

Betrieblicher Gesundheitsbericht

Der betriebliche Gesundheitsbericht ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Krankenkassen bieten Betrieben oftmals bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als Service einen betrieblichen Gesundheitsbericht an. Dies ist ein standardisierter Bericht, der für den Betrieb gesundheits- und krankheitsbezogene Daten analysiert.

Inhalt und Ziel des Gesundheitsberichts

Im Gesundheitsbericht werden von Krankenkassen Daten zur Arbeitsunfähigkeit alters- und geschlechtsstandardisiert für den Betrieb aufbereitet. Diese Daten können berufsgruppen- oder abteilungsbezogen ausgewertet werden. Damit liefert er gezielte Informationen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten und über Krankheitsschwerpunkte im Betrieb. Darüber hinaus können die Ergebnisse mit entsprechenden Daten anderer Betriebe aus der Branche verglichen werden.

Auf der Grundlage eines Gesundheitsberichts lassen sich gezielter Maßnahmen planen, zum Beispiel für bestimmte Beschäftigtengruppen oder bezogen auf Krankheitsschwerpunkte. Bei regelmäßiger Erstellung kann der Gesundheitsbericht ein Indikator sein, inwieweit eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitspolitik sich positiv im Gesundheitszustand der Beschäftigten niederschlägt.

Einbeziehung weiterer Datenquellen

In den Gesundheitsbericht sollten weitere betriebliche Daten einbezogen werden. So sind beispielsweise die Daten zum Unfallgeschehen, zu Berufskrankheiten, Daten aus dem Gefahrstoffkataster sowie Lärm- und Klimamessungen zu nutzen. Eine weitere wichtige Datenquelle ist die Gefährdungs-

beurteilung, deren Ergebnisse ebenso systematisch genutzt werden sollten.

Die Verknüpfung all dieser Daten schafft eine Informationsgrundlage für eine sachliche Diskussion des betrieblichen Krankheitsgeschehens und dient einer zielgenauen Planung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Allerdings beinhaltet ein Gesundheitsbericht keine Ursachenanalyse und liefert keine Informationen über Wirkungszusammenhänge. Er gibt lediglich Hinweise auf mögliche Zusammenhänge, denen gezielt nachgegangen werden muss. Als Instrumente hierzu können beispielsweise Gesundheitszirkel oder Mitarbeiterbefragungen zu Belastungs- und Beanspruchungsfolgen eingesetzt werden.

Datenschutz

Da Daten zur Gesundheit besonders sensibel sind und der Arbeitgeber keinen Zugriff auf Diagnosen hat, kann in der Regel nur die jeweilige im Betrieb vertretene Krankenkasse einen standardisierten Gesundheitsbericht erstellen. Dieser muss die Datenschutzanforderungen gemäß dem Bundesdatenschutzgesetz erfüllen. Für die Gewährleistung des Datenschutzes spielt die Anonymisierung personenbezogener Daten eine zentrale Rolle.

Für Betriebe, deren Beschäftigte bei mehreren Krankenkassen versichert sind, kann ein übergreifender Gesundheitsbericht erstellt werden. Hierzu müssen allerdings die Empfehlungen der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Unfallversicherung zu Kassenarten übergreifenden Auswertungen berücksichtigt werden.

Bedeutung für die Praxis

Eine umfassende Berichterstattung, die möglichst viele Informationen und Datenquellen für eine Bewertung der Gesundheitsaktivitäten im Betrieb systematisch nutzt und aufbereitet, ist unerlässlich. Damit kommt der Arbeitgeber auch der Forderung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) nach Dokumentation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (vgl. § 6 ArbSchG) nach.

Bestätigt hat das Bundesarbeitsgericht die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung im Arbeitsschutz (vgl. BAG vom 08.06.2004, dbr 4/2005, Seite 37). Auch der betriebliche Gesundheitsbericht kann somit von Betriebsräten mitbestimmt werden.

In der Praxis ist eine Betriebsvereinbarung über die Planung, Einführung und Auswertung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hilfreich, die auch konkrete Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsbericht trifft. Besondere Aufmerksamkeit ist dabei dem Datenschutz zu widmen. ■



Dr. Eberhard Kiesche, Seminare und Beratung für Betriebs- und Personalräte. www.aob-bremen.de

Godehard Baule, Dipl. Psychologe und Supervisor, Seminare, Beratung und Supervision für Betriebs- und Personalräte