

Information des Hauptpersonalrates beim SMWK

Oktober 2024

Gefährdungsbeurteilung für die psychische Gesundheit – Handreichung für Personalräte

Handlungsbedarf? hoch/dringend

Warum? Arbeitgeber sind nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen auch unter Beachtung psychischer Belastungen durchzuführen und Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Damit erweiterten sich die Möglichkeiten für Personalräte in die Mitbestimmung, u. a. bei befristeten Arbeitsverhältnissen, zu kommen.

Wer ist betroffen? Alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden und der Beamtinnen und Beamten (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Warum ist das für die Personalräte interessant?

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zielt darauf ab, Gefährdungsfaktoren am Arbeitsplatz, die einen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten haben, frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken, um gesundheitsrelevante Beeinträchtigungen und Unfälle zu vermeiden. Eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung stellt an sich schon ein wichtiges Arbeitsfeld für Personalräte dar. Mit der Identifikation von Ursachen und insbesondere von notwendigen Maßnahmen zu deren Reduzierung stellt sie jedoch ein geeignetes Mittel dar, volle Mitbestimmung in Feldern zu erreichen, die für sich allein nicht der (vollen) Mitbestimmung unterliegen. Dies sind beispielsweise:

- Probleme durch befristete Beschäftigungsverhältnisse
- Unklare Arbeits- und Organisationsstruktur (Unterstellungsverhältnisse, Kompetenzen, Befugnisse, Zuständigkeiten, Vertretungsregelungen)
- Unzureichendes Wissensmanagement
- Unzureichende Raumsituation
- IT-Probleme
- Probleme mit wissenschaftlichem Fehlverhalten
- Unzureichende Personalentwicklungsmaßnahmen
- Unzureichende Projekt- und Arbeitsorganisation
- Unzureichendes Management bei Veränderungen

Wie kann das umgesetzt werden?

Die Ermittlung von Gefährdungspotentialen der psychischen Gesundheit ist von zentraler Bedeutung. Antworten auf Fragebögen aus Umfragen können nur das beleuch-

ten, was als Frage vorgesehen war. Hier muss versucht werden, auf die Nutzung geeigneter Erhebungsinstrumente und Fragen hinzuwirken. Wir empfehlen Workshopverfahren durch die Dienststellenleitung, in denen durch offene Fragestellungen auch Themen/Probleme zum Vorschein kommen, die nicht vorhergesehen wurden.

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es?

Nach § 81 Abs. 2 SächsPersVG gilt: Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über [... Nr. 7] Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen; [... und Nr. 13:] Grundsätze für ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement“.

Nach Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, *Entscheidung vom 5.3.2012 – 6 PB 25/11*) hat der Personalrat keine Mitbestimmung bei der Ermittlung der Gefährdungen – wohl aber bei der Durchführung von Maßnahmen.

Wie kommt der Personalrat ins Handeln?

Empfehlung des BVerwG: „Das Pferd von hinten aufzäumen“, zum Beispiel über andere Mitbestimmungsrechte aus dem SächsPersVG:

- Der Personalrat kann die Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gem. § 81 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG mit der Begründung verweigern, diese seien wegen Mängeln der zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung unzureichend.
- Sieht der Dienststellenleiter nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes überhaupt ab, so kann der Personalrat im Wege des Initiativrechtes beantragen, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer mangelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind.
- Dies gilt auch für den Fall, dass der Personalrat Maßnahmen, die die Dienststellenleitung vorschlägt, nicht zustimmt und die Dienststelle danach nichts weiter unternimmt.
- Umfasst vom Initiativrecht sind auch die Fälle, in denen die Dienststellenleitung überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung macht.

Quelle: Hummel/ Geißler: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung (https://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de/upload/pdf/Hummel_Geissler_-_Jahrbuch_GA_2013.PDF)

Oder alternativ: „Das Pferd von vorn aufzäumen“: § 81 Abs. 2 Nr. 13 SächsPersVG Grundsätze für ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement:

- „Denkbar sind ... auch Grundsätze über die Durchführung von Gefahrenanalysen und den Umgang mit Überlastungsanzeigen. Anders als nach Nr. 7 müssen nicht erst Gesundheitsschädigungen drohen, die abgewendet werden sollen. Es geht vielmehr um die Verhinderung solcher Schädigungen.“

- „Der Personalrat kann solche Grundsätze auch im Wege des Initiativrechts beantragen und ggf. durchsetzen.“

Quelle: *Gliech/Seidel/Schwill: Basiskommentar SächsPersVG, 5. Auflage Kommentierung § 81, Rn. 61a*

Weiterführende Infos und Literatur:

Rüdiger Helm und Peter Müßig (2021). Gesundheitsrisiko befristeter Vertrag. Herausforderung an den Arbeitsschutz. In: Per Holderberg und Christian Seipel (Hrsg.). Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie. Weinheim: BeltzJuventa

Psychische Gesundheit im Fokus, Stand 03/2019, © 2019 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Bearbeitet von:

Mathias Kuhnt, Wolfgang Macheleidt, Christiane Rasch, David Jugel,

HPR-Arbeitsgruppe Psychische Gesundheit

E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de

Internet: <https://www.hpr-smwk.sachsen.de/>