und Chancen für teilnehmende Unternehmen ..	5	Schulungen für Führungskräfte und andere Systemakteure	13
Bewährte Verfahren	5	Kommunikation/Information	13
1. ERNÄHRUNG	7	Nützliche Links und Telefonnummern	14
Unternehmenspolitik	7	5. IMPFUNGEN	15
Betriebskantine	7	Unternehmenspolitik	15
Lebensmittelautomaten	7	Allgemeine Informationsmaßnahmen	15
Interne Bar	7	Zugang zu Informationsressourcen und medizinischer Unterstützung über digitale Kanäle ..	16
Essbereich	8	Kommunikation/Information	16
Differenzierung des Speiseplans	8	Nützliche Links	16
Kommunikation/Information	8	6. SCREENING	17
Nützliche Links	8	Unternehmenspolitik	17
2. KÖRPERLICHE AKTIVITÄT	9	Schulungen für Führungskräfte	17
Unternehmenspolitik	9	Allgemeine Informationsmaßnahmen	18
Treppen für die Gesundheit	9	Kommunikation/Information	18
Aktive Mobilität auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit	9	Nützliche Links	18
Möglichkeiten zur Ausübung körperlicher Aktivitäten	9	BIBLIOGRAFIE	19
Kommunikation/Information	10		

Zur besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text das generische Maskulinum verwendet, das sich auf alle Personen unabhängig vom Geschlecht bezieht.

Das vorliegende Material wurde im Rahmen eines vom italienischen Gesundheitsministerium geförderten und finanzierten Projekts – AC/CCM 2018 – erstellt. Die bis Dezember 2021 erarbeiteten Materialien und Inhalte wurden vom ital. Gesundheitsministerium geprüft und genehmigt. Für die Materialien und Inhalte, welche nach diesem Datum ausgearbeitet wurden, ist jene Region/Autonome Provinz verantwortlich, welche ihre Verwendung beantragt hat.
© 2026, Südtiroler Sanitätsbetrieb (Handbuchversion 1.3 vom 03.03.2026)

VORWORT

„WHP“ ist die Abkürzung für „Workplace Health Promotion“, auf Deutsch „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“. Der von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) geprägte Begriff bezeichnet einen sektorübergreifenden und partizipativen Prozess, an dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, das Gesundheitssystem und lokale Gemeinschaften beteiligt sind, um die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Zugleich bezeichnet er Programme des öffentlichen Gesundheitswesens, die dieses Ziel verfolgen, insbesondere das vordefinierte Programm Nr. 3 „Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze“. Dieses ist im Nationalen Präventionsplan 2020–2025 vorgesehen und wird im Landespräventionsplan umgesetzt.

Das Logo greift die drei Buchstaben des Akronymes auf, um damit die drei zentralen Elemente des Prozesses darzustellen.

- **W** steht für das NETZWERK. Es wird durch Punkte in unterschiedlichen Farbtönen derselben Farbe dargestellt, die die verschiedenen Arten von ‚Arbeitsplätzen‘ symbolisieren, die am Programm teilnehmen können.
- **H** steht für die MENSCHEN. Gemeint sind Personen in unterschiedlichen Rollen, die in lokalen Gemeinschaften durch zwischenmenschliche Beziehungen sowie professionelle und kooperative Zusammenarbeit zur Erreichung der Ziele beitragen. Grafisch wird dies durch zwei stilisierte, miteinander verbundene menschliche Figuren dargestellt.
- **P** steht für die sektorübergreifenden ALLIANZEN (Arbeitgeber, Gesundheitssystem, Sozialpartner usw.), die für die Entwicklung des Programms erforderlich sind und grafisch durch Punkte in unterschiedlichen Farben dargestellt werden.

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (WHP) ist ein Ansatz, der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Unternehmen einbezieht, mit dem Ziel, Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern.

Sie basiert auf:

- Verbesserung der Organisation und des Arbeitsumfelds;
- Förderung einer gesunden Lebensweise;
- Aktive Beteiligung der Arbeitnehmer;
- Persönliche Entwicklung und Nachhaltigkeit.

Das WHP-Programm richtet sich an Arbeitgeber oder Beauftragte mit Entscheidungsbefugnissen, Verantwortliche für Vorbeugung und Schutz vor Risiken, den zuständigen Arzt für Arbeitsmedizin, Sicherheitssprecher, Gewerkschaftsvertreter, Personalabteilungen und Arbeitnehmer. In diesem Dokument wird der Begriff „Unternehmen“ verwendet, um alle Arten von Arbeitsstätten zu bezeichnen, darunter private und öffentliche Unternehmen, öffentliche Verwaltungen sowie weitere Einrichtungen in Anlehnung an das nationale WHP-Handbuch.

Hauptziele des Programms

- Schaffung von Rahmenbedingungen, die gesundheitsförderndes Verhalten unterstützen;
- Reduktion von Risikofaktoren für chronische Erkrankungen;
- Integration von Gesundheit, Sicherheit und sozialer Verantwortung in betriebliche Prozesse.

Wie man dem Programm beiträgt

1. Voraussetzungen für die Teilnahme
2. Anmeldung und Ausfüllen des Anmeldeformulars
3. Partizipativer Prozess
4. Kontextanalyse/Gesundheitsprofil
5. Aktionsplanung/Berichterstattung
6. Anerkennung

Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm

Unternehmen, die dem Programm beitreten möchten, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen ihre Beitrags- und Versicherungszahlungen ordnungsgemäß entrichtet haben;
- Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz gemäß Gesetzesdekret 81/08 müssen eingehalten werden;
- Die Umweltvorschriften (Gesetzesdekret 152/06 und nachfolgende Änderungen und Ergänzungen) müssen eingehalten werden;
- In den letzten 5 Jahren dürfen keine rechtskräftigen Verurteilungen im Zusammenhang mit der Anwendung des Gesetzesdekrets 231/2001 vorliegen (Art. 25 – septies – fahrlässige Tötung oder schwere oder sehr schwere Körperverletzung unter Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder Art. 25 – undecies – Umweldelikte).

Die Anmeldung zum Programm ist über die eigens erstellte **SABES-Seite bis zum 31. März** jedes Jahres möglich, unter Verwendung eines bereitgestellten Formulars zur Registrierung. Das Unternehmen füllt die Eigenerklärung aus, unterzeichnet sie und lädt sie hoch, nachdem die Zustimmung zur Datenverarbeitung über das Online-System erteilt wurde. Anschließend wird das Stammdatenblatt ausgefüllt.

