



Betriebliche Gesundheitsberichterstattung

Betriebliche Gesundheitsberichterstattung ist die Beschreibung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten. Sie wird meistens in einem Gesundheitsbericht vorgenommen. Der betriebliche Gesundheitsbericht ist ein Instrument zur Bestimmung von Schwerpunkten des Belastungs- und Erkrankungsgeschehens im Betrieb.

„Daten für Taten“ im Betrieb

Betriebliche Gesundheitsberichterstattung soll:

Informieren

Die Betriebsangehörigen sollen Informationen über die gesundheitliche Situation in ihrem Betrieb erhalten.

Motivieren

Der Bericht soll die Voraussetzung für eine sachgerechte Diskussion über Gesundheit und Krankheit im Betrieb schaffen.

Orientieren

Gesundheitsberichterstattung soll eine Schwerpunktsetzung und zielgerichtete Präventionsmaßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderungs politik ermöglichen.

Bewerten (Evaluieren)

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Koordinieren

Die Aktivitäten der verantwortlichen Akteure können aufeinander abgestimmt werden.

Einige Checkfragen zum Gesundheitsbericht

Bevor ein Bericht erstellt wird, sollten unterschiedliche Voraussetzungen erfüllt und von den Beteiligten, zum Beispiel im Arbeitskreis Gesundheit (siehe BGF 3 „Arbeitskreis Gesundheit und Gesundheitszirkel“) bestimmte Fragestellungen diskutiert werden. Zu diesen Voraussetzungen gehören:

- die grundsätzliche Bereitschaft von Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung, etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter tun zu wollen (siehe BGF 7 „Auf dem Weg zu mehr Gesundheit“)
- und die prinzipielle Übereinkunft zu dem Vorhaben „Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsförderung“.
- die Auflistung von Fragestellungen, die der Bericht beantworten soll.
- die Klärung darüber, welche Daten und Informationen in den Bericht einfließen sollen.
- die Festlegung des räumlichen Geltungsbereiches (Betrieb, Werk,

Abteilung), für den der Bericht erstellt werden soll.

- die Sicherstellung des Datenschutzes.

Daten für den betrieblichen Gesundheitsbericht

Zur Analyse der gesundheitlichen Lage der Beschäftigten stehen unterschiedliche Daten- und Informationsquellen zur Verfügung:

- Gefährdungsbeurteilungen
- Belegschaftsbefragungen
- Arbeitsunfalligkeitsdaten
- Betriebsärztliche Untersuchungsdaten
- Unfallstatistiken
- Arbeitswissenschaftliche Erhebungen

Jede Informationsquelle spiegelt einen anderen Ausschnitt von Gesundheit und Krankheit im Betrieb.

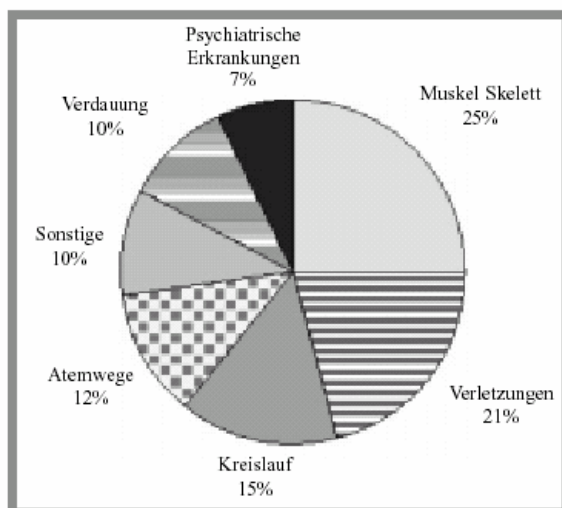


Abb. 1: Bedeutende Krankheitsgruppen im Betrieb (AU-Fälle)

Worüber können die Daten Auskunft geben?

