

Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsrecht

*Rechtsprechung * Personalräte sind im Bereich Gesundheitsschutz nicht rechtlos*

Das Bundesverwaltungsgericht hat 2002 festgestellt, dass die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG nach § 75 BPersVG nicht mitbestimmungspflichtig ist. Auch die neuere Rechtsprechung des BVerwG, etwa im Urteil vom 05.03.2012 – 6 PB 25/11 hat daran festgehalten, obwohl sich die Rechtsprechung zur Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen im arbeitsrechtlichen Bereich wesentlich positiver entwickelt hat.

Das Bundesverwaltungsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass eine Voraussetzung für die Mitbestimmung hierbei sei, dass der Dienststellenleiter *beabsichtige Maßnahmen zu treffen* und im Gegensatz hierzu nicht nur lediglich eine Beurteilung von Gefährdungen als eine Vorbereitung von möglichen Maßnahmen anstrebt.

Die Personalräte sind gleichwohl im Bereich des Gesundheitsschutzes nicht rechtlos. Auch darauf hat das BVerwG in seiner Entscheidung vom 05.03.2012 hingewiesen. Beispielhaft wurde auf die rechtlichen Möglichkeiten des Personalrates im Rahmen einer Zustimmungsverweigerung von (unzureichenden) Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sowie auf die Möglichkeit von seinem Initiativrechte nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG Gebrauch zu machen, wenn nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahmen getroffen wurden, hingewiesen.

So gesehen müssen die Personalräte das „Pferd nur von hinten aufzäumen“, was mühsamer aber nicht minder effektiv sein kann.

Differenziert zu den Möglichkeiten, aber auch den Grenzen der Mitbestimmungsrechte des Personalrats: Mitbestimmungsrechte von BR und PR bei der Gefährdungsbeurteilung
(Hummel/Geißler in Jahrbuch Gute Arbeit 2013)

- Zur Mitbestimmung des Betriebs- und Personalrates beim Arbeits- und Gesundheitsschutz s. ausführlich: Sopo aktuell Nr. 31. (2019 weiterhin aktuell)
- Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarung der Hans-Böckler-Stiftung (2005) (pdf)
- Weitergehende Informationen von der Hans-Böckler-Stiftung: Alle Auswertungen und Gestaltungshilfen auf einen Blick

Bundesministerium des Inneren (2015): „Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Bundesverwaltung. Schwerpunkt-papier Analyse im BGM“. **DGB-Index Gute Arbeit als empfohlenes Instrument für die Gefährdungsbeurteilung im ÖD.**(für den Download bitte ganz nach unten scrollen).

Weiterführende Lesetipps:

- Baden, E.: „Initiativen des Personalrats zum Gesundheitsschutz und bei Gefährdungsbeurteilungen“ in: Der Personalrat 2012, S. 351-355
- Regine Romahn: Gefährdungsbeurteilungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. 2. Aufl. 2013.

Strategie Dienstvereinbarung

Das 10 Punkte-Programm: Von Anfang an dabei – der Personalrat als Initiator

Hier ein bewährter Ablauf:

1. Beschlussfassung im Personalrat zur Umsetzung der vollständigen Gefährdungsbeurteilung in einer Projektform (eventuell in einem Ausschuss oder Arbeitsgruppe) als Dienstvereinbarung ? Seminarbeschluss für PR-Mitglieder
2. Besprechung im Gespräch mit der Dienststelle (Monatsgespräch) nach § 66 BPersVG zur Klärung der Zusammenarbeit bei der Gefährdungsbeurteilung in Form einer Dienstvereinbarung

Schwierigkeit: Dienststellenleiter/in lehnt ab. Erst ? siehe Argumentation! Später Einschaltung der Unfallkasse oder Klärung beim Verwaltungsgericht zur Umsetzung der vollständigen Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG.

3. Beschlussfassung im Personalrat und Durchführung von einem mehrtägigen-Workshop zum gesetzlichen und betrieblichen Hintergrund mit allen Akteur/innen der Dienststelle durch eine/n fachliche/n Expert/in

Schwierigkeit: Dienststellenleitung und/oder Personalrat ist es zuviel. Sachverstand holen!