Partizipativer Prozess

Um den Ablauf zu planen, die Aktivitäten zu organisieren und Möglichkeiten zur Anbindung an bestehende lokale Initiativen zu ermitteln, ist es erforderlich, alle relevanten Unternehmensakteure in einen partizipativen Prozess einzubinden. Dazu zählen insbesondere die Systemakteure, nämlich Arbeitgeber oder Beauftragte mit Entscheidungsbefugnissen, Leiter

des Arbeitsschutzdienstes, der zuständige Arzt für Arbeitsmedizin, Sicherheitssprecher, Gewerkschaftsvertreter, die Personalabteilung sowie die Arbeitnehmer. Je nach Kontext können darüber hinaus weitere interne Bereiche einbezogen werden, die zur Entwicklung der Aktivitäten beitragen können. Von großer Bedeutung für die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der Prozesse ist die Einbeziehung des zuständigen Arztes für Arbeitsmedizin, auch im Hinblick auf die Analyse individueller Risikofaktoren und das Angebot eines kurzen Motivationsgesprächs. Von wesentlicher Bedeutung ist die Information und Einbeziehung aller Arbeitnehmer hinsichtlich der Teilnahme des Unternehmens am Programm und der damit verbundenen Entwicklungen.

Kontextanalyse zur Planung und Bewertung des Vorgehens

Um die für den jeweiligen Unternehmenskontext am besten geeigneten Maßnahmen planen und erzielte Verbesserungen bewerten zu können, ist es wichtig, zu Beginn die bestehende Situation zu erfassen. Zu diesem Zweck wird das Instrument „**Gesundheitsprofil**“ (= Kontextanalyse) als Checkliste zur Selbstbewertung eingesetzt, mit der eine Reihe von Informationen erhoben wird. Dabei werden verschiedene Aspekte des Arbeitsumfelds berücksichtigt, die aus physischer, organisatorischer, sozialer und zwischenmenschlicher Sicht für die Gesundheit relevant sind. Die Kontextanalyse ermöglicht es, mögliche kritische Punkte zu identifizieren, Prioritäten für die Umsetzung wirksamer und nachhaltiger Maßnahmen festzulegen und Situationen zu erkennen, in denen ein ungleicher Zugang zu diesen Gesundheitsangeboten besteht.

Planung

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen des Gesundheitsprofils plant die Arbeitsgruppe des Unternehmens Verbesserungsmaßnahmen auf Grundlage der unten aufgeführten Liste bewährter Verfahren.

Für die Anerkennung als „**Gesundheitsfördernder Arbeitsplatz**“ sieht das Programm folgenden Mindeststandard vor:

- 1. Jahr: Umsetzung von mindestens zwei bewährten Verfahren in unterschiedlichen Themenbereichen;
- 2. Jahr: Einführung von mindestens einem neuen bewährten Verfahren in einem weiteren Themenbereich, bei gleichzeitiger Fortführung der Maßnahmen aus dem 1. Jahr;
- 3. Jahr: Umsetzung von mindestens einem zusätzlichen neuen bewährten Verfahren in einem der vorgeschlagenen Themenbereiche, wobei alle bisherigen Maßnahmen weiterhin aktiv bleiben.

In den ersten drei Monaten nach dem Beitritt müssen die teilnehmenden Unternehmen mithilfe eines Planungsbogens schrittweise die verschiedenen Unternehmensakteure in das Projekt einbeziehen. Dies muss auf zwei Ebenen erfolgen:

- a) Einbeziehung der Unternehmensvertreter (Arbeitgeber oder Beauftragte mit Entscheidungsbefugnissen, Leiter des Arbeitsschutzdienstes, zuständiger Arzt für Arbeitsmedizin, Sicherheitssprecher, Gewerkschaftsvertreter, Personalabteilung,

- Kommunikationsleiter) sowie weiterer Personen, die zur Gestaltung des Projekts beitragen können;
- b) Einbeziehung der Arbeitnehmer.

Berichterstattung

Bis zum 30. November jedes Jahres bescheinigt das teilnehmende Unternehmen die umgesetzten bewährten Verfahren durch Ausfüllen eines Berichtsformulars.

Anerkennung

Die Anerkennung als „Gesundheitsfördernder Arbeitsplatz“ wird jährlich an Unternehmen vergeben, die durch die Einleitung eines internen, partizipativen Prozesses die gemäß dem Mindeststandard vorgesehenen Maßnahmen umsetzen.

Vorteile und Chancen für teilnehmende Unternehmen

Jedes öffentliche/private Unternehmen, das sich freiwillig an dem Programm beteiligt und die vorgesehenen Maßnahmen der bewährten Verfahren konsequent umsetzt, kann abhängig vom jeweiligen Unternehmens- und Arbeitskontext verschiedene positive Auswirkungen erwarten, darunter:

- Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie ihrer Familien und ganz allgemein der Gemeinschaft. Arbeitnehmer können das im Rahmen des Programms Erlernte sowie die positiven Erfahrungen auch außerhalb des Unternehmenskontextes weitergeben;
- Verringerung chronischer, nicht übertragbarer Krankheiten;
- Verbesserung der Arbeitsorganisation, der Zufriedenheit und des Betriebsklimas;
- Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls, der Arbeitsmotivation, der Arbeitsfähigkeit und der Produktivität;
- Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten;
- Auszeichnung als „gesundheitsfördernder Arbeitsplatz“ durch eine Ad-hoc-Zertifizierung durch die Autonome Provinz Bozen und den Südtiroler Sanitätsbetrieb (SABES);
- Die Anpassung des INAIL-Satzes (OT23) kann einen zusätzlichen Vorteil für jedes öffentliche/private Unternehmen darstellen, das am Programm „Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze“ teilnimmt und die vorgesehenen bewährten Verfahren umsetzt, im Einklang mit den Programmen für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer.