Das Arbeitsschutzgesetz sieht für die Untersuchung und Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung vor. Gefährdungen und Belastungen unterliegen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten einer Dokumentationspflicht und sollen zum Ausgangspunkt für die Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemacht werden. Für eine umfassende Beurteilung von Gefährdungen werden auch die oben angegebenen Informations- und Datenquellen im Betrieb genutzt.

Für betriebliche Gesundheitsberichte werden in den meisten Fällen Daten zur Arbeitsunfähigkeit und/oder Informationen aus Belegschaftsbefragungen verwendet.

Arbeitsunfähigkeitsdaten

Häufig ist der Krankenstand Ausgangspunkt für die Diskussion um betriebliche Gesundheitsförderung. Er ist jedoch nur eine und nicht die einzige Maßzahl für Gesundheit und Krankheit im Betrieb.

Es ist bekannt, dass die Höhe des Krankenstandes von vielen Einflüssen abhängig ist, die mit Gesundheit nichts zu tun haben. Trotz Krankheit gehen gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit viele Menschen zur Arbeit und der Krankenstand sinkt. Das ist aber kein Zeichen für einen besseren Gesundheitszustand der Beschäftigten.

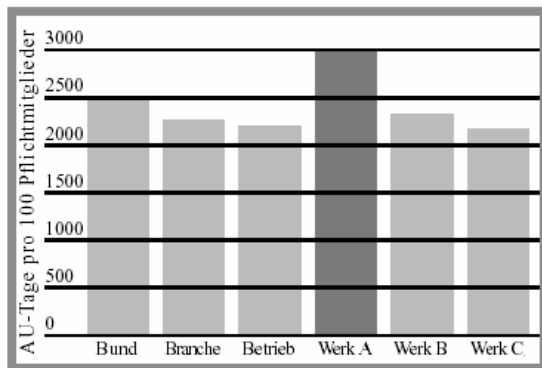


Abb. 2: Arbeitsunfähigkeitstage im Vergleich

Die gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ihrer Versicherten. Die Informationen über die Häufigkeit von Krankschreibungen (AU-Fälle), über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (AU-Dauer) und über die zugrunde liegenden Diagnosen (Krankheitsarten) können anonymisiert ausgewertet werden.

Ab 50 Versicherte einer Krankenkasse im Betrieb bieten manche Krankenkassen bereits Gesundheitsberichte an. Da die Höhe des Krankenstandes von soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Stellung im Beruf) abhängt, müssen die unterschiedlichen Krankenstandskennziffern nach diesen Merkmalen zerlegt werden. Erst dann kann geprüft werden, ob Abweichungen zwischen Vergleichsgruppen (innerhalb oder außerhalb des Betriebes) Effekte einer unterschiedlichen Zusammensetzung der Beschäftigten sind oder ob sie auf Besonderheiten des Gesundheitszustandes der Betroffenen zurückgeführt werden können.

Damit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind müssen die Gruppen, die miteinander verglichen werden, ausreichend groß sein. Für differenziertere Krankenstandsanalysen sollten mindestens 200 Beschäftigte in die Auswertung einzubeziehen sein. Hieraus

ergibt sich auch die Beschränkung für die betriebliche Gesundheitsberichterstattung mit Arbeitsunfähigkeitsdaten. Für kleinere Betriebe ist die Arbeitsunfähigkeitsanalyse kein nützliches Instrument.

Belegschaftsbefragungen

Damit Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden der Beschäftigten ermittelt und zum Ausgangspunkt betrieblicher Aktivitäten gemacht werden können, sollte eine Bestandsaufnahme von Problemen im Betrieb immer die Befragung von Beschäftigten beinhalten. Sie bietet sich vor allem dort an, wo aufgrund der Betriebsgröße keine Krankenstandsanalyse möglich ist. Bei Kleinstbetrieben, zum Beispiel im Handwerk, können Befragungen betriebsübergreifend organisiert werden.