4. Vorstellung des Themas auf einer Personalversammlung mit einer Abfrage z.B. mit der Wandzeitung Gute Arbeit als Material für die spätere Grobanalyse und Argumentation
5. Vorbereitung im Personalrat (am besten als Ausschuss oder Arbeitsgruppe) von wichtigen Eckpunkten mit Unterstützung von fachlichen Expert/innen
6. Erstellung einer Dienstvereinbarung mit allen Akteur/innen, möglichst als mehrtägigen Klausurtagung eventuell mit Unterstützung von einen/r fachliche/n Expert/in
7. Bearbeitung im Personalrat (am besten als Ausschuss oder Arbeitsgruppe) der erarbeiteten Eckpunkte zur Dienstvereinbarung mit Unterstützung von fachlichen Expert/innen und Beschluss im Personalratsgremium
8. Vorstellung bei den Beschäftigten durch eine Personalversammlung und Klärung offener Fragen und eventuell Aufnahme weiterer Punkte
9. Abstimmung der erarbeiteten Punkte zur Dienstvereinbarung mit allen Akteur/innen der Dienststelle

Schwierigkeit: Es kommt zu keiner Einigung. Möglicherweise als Initiativantrag §70 (1) BPersVG zum Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation mit anschließender Einigungsstelle oder längere Verhandlungen. Sachverstand holen!

10. Abschluss der Dienstvereinbarung „Gefährdungsbeurteilung“ als Pilotverfahren

Geschafft und jetzt die Umsetzung der Dienstvereinbarung!

Autor: Thorsten Schäfer

Argumente zur Durchsetzung im Personalvertretungsrecht

Das rechtliche Argument nach dem BVerwG Urteil 05.03.2012 – 6 PB 25/11

Der Personalrat kann die **Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes** mit der Begründung **verweigern**, diese seien **wegen Mängel einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung** unzureichend. (aus BVerwG Lexetius.com/2012,616)

Der Personalrat hat nach dem BVerwG Urteil 05.03.2012 – 6 PB 25/11 wie bisher umständliche, aber jetzt durchaus effektive Handlungsmöglichkeiten:

1. Einwände gegen das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung im Zusammenhang mit Maßnahmen geltend machen (schriftlich ? Beweis)

2. Verweigerung der Zustimmung gegen eine beabsichtigte Maßnahme wg. unzureichender Gefährdungsbeurteilung

3. Initiativantrag ist möglich.

Der Antrag soll Maßnahmen enthalten, welche zu ergreifen sind, um die Maßgabe einer veränderten Gefährdungsbeurteilung zu erfüllen. (Hinweis: Sachverstand als Unterstützung einbeziehen)

(vgl. Prof. Dr. Wolfhard Kohte und RA Dr. Ulrich Faber, Vortrag Durchsetzungsstrategien und neueste Rechtsprechung, Berlin, 06.05.2013)

Begründung:

In diesen Fällen (ist) der Initiativantrag des Personalrats darauf gerichtet, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes **nach Maßgabe einer durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung zu treffen**.

Hat der Dienststellenleiter **nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung** von **Maßnahmen** des Gesundheitsschutzes überhaupt **abgesehen**, so kann der **Personalrat** im Wege des Initiativrechts nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG **beantragen, Maßnahmen zu ergreifen**, die nach Maßgabe einer mängelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind. (vgl. BVerwG Lexetius.com/2012,616)

a. die Initiative so anschaulich wie möglich begründen (Probleme plausibel machen und Handlungsbedarf konkret belegen),

b. den Bezug zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen aufzeigen und

c. arbeitsschutzrechtliche Handlungspflichten herausarbeiten (z.B. Pflicht zur lärmmindernden

4. Lehnt er den Initiativantrag ab, so geht die Angelegenheit nach Maßgabe von § 69 Abs. 3 und 4 BPersVG in das **Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren** über (§ 70 Abs. 1 Satz 2 BpersVG).
(aus BVerwG Lexetius.com/2012,616)

Zur Vermeidung von langwierigen Auseinandersetzungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat sollte nach § 81 BPersVG (z.B. im ASA) eine organisatorische Lösung für eine Gefährdungsbeurteilung gefunden werden. Nach dem BVerwG Urteil ist das der Raum für die Klärung zu vorbereitenden Maßnahmen wie die Gefährdungsbeurteilung.

Hier kann die Dienststellenleitung auf den ernsten Willen zur Einigung im Monatsgespräch § 66 (1) BPersVG und der vertrauensvollen Zusammenarbeit § 2 (1) BPersVG, auch mit Hilfe des Verwaltungsgerichtes § 66 (3) BPersVG, verwiesen werden.

Autor: Thorsten Schäfer

Autorin: Anke Thorein