Bewährte Verfahren

Die Maßnahmen wurden anhand der folgenden Kriterien für „Bewährte Verfahren“ ausgewählt:

- a) Praktische und theoretische **Wirksamkeit**, da sie auf wissenschaftlichen Erkenntnissen oder, sofern diese nicht verfügbar sind, auf validierten Dokumentationen bewährter Verfahren basieren;
- b) **Übertragbarkeit**, da sie bereits an einer Vielzahl von Arbeitsplätzen eingeführt und strukturell verankert sind;
- c) **Sektorübergreifend**, da sie Maßnahmen implizieren, die die Zusammenarbeit mit Akteuren aus anderen Bereichen erfordern, sowohl aus der lokalen Gemeinschaft, in der sich der „Arbeitsplatz“ befindet, wie z. B. lokale Behörden, der lokale Sanitätsbetrieb, Verbände, als auch mit externen Dienstleistern wie Kantinen- oder Barbetreibern usw.;
- d) **Gerechtigkeit**, da die Maßnahmen im Einklang mit den Ergebnissen des „Gesundheitsprofils“ kontextualisiert und so angewendet werden müssen, dass Ungleichheiten, die sich aus ihrer Einführung ergeben könnten, entgegengewirkt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie detaillierte Informationen zu den bewährten Verfahren:

- 1. Ernährung
- 2. Körperliche Aktivität
- 3. Rauchen
- 4. Alkohol
- 5. Impfungen
- 6. Screening

1. ERNÄHRUNG

Unternehmenspolitik

Im Rahmen der Unternehmenspolitik zur Gesundheitsförderung und Prävention von Verhaltensrisikofaktoren ist vorgesehen, eine spezifische Richtlinie einzuführen, die eine gesunde Ernährung der Arbeitnehmer fördern soll. Diese strategische Ausrichtung, die mit den Grundsätzen des WHP-Programms im Einklang steht, umfasst die Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, die Verbreitung von Bildungsinhalten, die von SABES validiert wurden, sowie die Anpassung des Lebensmittelangebots innerhalb der Unternehmensbereiche. Ziel ist es, bewusste Ernährungsentscheidungen zu fördern, zur Prävention von Krankheiten beizutragen, die mit einer unausgewogenen Ernährung zusammenhängen, und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf das Wohlbefinden, die Nachhaltigkeit und die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer ausgerichtet ist.

Betriebskantine

- Festlegung von Vertragsbedingungen und eines Menüs mit gesunden und ausgewogenen Lebensmitteln (z. B. Brot mit reduziertem Salzgehalt, Verfügbarkeit von Vollkornvarianten, ausschließliche Verwendung von jodiertem Salz, Austauschmöglichkeiten zwischen Obst, Gemüse und Dessert) in Absprache mit dem Betreiber oder dem zuständigen internen Personal;
- Durchführung von Schulungen für das Personal zur Zubereitung und ausgewogenen Zusammensetzung von Mahlzeiten und zu den richtigen Portionsgrößen;
- Umsetzung, auch teilweise, der im Ministerialdekret vom 10. März 2020, Nr. 65 festgelegten Mindestumweltkriterien in Bezug auf die Verwaltung von Lebensmittelüberschüssen aus der Zubereitung und Ausgabe von Mahlzeiten und die Verwendung eines Anteils von Produkten aus biologischer Landwirtschaft/Tierhaltung und/oder Produkten aus kurzer Lieferkette.

Lebensmittellautomaten

Es ist vorgesehen, dass mindestens 30 % des Angebots in Verkaufsautomaten aus gesunden Lebensmitteln bestehen sollen (Lebensmittel mit einem Kaloriengehalt von maximal 150 kcal und einem Fettgehalt von maximal 5 g).

Interne Bar

Besprechen Sie mit den Betreibern spezifische organisatorische Anforderungen und vereinbaren Sie Vorschläge, um ein gesundes Angebot zu gewährleisten.

Essbereich

Einen Bereich einrichten, in dem mitgebrachte Lebensmittel verzehrt werden können, und eine angemessene und komfortable Umgebung schaffen, in der kostenlose Wasserspender, Mikrowellengeräte und Kühlschränke zur Verfügung stehen.

Differenzierung des Speiseplans

Ein Speisenangebot mit Menüs für Arbeitnehmer mit Zöliakie oder nachgewiesenen Lebensmittelunverträglichkeiten sowie für Personen, die sich aus ethischen oder religiösen Gründen an bestimmte Ernährungsvorschriften halten, vorsehen.

Kommunikation/Information

Anbringung eines Informationsplakates, um eine ausgewogene und bewusste Ernährung unter den Arbeitnehmern zu fördern. Das Plakat ist Teil der im Programm vorgesehenen Maßnahmen und trägt zur Verbreitung einer Kultur des Wohlbefindens und zur Vorbeugung von Krankheiten bei, die mit ungesunden Ernährungsgewohnheiten zusammenhängen.

Nützliche Links

- [Gesundheitsförderung – Bereich Ernährung, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Gesundheitsförderung – Materialien zum Thema Ernährung, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Departement für Gesundheitsvorsorge – Gesunde Essgewohnheiten, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [„Der gesunde Teller“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [„5-mal am Tag Obst und Gemüse“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [„#wenigerVERSCHWENDEN“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Gesund essen muss nicht teuer sein: Praktische Tipps für den Alltag](#) (ITA)
- [WHO-Empfehlungen zu Kernprinzipien einer gesunden Ernährung](#) (ENG)
- [„Wenn ich Brot sage... woran denkst du?“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [„Mehr Jod und weniger Salz. Das Meer neu entdecken“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Salt Awareness Week 2025: Aktionswoche zur Reduktion des Salzkonsums](#) (ITA)
- [„Etiketten lesen? Aber sicher!“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Departement für Gesundheitsvorsorge – Lebensmittelsicherheit, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Lebensmittelsicherheit im Alltag: Einkauf, Transport und Lagerung](#) (ITA)
- [Lebensmittel korrekt im Kühlschrank aufbewahren, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Gesunde Mahlzeit: Leitlinien für die öffentliche Gemeinschaftsverpflegung](#) (ITA)
- [Ausgewogene Ernährung in der Mittagspause: Leitfaden des Projekts FOOD](#) (ITA)
- [Der „Codice Colore“: Ein einfaches System für ausgewogene Mahlzeiten](#) (ITA)

- Automatenverpflegung als Instrument der Gesundheitsförderung (ITA)
- Leitlinien für Ausschreibungen zu Lebensmittel- und Getränkeautomaten, **Download** (ITA)
- Planung gesunder und nachhaltiger Meetings: Ein Praxisleitfaden der WHO (ENG)
- **Beispielhafte Umsetzung bewährter Verfahren im Rahmen eines WHP-Projekts** (ITA)

2. KÖRPERLICHE AKTIVITÄT

Unternehmenspolitik

Im Rahmen der Unternehmenspolitik zur Förderung der Gesundheit und zur Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer wird die Einführung einer spezifischen Richtlinie vorgeschlagen, die darauf abzielt, körperliche Aktivität als Instrument zur Prävention und zum Schutz der Gesundheit zu fördern. Diese Richtlinie sieht Sensibilisierungsmaßnahmen für das Personal, die Verteilung von Informationsmaterial in den Gemeinschaftsräumen des Unternehmens sowie die Förderung eines gesunden Bewegungsverhaltens vor, unter anderem durch aktive Pausen, nachhaltige Mobilitätswege und Gruppeninitiativen. Ziel ist es, das psychophysische Wohlbefinden des Einzelnen zu fördern, Bewegungsmangel entgegenzuwirken und zur Schaffung eines gesünderen, dynamischeren und integrativeren Arbeitsumfelds beizutragen.