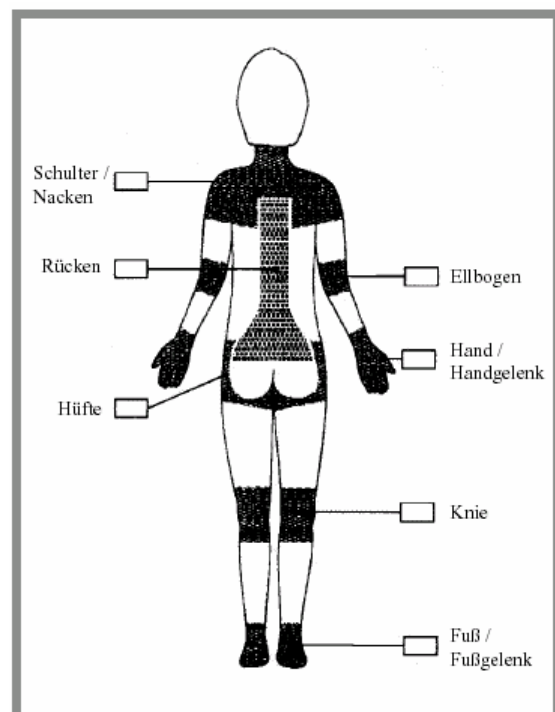


Abb. 3: Frage: Welche von diesen Körperteilen haben in den letzten 6 Monaten oft oder stark geschmerzt?

In den meisten Fällen wird eine Belegschaftsbefragung in schriftlicher Form mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt. Je mehr Beschäftigte befragt werden können, desto differenzierter können im Prinzip die Fragen sein und desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.

Es gibt zwar keine allgemein anerkannte Faustregel, ab wie viel Beschäftigte eine schriftliche Befragung durchgeführt werden kann, aber es sollten schon etwa 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Sind es weniger Beschäftigte und kann auch keine betriebsübergreifende Befragung organisiert werden, können kommunikative Formen (z.B. in Gesprächszirkeln) für die Ermittlung von Problemschwerpunkten im Betrieb genutzt werden.

Wie bei der Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten spielt die Anonymität bei der Befragung nach gesundheitlichen Beschwerden, Arbeitsbelastungen, Verbesserungsmöglichkeiten etc. eine wichtige Rolle. Neben der zugesicherten Anonymität ist für den Rücklauf ausgefüllter Fragebögen von entscheidender Bedeutung, dass die Beschäftigten über Sinn, Zweck und Ziel der Bestandsaufnahme informiert werden.

Der Fragebogen sollte von einer Arbeitsgruppe im Betrieb erstellt und im Arbeitskreis Gesundheit oder einem ähnlichen Gremium diskutiert werden. Ziele der Bestandsaufnahme und betriebliche Verhältnisse bestimmen die Konzeption des Fragebogens. Die Entwicklung von Fragen beinhaltet bereits die Auseinandersetzung mit gesundheitsrelevanten Bedingungen im Betrieb und hat deshalb oft mobilisierende Effekte. In anderen Betrieben eingesetzte und erprobte Fragebögen (BKK, AOK) können wertvolle Anregungen ge-

ben, erfordern jedoch immer eine erhebliche Anpassung an den jeweiligen Betrieb und ersetzen nicht den notwendigen Diskussionsprozess. Tipps zur Durchführung betrieblicher Fragebogenaktionen enthält die angegebene Publikation (Satzler 1997).

Fazit oder was kommt nach dem Gesundheitsbericht?

Ergebnisse eines Gesundheitsberichtes können das Auftreten von Gesundheitsproblemen zwar nicht ursächlich erklären, aber sie sind in der Lage Auffälligkeiten zu ermitteln, zum Beispiel in der Höhe des Krankenstandes, im Hinblick auf die Erkrankungsart oder in Bezug auf die Häufung bestimmter gesundheitlicher Beschwerden.

