

UNSERE LEISTUNG

- Aufbau einer Arbeitgeberstrategie zur Gefährdungsbeurteilung: Inhaltliches Konzept und Beratung, Konsensvermittlung zum Betriebsrat.
- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: Anpassung des IKAGE-Verfahrens an die Tätigkeiten des Kundenunternehmens, Ergebnisdokumentation, Maßnahmenvorschläge an den Arbeitgeber.
- Beratung der Arbeitgeberseite in Einigungsstellen: Kompetenz, Erfahrung und Fingerspitzengefühl.

DAS IKAGE

- Wir sind ein innovatives Beratungsunternehmen, das Wert auf die individuelle und kompetente Beratung seiner Kunden legt.
- Wir unterstützen große Konzerne und mittelständische Unternehmen beim Thema Gefährdungsbeurteilung im Gesundheitsschutz.
- Weiterhin bieten wir Dienstleistungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Dazu zählen Online-Befragungen, Gesundheitstrainings und Coachings.

KONTAKT

Institut für Karriere und Gesundheit
Süderstraße 12
25336 Elmshorn (bei Hamburg)

Ihr Ansprechpartner

Dr. Ralf Schweer
Telefon: 04121 45018 07
Fax: 04121 45018 09
E-Mail: info@ikage.de
Web: www.ikage.de



**INSTITUT FÜR
KARRIERE UND
GESUNDHEIT**



**INSTITUT FÜR
KARRIERE UND
GESUNDHEIT**

**GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
IM GESUNDHEITSSCHUTZ
(„PSYCHISCHE BELASTUNGEN“)**

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG „PSYCHISCHER BELASTUNGEN“ - EIN KOMPLEXES UNTERFANGEN

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführen. Dabei ist neben der Verbesserung der Arbeitssicherheit insbesondere auf den Gesundheitsschutz einzugehen. Hierzu gehört auch, die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der psychischen Belastungen vorzunehmen. Der Gesetzgeber hat den Prozess im Arbeitsschutzgesetz als kontinuierliche Verbesserung vorgesehen. Darüber hinaus haben einschlägige Urteile des Bundesarbeitsgerichtes die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Gesundheitsschutz komplex und kompliziert zugleich gemacht.

DAS VORGEHEN

Ausgehend von den im Unternehmen vorhandenen Tätigkeiten hat der Arbeitgeber mögliche Gefährdungspotenziale abzuleiten. Mit der Zielsetzung eine Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz anzustreben, sind Kriterien aus normativen Vorgaben (z. B. Verordnungen und Normen) und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auf die Gefährdungspotenziale anzupassen. Erst daraus lässt sich ein auf die Tätigkeiten eines Unternehmens zugeschnittenes Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung entwickeln. Ein Standard-tool kann die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes in der Regel nicht erfüllen.

TÄTIGKEITEN FESTLEGEN

Ableitung von

UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND „GEFÄHRDUNGSPOTENTIAL“

Festlegung von

BEURTEILUNGSKRITERIEN

Auswahl von

VERFAHREN/ UNTERSUCHUNGSFRAGEN

die für Gefährdungsermittlung
geeignet sind

Nach der Beurteilung der Gefährdungspotenziale hat der Arbeitgeber - sofern ein Handlungsbedarf vorliegt - Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit umzusetzen. Diese werden im Rahmen der vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Wirksamkeitskontrolle in der Praxis überprüft und ggf. erneut angepasst.

MITBESTIMMUNG

Die Fallstricke in der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung liegen im Detail der Gesetzgebung zur Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den einschlägigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes hat der Betriebsrat bei nicht abschließend geregelten gesetzlichen Bestimmungen sein Mitbestimmungsrecht auszuüben. Dieses wird häufig im Prozess der Gefährdungsbeurteilung unterschätzt und die Situation kann sehr schnell in Einigungsstellenszenarien eskalieren.

Diese kosten viel Zeit und Geld, führen aber nicht dazu, dass eine arbeitgebernahe Lösung gefunden werden kann. Im Gegenteil, die Erfahrung aus zahlreichen Einigungsstellen zeigt, dass die geschlossenen Kompromisse nach der Einigungsstelle oft schmerzhafter sind.

Daher ist frühzeitiges strategisches und inhaltlich fundiertes Handeln gefordert.