Treppen für die Gesundheit

- Förderung und Anreize zur Nutzung von Treppen anstelle von Aufzügen;
- Anbringung von Informationsmaterial (Schilder, Banner, Poster usw.), das zur Benutzung der Treppen anregt, neben der Stelle, an der man sich entscheiden muss, ob man die Treppe oder den Aufzug benutzt, oder, wenn die Treppen physisch weit vom Aufzug entfernt sind, neben den Aufzugsknöpfen.

Aktive Mobilität auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit

- Förderung der Nutzung des Fahrrads für den Weg zur Arbeit durch die Einrichtung von Parkplätzen und/oder überdachten Fahrradständern, die Bereitstellung von Leihfahrrädern für Arbeitnehmer, die Vereinbarung von Rabatten beim Kauf und/oder das Angebot von nützlichem Zubehör für die Fahrradnutzung;
- Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

Möglichkeiten zur Ausübung körperlicher Aktivitäten

- Kooperationen mit lokalen Behörden und Verbänden zur Ermittlung von Wander- und Radwegen eingehen;
- Förderung/Organisation interner Sportinitiativen oder Ermutigung zur Teilnahme an Turnieren, die von anderen Veranstaltern organisiert werden;

- Vereinbarungen für ermäßigte Abonnements in Sportzentren in der Nähe des Arbeitsortes (z. B. Fitnessstudios, Schwimmbäder) und für den Kauf von Sportbekleidung und -ausrüstung abschließen;
- Organisation von betrieblichen „Wandergruppen“;
- In Arbeitskontexten, in denen dies möglich ist, die Gewohnheit von „aktiven Pausen“ am Arbeitsplatz fördern;
- Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Aufwertung des Themas „Aktive Mobilität fördern“ (z. B. „Zu-Fuß-zur-Arbeit-Tage“ oder „Mit-dem-Fahrrad-zur-Arbeit-Tage“ usw.);
- Informationsmaterial zu Fuß- und Radwegen für den Weg zur Arbeit bereitstellen.

Kommunikation/Information

In den Räumlichkeiten des Unternehmens ein Poster anbringen, das der Förderung der körperlichen Aktivität der Arbeitnehmer gewidmet ist. Ziel ist es, zur spontanen Teilnahme an täglichen Bewegungsaktivitäten zu motivieren und das psychische und körperliche Wohlbefinden der Belegschaft zu unterstützen.

Nützliche Links

- [Gesundheitsförderung – Bereich Bewegung, Autonome Provinz Bozen \(DEU\)](#)
- [„Wieviel Bewegung ist gesund?“ Autonome Provinz Bozen \(DEU\)](#)
- [Bewegungsempfehlungen für jedes Alter, Autonome Provinz Bozen \(DEU\)](#)
- [Motivationsplakat zur körperlichen Aktivität, Autonome Provinz Bozen \(DEU, ITA\)](#)
- [„Nimm die Treppe!“, Motivationsplakat, Provinz Bozen \(DEU, ITA\)](#)
- [„Die Treppen – Musik für Deine Gesundheit“: Motivationsplakat, **Download** \(ITA\)](#)
- [Klaviertreppen von Odenplan \(Stockholm\): Initiative zur Förderung des Treppensteigens, YouTube \(ENG\)](#)
- [Motivationsplakate zur körperlichen Aktivität vom WHP-Projekt der Lombardei \(ITA\)](#)
- [GreenMobility Südtirol: Initiative für nachhaltige Mobilität, Autonome Provinz Bozen \(DEU\)](#)
- [„Ich fahre Rad... weil's guttut!“, südtirolmobil und Autonome Provinz Bozen \(DEU\)](#)
- [Südtirol radelt: Landesweite Mitmachaktion zur Förderung des Radfahrens im Alltag \(DEU\)](#)
- [CIAB – Club der fahrradfreundlichen Unternehmen: Vorteile für Betriebe \(ITA\)](#)
- [Alpenverein Südtirol, Kurse und Veranstaltungen \(DEU\)](#)
- [Club Alpino Italiano, Angebote der Sektion Bozen \(ITA\)](#)
- [Verband der Sportvereine Südtirols mit landesweiter Suchfunktion \(DEU\)](#)
- [UISP – Italienischer Verband für Breiten- und Gesundheitssport, Sektion Bozen \(ITA\)](#)
- [Einfache Entspannungsübungen für den Arbeitsplatz und Alltag, Autonome Provinz Bozen \(DEU, ITA\)](#)
- [Aktive Pausen in Meetings: Anwendungsmaterial zum WHO-Leitfaden \(ITA\)](#)
- [Planung gesunder und nachhaltiger Meetings: Ein Praxisleitfaden der WHO \(ENG\)](#)

- **Beispielhafte Umsetzung bewährter Verfahren im Rahmen eines WHP-Projekts (ITA)**

3. RAUCHEN

Unternehmenspolitik

Im Rahmen der auf Gesundheitsförderung ausgerichteten Unternehmenspolitik wird eine spezifische Richtlinie zum Tabakkonsum eingeführt, die darauf abzielt, die mit dem Konsum von Nikotinprodukten verbundenen Risiken zu reduzieren. Diese Richtlinie sieht Sensibilisierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer, die Anbringung von Informationsmaterial in Gemeinschaftsräumen, die Einhaltung der geltenden Vorschriften zum Rauchverbot in geschlossenen Räumen und, soweit möglich, die Einrichtung von Unterstützungsprogrammen zur Raucherentwöhnung vor. Ziel ist es, die individuelle und kollektive Gesundheit zu schützen, die Belastung durch Passivrauchen zu reduzieren und einen gesünderen Lebensstil innerhalb des Unternehmens zu fördern.