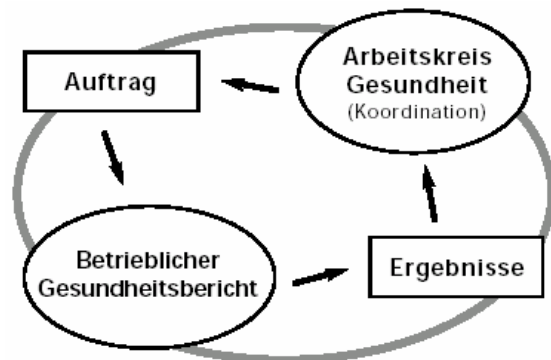


Abb. 3: Auftrag zum Gesundheitsbericht durch den Arbeitskreis Gesundheit

Die Ermittlung von Auffälligkeiten, also die Antwort auf die Frage „Ist das viel oder wenig“ ist nur möglich, wenn Vergleiche gezogen werden (Vergleich zwischen Betrieb und Branche, zwischen Arbeitsbereichen, Beschäftigtengruppen usw.). Erst durch die Diskussion der Ergebnisse können mögliche betriebliche und außerbetriebliche Ursachen gefunden werden.

Lösungen und Maßnahmen sind ebenfalls nicht direkt aus der Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten oder Belegschaftsbefragungen abzuleiten. Hierfür sind andere Instrumente und Vorgehensweisen nötig, bei denen das betriebsspezifische Wissen aller Akteure gefragt ist. Eine Möglichkeit, Ergebnisse des Gesundheitsberichtes zu bewerten und Problemlösungen zu erarbeiten, bieten sogenannte Gesundheitszirkel (siehe BGF 3 „Arbeitskreis Gesundheit und Gesundheitszirkel“).

Satzer, R. 1997: Handbuch Belegschaftsbefragungen. Ein Ratgeber zur Durchführung betrieblicher Fragebogenaktionen. 2. Auflage. Köln: Bund-Verlag.

AOK-Bundesverband, Kortrijker Straße 1, 53177 Bonn, Telefon (0228) 849 00-0
AOK - Hamburg, Hauptgeschäftsstelle, Pappelallee 22-26, 22089 Hamburg, Telefon (040) 20 23 00.

BKK Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Abteilung Gesundheit, Referat Gesundheitsberichterstattung, Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen, Telefon (0201) 179-1477.

Literatur zum Weiterlesen

Gmünder Ersatzkasse (Hg): Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, GEK-Gesundheitsberichte. Asgard-Verlag. Schwäbisch Gmünd. Telefon 07171/801-628, Telefax 07171/801823. *Kommentar. Die Gmünder Ersatzkasse hat in ihrer Schriftenreihe Gesundheitsberichte zu unterschiedlichen Berufsgruppen herausgegeben (z.B. Bürofachkräfte, Werkzeugmechaniker) und weitere angekündigt (Elektroberufe, Augenoptiker). Die Berichte haben eine einheitliche Struktur. Sie enthalten Ergebnisse von Beschäftigten- / Versichertenbefragungen, Analysen von Arbeitsunfähigkeitsdaten und Literaturrecherchen zu Zusammenhängen von Arbeitswelt und Erkrankungen der entsprechenden Berufsgruppe. Die Ergebnisse werden kommentiert und sind grafisch oder tabellarisch dargestellt. Die Berichte kosten ca. € 5.*

Impressum

Herausgeber
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
Amt für Arbeitsschutz,
Billstraße 80, 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz

Arbeitsschutztelefon +49 40 428 37-2112,
Fax +49 40 428 31-0098
arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de

Bezug
Dieses Merkblatt (BGF 2) können Sie kostenlos unter der o.a. Anschrift bestellen, sowie unter Telefon +49 40 428 37-2368, publikationen@bgv.hamburg.de, www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner von KomNet-Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: www.hamburg.de/komnet