Die Ziele umfassen:

- Festlegung und Umsetzung einer Richtlinie und einer internen Regelung für einen „rauchfreien Arbeitsplatz“;
- Regelmäßige Überwachung und Bewertung der internen Nichtraucherpolitik;
- Einrichtung geeigneter Räume bzw. Pausenregelungen für Raucher;
- Regelung der Verwendung von E-Zigaretten;
- Aufklärung über die Schäden durch aktives und passives Rauchen.

Unterstützung bei der Raucherentwöhnung

- In Absprache mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb Initiativen starten, um das Angebot der Raucherberatungsstellen des betrieblichen Pneumologischen Dienstes bekannt zu machen;
- Förderung der Verbreitung bewährter und kostenloser Initiativen und Instrumente, um Rauchern zu helfen, sich ihrer Nikotinabhängigkeit bewusst zu werden und ihre Gesundheit zu verbessern.

Kommunikation/Information

Planung und Anbringung eines Informationsposters zu den Risiken des Tabakkonsums in den Räumlichkeiten des Unternehmens. Dieses von SABES validierte visuelle Kommunikationsmittel soll die Arbeitnehmer für die schädlichen Auswirkungen des aktiven und passiven Rauchens sensibilisieren, zu gesundheitsförderndem Verhalten motivieren und die Teilnahme an den im WHP-Programm des Unternehmens vorgesehenen Initiativen zur Prävention und Raucherentwöhnung unterstützen.

Nützliche Links

- [„Ein Leben ohne Tabak“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Forum Prävention zum Tabak & Nikotin](#) (DEU)
- [„Aufhören in 7 Schritten“, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- Smartphone-Apps für die Unterstützung beim Rauchstopp, **z. B. QuitNow!** ([Android](#), [iOS](#)) (DEU)
- [Für ein rauchfreies Unternehmen: Richtlinie des WHP-Netzwerks Lombardei](#) (ITA)
- [Schutz vor Tabakrauch am Arbeitsplatz: Richtlinie des WHP-Netzwerks Latium](#) (ITA)
- [Rauchfreie Arbeitsplätze: Factsheets der Europäischen Agentur für Arbeitssicherheit OSHA](#) (ITA)
- [Planung gesunder und nachhaltiger Meetings: Ein Praxisleitfaden der WHO](#) (ENG)
- [Beispielhafte Umsetzung bewährter Verfahren im Rahmen eines WHP-Projekts](#) (ITA)

4. ALKOHOL

Unternehmenspolitik

Im Rahmen eines angemessenen Abstimmungs- und Vorbereitungsprozesses mit den wichtigsten internen Akteuren (Führungskräfte, Gewerkschaften usw.) eine interne Richtlinie und die entsprechenden Durchführungsbestimmungen festlegen und umsetzen, die Informations- und Fördermaßnahmen für Arbeitnehmer und andere Personen, die den Arbeitsplatz frequentieren, sowie die entsprechenden Überwachungsinstrumente enthalten. Um eine wirksame Richtlinie zu entwickeln, müssen die spezifischen Merkmale der Organisation und ihrer Arbeitnehmer berücksichtigt werden, wobei der Schwerpunkt auf den Kontextfaktoren liegen sollte, welche die Wahrscheinlichkeit eines alkoholbezogenen problematischen Verhaltens erhöhen können.

Die wesentlichen Elemente, die eine Richtlinie enthalten sollte, sind:

- Verweis auf geltende Vorschriften/interne Regelungen/Verhaltenskodizes (z. B. Ethikkodex);
- Die Konsequenzen bei Verstößen gegen die Richtlinie (z. B. disziplinarische Maßnahmen);
- Hinweise auf mögliche Hilfs- und Unterstützungsangebote (z. B. interne Ressourcen der Organisation, Verweise auf lokale Dienste) sowie Verfahren zum Schutz der Privatsphäre und des Rechts auf Vertraulichkeit der Arbeitnehmer. Nach ihrer Festlegung muss die Richtlinie allen Arbeitnehmern über die üblichen Kanäle (z. B. Broschüren, Intranet) und in Schulungen für neue Mitarbeiter, Vorarbeiter usw. mitgeteilt werden.

Allgemeine Informationsmaßnahmen

Organisation/Förderung allgemeiner Informationsinitiativen für alle Arbeitnehmer mit dem Ziel, das Wissen und das Bewusstsein für die mit dem Alkoholkonsum verbundenen Risiken zu erhöhen, die Widerstandsfähigkeit zu stärken und sich mit den Verfahren zur Inanspruchnahme von Unterstützung vertraut zu machen.

Schulungen für Führungskräfte und andere Systemakteure

Organisation/Förderung von Schulungsinitiativen für Führungskräfte, Systemverantwortliche (Arbeitgeber, Leiter des Arbeitsschutzdienstes, Vorgesetzte, Sicherheitssprecher, Ersthelfer), Fachkräfte in mittleren Positionen (z. B. Vorarbeiter, Schichtleiter, Projektleiter, Teamkoordinatoren) mit dem Ziel, das Wissen über die internen Richtlinien zu erhöhen und die Fähigkeiten zur Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit Alkoholkonsum zu stärken.

Kommunikation/Information

Erstellung und Anbringung eines Informationsposters in den Gemeinschaftsräumen des Unternehmens, das sich mit den Risiken des Alkoholkonsums befasst. Dieses Kommunikationsmittel, das zur Sensibilisierung und Förderung eines bewussten Umgangs mit

Alkohol konzipiert wurde, ist Teil der Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und soll die Teilnahme an den vorgeschlagenen Präventionsinitiativen fördern.

Nützliche Links und Telefonnummern

- [Alkohol, Themenseite der Autonomen Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Selbsttest zum Alkoholkonsum, Forum Prävention](#) (DEU)
- [HANDS: Therapiezentrum für Alkohol-, Medikamenten- und Spielsucht](#) (DEU)
- [Dienst für Abhängigkeitserkrankungen \(DfA\) des Südtiroler Sanitätsbetriebs](#) (DEU)
 - Bozen: 0471 437 070
 - HANDS: 0471 270 924
 - Meran: 0473 251 760
 - Caritas Schlanders: 0473 621 237
 - Brixen: 0472 813 230
 - Bruneck: 0474 586 200
- [Fünf Fragen an den Experten „Alkoholabhängigkeit ist keine Charakterfrage“, SABES](#) (DEU)
- [Suchtmittelfreie Unternehmen: Empfehlungen für eine betriebliche Richtlinie](#) (ITA)
- [Aufklärung von Arbeitnehmern: Empfehlungen zur betrieblichen Suchtprävention](#) (ITA)
- [Schulung von Führungskräften: Empfehlungen zur betrieblichen Suchtprävention](#) (ITA)

5. IMPFUNGEN

Unternehmenspolitik

Im Rahmen der im Unternehmensplan zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (WHP) vorgesehenen Maßnahmen stellt die Förderung von Impfungen eine zentrale Säule für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und die Stärkung der Primärprävention dar. Die Integration gezielter Impfmaßnahmen in die betriebliche Gesundheitspolitik ermöglicht es, proaktiv zur Verringerung biologischer Risiken beizutragen und so zur Eindämmung der Ausbreitung von Infektionskrankheiten und zur Verbesserung der Indikatoren für die öffentliche Gesundheit beizutragen.

Zusätzlich zu den im Nationalen Impfplan vorgesehenen Basisimpfkampagnen sieht das WHP-Projekt die Durchführung spezifischer Initiativen für die arbeitende Bevölkerung vor, mit besonderem Augenmerk auf Berufsgruppen, die beruflichen oder umweltbedingten Risikofaktoren ausgesetzt sind. Zu den in Unternehmen empfohlenen Impfungen gehören, je nach epidemiologischem Profil und den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden, Impfungen gegen Grippe, Hepatitis B, Pneumokokken und COVID-19. Falls erforderlich, werden zusätzlich weitere Impfungen für Risikogruppen empfohlen (z. B. gegen Grippe, Meningokokken, Masern, Mumps und Röteln).

Die Wissensvermittlung im Unternehmen erfolgt durch Informationskampagnen, die Verteilung von Informationsmaterial, Informationsveranstaltungen und, sofern gewünscht und möglich, die Organisation von Impfterminen in Zusammenarbeit mit dem Departement für Gesundheitsvorsorge des Südtiroler Sanitätsbetriebs. Diese Maßnahmen können zur Erhöhung der Akzeptanz bei den Arbeitnehmern, zur Reduktion krankheitsbedingte Fehlzeiten, zur Verbesserung der organisatorischen Stabilität sowie zur Schaffung sicherer und gesünderer Arbeitsumgebungen beitragen.

Die Integration der Impfprophylaxe in den WHP-Plan erfüllt nicht nur die Ziele der Gesundheitsförderung gemäß den nationalen und regionalen Vorschriften, sondern stellt auch eine strategische Investition für Unternehmen dar in Bezug auf Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und die Wertschätzung der Arbeitnehmer.

Zu den vorgesehenen Zielen gehören:

Allgemeine Informationsmaßnahmen

- Durchführung von Informationsveranstaltungen für die Belegschaft als zentrales Element zur Förderung einer bewussten Teilnahme an Impfkampagnen;
- Erhöhung des Wissensstands über die Vorteile der Impfprophylaxe;
- Abbau von Vorbehalten gegenüber Impfungen;
- Förderung eines verantwortungsvollen Verhaltens in Bezug auf Prävention.

Zugang zu Informationsressourcen und medizinischer Unterstützung über digitale Kanäle

- Hervorhebung der Verfügbarkeit digitaler Instrumente, die den Arbeitnehmern den Zugang zu Informationen über Impfungen erleichtern. So bietet beispielsweise das lokale Portal „Impfen in Südtirol“ von Experten validierte Antworten auf häufige Fragen zur Impfprophylaxe;
- Verwendung des Kontakt-Formulars auf dem Landesportal „Impfen in Südtirol“, das den Nutzern ermöglicht, Anfragen zu Klärungen oder weiterführenden Informationen direkt an das zuständige medizinische Fachpersonal zu übermitteln. Diese Art der Interaktion fördert eine personalisierte, zuverlässige und zeitnahe Information, trägt zur Stärkung des Vertrauens in Impfkampagnen bei und unterstützt eine informierte Akzeptanz bei den Arbeitnehmern.

Kommunikation/Information

Anbringung eines Informationsposters zu Impfungen in den Gemeinschaftsräumen des Unternehmens. Der Inhalt, der gemäß den Vorgaben von SABES verfasst wurde, soll die Arbeitnehmer über die Bedeutung der Impfprophylaxe aufklären, eine informierte Teilnahme an den laufenden Impfkampagnen ermöglichen und den Zugang zu geprüften Informationen über die verfügbaren Impfungen erleichtern.

Nützliche Links

- [Impfen in Südtirol, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Kontaktformular für Fragen zu Impfungen, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Faktenblätter zu verschiedenen Impfungen, Robert-Koch-Institut](#) (DEU)
- [Impfirtümer aufklären, Robert-Koch-Institut](#) (DEU)
- [VaccinarSi: Nationales Informationsportal zu Impfungen](#) (ITA)
- [Impfungen: Informationsseite des italienischen Gesundheitsministeriums](#) (ITA)
- [Impfstoffe und Impfungen: Informationsseite des Obersten Gesundheitsinstituts \(ISS\)](#) (ITA)
- [Impfschutz in Italien: Daten des Obersten Gesundheitsinstituts \(ISS\)](#) (ITA)

6. SCREENING

Unternehmenspolitik

Screening-Programme stellen ein wirksames Mittel zur Früherkennung von Krebserkrankungen und ausgewählten chronischen Stoffwechselerkrankungen dar. Es handelt sich um kostenlose Initiativen im Bereich der öffentlichen Gesundheit, die sich an beschwerdefrei Personen richten und diese gezielt zur Teilnahme an diagnostischen Tests einladen, mit denen diese Erkrankungen frühzeitig erkannt werden können. Die Teilnahme an den Screening-Programmen ist freiwillig.

Durch das Screening können Erkrankung in einem frühen Stadium erkannt werden. Dies ermöglicht in vielen Fällen frühere und weniger belastende Behandlungen, was sich positiv auf die Lebensqualität der Betroffenen sowie auf die Vereinbarkeit von Erkrankung und beruflicher Tätigkeit auswirken kann.

Um gleiche Chancen beim Zugang zur Früherkennung zu gewährleisten, fördert der Südtiroler Sanitätsbetrieb drei Screening-Programme, die als wirksam für die Früherkennung bestimmter Krebsarten gelten: Brustkrebs-, Gebärmutterhalskrebs- und Darmkrebs-Screening.

- Das empfohlene Screening zur **Brustkrebs-Früherkennung** ist seit 2003 auf Landesebene aktiv und besteht in einer Mammographie alle zwei Jahre für Frauen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren.
- Die Screening-Tests zur **Früherkennung von Gebärmutterhalskrebs** sind der Pap-Test, der alle drei Jahre Frauen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren angeboten wird, sowie der HPV-DNA-Test (oft auch nur HPV-Test genannt), der alle 5 Jahre Frauen im Alter von 30 bis 64 Jahren angeboten wird.
- Das Screening für die **Darmkrebs-Früherkennung** umfasst die Untersuchung auf versteckte (okkulte) Blutspuren im Stuhl. Es wird allen ansässigen Bürgern zwischen 50 und 69 Jahren alle zwei Jahre angeboten.
- Zusätzlich wurde das **Screening für Diabetes Mellitus Typ 2** eingeführt, das sich an alle Bürger im Alter zwischen 35 und 74 Jahren richtet. Die Einladung zur Teilnahme erfolgt alle drei Jahre.

Den am Programm teilnehmenden Unternehmen wird daher empfohlen, mit dem Südtiroler Sanitätsbetrieb abgestimmte Initiativen zu ergreifen, um die informierte Teilnahme an Screening-Programmen der Arbeitnehmer im Zielalter zu fördern.

Zu den Zielen gehören:

Schulungen für Führungskräfte

Organisation von Informationsinitiativen für Führungskräfte, Systemakteure (Arbeitgeber) und Fachkräfte in mittleren Positionen mit dem Ziel, die Informationskompetenz und das individuelle Bewusstsein in Bezug auf die Screening-Programme zu stärken.

Allgemeine Informationsmaßnahmen

Planung und Förderung möglicher Informationsmaßnahmen für alle Arbeitnehmer mit dem Ziel, das Verständnis und die Sensibilität gegenüber Screening-Programmen zur Früherkennung bestimmter Krebserkrankungen und Diabetes Mellitus Typ-2 zu verbessern.

Kommunikation/Information

Anbringen eines Informationsposters zu den bestehenden Screening-Programmen in den Gemeinschaftsräumen des Unternehmens. Der Inhalt des Materials, das gemäß den Richtlinien von SABES erstellt wurde, zielt darauf ab, die Arbeitnehmer für die Bedeutung der Früherkennung zu sensibilisieren, das Bewusstsein für die verfügbaren Screening-Programme zu schärfen und die informierte Teilnahme an den Screening-Programmen zu fördern.

Nützliche Links

- [Screening auf Brustkrebs, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Broschüre zum Brustkrebs-Screening in Südtirol](#) (DEU)
- [Screening auf Gebärmutterhalskrebs, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Broschüre zum Gebärmutterhalskrebs-Screening in Südtirol](#) (DEU)
- [Screening auf Dickdarmkrebs, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Broschüre zum Dickdarmkrebs-Screening in Südtirol](#) (DEU)
- [Screening auf Diabetes Typ 2, Autonome Provinz Bozen](#) (DEU)
- [Krebsfrüherkennung in Italien: Regionale Unterschiede](#) (ITA)
- [Erklärung zum Ministerialdekret 1/2026 für die Finanzierung von Screening-Programmen und Defibrillatoren am Arbeitsplatz](#) (ITA)
- [Beispielhafte Umsetzung bewährter Verfahren im Rahmen eines WHP-Projekts](#) (ITA)

BIBLIOGRAFIE

- Weltgesundheitsorganisation. Gesunde Arbeitsplätze: Ein Aktionsmodell. Für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, politische Entscheidungsträger und Praktiker. Genf, 2010
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_enq.pdf;jsessionid=0ECF3646AF06471447A06CDA2CE2624B?sequence=1
- Europäisches Netzwerk für Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (ENWHP). „Die Luxemburger Erklärung zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz in der Europäischen Union“. 1997, Fassung 2017
https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf
- Task Force on Community Preventive Services, Leitfaden für präventive Gesundheitsdienste in der Gemeinde: Was fördert die Gesundheit? Herausgegeben von S. Zaza et al., S. 480, 2005. 00zazaFM.i_xxxvi
thecommunityguide.org
- Soler R.E. et al. Eine systematische Übersicht ausgewählter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Die Bewertung von Gesundheitsrisiken mit Feedback. American Journal of Preventive Medicine, 38 (Suppl 2), 2010
- Eine systematische Überprüfung ausgewählter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Die Bewertung von Gesundheitsrisiken mit Feedback – PubMed (nih.gov)
- Europäische Beobachtungsstelle für Gesundheitssysteme und Gesundheitspolitik: Bewertung der wirtschaftlichen Kosten ungesunder Ernährung und geringer körperlicher Aktivität: eine Evidenzüberprüfung und ein vorgeschlagener Rahmen (2017) Bericht. WHO/Europa | Veröffentlichungen – Bewertung der wirtschaftlichen Kosten ungesunder Ernährung und geringer körperlicher Aktivität: eine Evidenzüberprüfung und ein vorgeschlagener Rahmen (2017)
- Luisa Dettoni und Alessandra Suglia (Hrsg.). Erfahrungen und Instrumente zur Förderung körperlicher Aktivität am Arbeitsplatz. März 2014. https://www.dors.it/documentazione/testo/201404/Manuale_AFLuoghidilavoro.pdf
- SMD-FORM 003 Richtlinie zur Erhaltung der psychophysischen und operativen Leistungsfähigkeit des Militärpersonals – Ausgabe 2016
- Körperliche Fitness – Kontrolle und Erhaltung der körperlichen Fitness | UNUCI Gallarate
- To QG, Chen TT, Magnussen CG, To KG. Workplace physical activity interventions: a systematic review, in American Journal of Health Promotion 2013; 27(6): e113-e123. Workplace physical activity interventions: a systematic review (york.ac.uk)
- Vuillemin A, et al., Maßnahmen zur Förderung der körperlichen Aktivität am Arbeitsplatz und Adipositas: eine Übersicht über europäische Studien (das HOPE-Projekt), Obesity Facts, 2011; 4:479-488.
- Maßnahmen zur Förderung körperlicher Aktivität am Arbeitsplatz und Adipositas: eine Übersicht über europäische Studien (das HOPE-Projekt) – PubMed (nih.gov)
- Weltgesundheitsorganisation. Globale Empfehlungen zur körperlichen Aktivität für die Gesundheit. Genf: Weltgesundheitsorganisation; 2010 <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/d0972fd5-8f7d-4c87-b092-889e0f5f4618/content>
- Weltgesundheitsorganisation, Globale Empfehlungen zur körperlichen Aktivität für die Gesundheit: 18-64 Jahre, 2011. <https://www.who.int/dietphysicalactivity/physical-activity-recommendations-18-64years.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention. Strategien zur Prävention von Adipositas und anderen chronischen Krankheiten: Der CDC-Leitfaden zu Strategien zur Steigerung der körperlichen Aktivität in der Gemeinschaft. Atlanta: US-Gesundheitsministerium; 2011
- Der CDC-Leitfaden zu Strategien zur Steigerung der körperlichen Aktivität in der Gemeinschaft
- INAIL – „Der Umgang mit Tabakrauchen im Unternehmen“ Informationshandbuch für Arbeitgeber, zuständige Ärzte und Verantwortliche des Präventions- und Schutzdienstes. Ausgabe 2015. Mailand, Oktober 2015 ISBN 978-88-7484-452-4. Text FUMO TABACCO_2012 (inail.it)
- Fichtenberg CM, Glantz SA. Wirkung rauchfreier Arbeitsplätze auf das Rauchverhalten: systematische Überprüfung. BMJ 2002; 325 (7357): 188
- Auswirkungen rauchfreier Arbeitsplätze auf das Rauchverhalten: systematische Überprüfung – PubMed (nih.gov)
- Gesundheitsministerium – Gesundheit gewinnen – Lebensstil: „Rauchen“.
http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_5.jsp?lingua=italiano&area=stiliVita&menu=fumo
- Gesundheitsministerium. Rundschreiben vom 17. Dezember 2004. Auslegungs- und Durchführungshinweise zu den Verboten infolge des Inkrafttretens von Art. 51 des Gesetzes Nr. 3 vom 16. Januar 2003 zum „Schutz der Gesundheit von Nichtrauchern“. Amtsblatt Nr. 300 vom 23. Dezember 2004
- Amtsblatt Nr. 300 vom 23. Dezember 2004 – GESUNDHEITSMINISTERIUM

- Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. April 2008. Umsetzung von Art. 1 des Gesetzes Nr. 123 vom 3. August 2007 zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Amtsblatt Nr. 101 vom 30. April 2008 – Ordentliche Beilage Nr. 108. Amtsblatt
- Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. April 2008. Einheitstext über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Umsetzung von Artikel 1 des Gesetzes Nr. 123 vom 3. August 2007 zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Amtsblatt Nr. 101 vom 30. April 2008 – Text abgestimmt mit dem Gesetzesdekret vom 3. August 2009 Ergänzendes und korrigierendes Dekret zum Gesetzesdekret Nr. 106 vom 3. August 2009: Amtsblatt Nr. 180 vom 5. August 2009 - Ordentliche Beilage Nr. 142/L)
- Gesetzesdekret Nr. 81/2008 (lavoro.gov.it)
- Gesetzesdekret Nr. 106 vom 3. August 2009. Ergänzende und korrigierende Bestimmungen zum Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. April 2008 zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/09106dl_testo.pdf
- Bericht des Gesundheitsministers an das Parlament über die gemäß Gesetz Nr. 125 vom 30.3.2001 „Rahmengesetz zu Alkohol und alkoholbedingten Problemen“ durchgeführten Maßnahmen. 2018 Microsoft Word – ALKOHOLBERICHT AN DAS PARLAMENT – 2018 – ENDGÜLTIG (salute.gov.it)
- Interkonföderale Vereinbarung (2008) zur Umsetzung der am 8. Oktober 2004 zwischen UNICE/UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen europäischen Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress. Microsoft Word - Rundschreiben Coord SSL_12.06.08_.doc (ecoconsultsrl.com)
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA) Europäische Meinungsumfragen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (osha.europa.eu)
- Europäische Meinungsumfragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA (osha.europa.eu)
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER) – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA (osha.europa.eu)
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz. (osha.europa.eu)
- Psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA (osha.europa.eu)
- Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. Leitlinien zu arbeitsbedingtem Stress. Würze des Lebens oder Gifthauch des Todes? Luxemburg. 2000
- Leitfaden zum arbeitsbedingten Stress. Würze des Lebens oder Gifthauch des Todes? – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA (osha.europa.eu)
- Executive (HSE). Umgang mit den Ursachen von arbeitsbedingtem Stress – Ein schrittweiser Ansatz unter Verwendung der Managementstandards. London: HSE. 2007
- Stress-Arbeitsbuch (hse.gov.uk)
- INAIL – Die Methodik zur Bewertung und zum Management von arbeitsbedingtem Stress. Handbuch für Unternehmen zur Umsetzung des Gesetzesdekrets 81/2008 und nachfolgender Änderungen und Ergänzungen. Tipolitografia Inail, Mailand, 2017. Die Methodik zur Bewertung und zum Management von arbeitsbedingtem Stress – INAIL
- PRIMA EF Consortium – Bewährte Verfahren für Maßnahmen zum Management von arbeitsbedingtem Stress. 2008. 09_Stress Interventions:Layout 2 (inail.it)
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009) HSE Management Standards and stress related work outcomes. Occupational Medicine, Band 59, Ausgabe 8, S. 574–579. HSE-Managementstandards und stressbedingte Arbeitsergebnisse – PubMed (nih.gov)
- Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik – Generaldirektion für den Schutz der Arbeitsbedingungen. Rundschreiben vom 18. November 2010. Hinweise der Beratungskommission zur Bewertung von arbeitsbedingtem Stress (Artikel 6, Absatz 8, Buchstabe m-quater, und 28, Absatz 1-bis, des Gesetzesdekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 in der jeweils gültigen Fassung).
- Microsoft Word – 20101118_Lett-Circ-Min_Lav_Stress-Lavoro_correlato.doc (dors.it)
- „Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze – Netzwerk WHP Lombardei“ – Handbuch für die Teilnahme am Programm. Region Lombardei © 2018
- MANUALE+WHP_2018_def_loghiok.docx.pdf (regione.lombardia.it)