

**Engagiert im
Personalrat**

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für Personalratsmitglieder

Damit Engagement nicht auf Kosten
der Gesundheit geht

Inhalt

Vorwort	3
1. Definitionen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	4
2. Methoden und Verfahren	6
3. Aufgaben des Personalrats	9
4. Online-Befragung PsyGesund in Personalratsgremien	11
5. Maßnahmenvorschläge aus dem Projekt	13
6. Ressourcen bei der Arbeit	18
7. Empfehlungen für Personalratsgremien	19
8. Unterstützungsangebote	20
9. Literatur	21



Vorwort

In der Literatur, auf Internetseiten und in entsprechenden Internetforen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein breit diskutiertes Thema. In Bezug auf Personal- und Betriebsratsmitglieder finden sich dabei aber nur Beiträge in ihrer Rolle als Initiatoren und Kontrollorgane, nicht als betroffene Beschäftigte.

Diese Lücke soll durch die vorliegende Handlungshilfe geschlossen werden.

Wie heißt es so treffend auf der ver.di-Themenseite zur Personalratsarbeit (2023):

„Die Aufgabe des Personalrats ist es unter anderem, den gesetzlichen Arbeitsschutz im Betrieb effektiv umzusetzen, um Arbeitsunfälle zu verhindern und Berufskrankheiten zu verhüten sowie Gesundheitsgefahren abzuwenden. Allgemeiner gesagt ist es Aufgabe des Personalrats, für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzustehen, die Arbeit zu humanisieren und die Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung mitzugestalten.“

Diesen Auftrag nehmen Personal- und Betriebsratsgremien in Bezug auf die Beschäftigten in der Regel wahr und sind in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz über den Arbeitsschutzausschuss und über Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte eingebunden.

Wie sieht es jedoch mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Bezug auf die Personalratstätigkeit selbst aus?

In fast allen kommunalen Dienststellen in Bayern wurde das Arbeitsschutzgesetz inzwischen insofern umgesetzt, als die Beurteilung der physischen Gesundheitsgefährdungen stattgefunden hat. In diesem Zusammenhang wurden in der Regel auch das Personalratsbüro bzw. die Arbeitsplätze der Personalratsmitglieder beurteilt.

Hingegen findet eine Beurteilung der arbeitsbedingten psychischen Gesundheitsgefährdungen der betrieblichen Interessensvertretungen in der Regel nicht statt und steht auch nicht im Zentrum des Interesses.

Vor diesem Hintergrund hat der ver.di-Landesfachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr gemeinsam mit der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) ein Projekt initiiert. In diesem wurde die psychische Belastung bei der Personalratstätigkeit mit Hilfe eines im Bereich öffentlicher Dienst in Bayern eingesetzten Onlinetools bei fünf Projektpersonalratsgremien abgefragt und anonymisiert ausgewertet. Anschließend wurden in Gesundheitszirkeln unter fachlicher Anleitung und Moderation Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im jeweiligen Gremium entwickelt und dokumentiert. In einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung der Projektbeteiligten wurden dann die Ergebnisse ausgetauscht. Diese bilden die Grundlage für diese Handlungshilfe.

Fazit: Der Gesundheitsschutz der Mitglieder des Personalrats ist nicht nachrangig, sondern Voraussetzung für gute Arbeit, auch im „ehrenamtlichen“ Bereich. Nur wenn die Interessenvertretungen selbst auf ihren Gesundheitsschutz achten, können ihre Mitglieder dauerhaft gesund und leistungsfähig bleiben und die Belange der Beschäftigten in Dienststellen und Betrieben gut vertreten. Und nur dann sind weiterhin genügend Beschäftigte bereit, in den Dienststellen für die betriebliche Interessensvertretung zu kandidieren und ein entsprechendes ehrenamtliches Mandat zu übernehmen.

Dies gilt selbstverständlich auch für Betriebsratsgremien und Mitarbeitervertretungen. Da für das Projekt die Tätigkeit von Personalrätinnen und Personalräten in Bayern beispielhaft untersucht wurde und die Darstellung aller gesetzlichen Grundlagen den Rahmen der Handlungshilfe sprengen würde, beschränkt sich diese Broschüre auf den Bereich des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes.

Die im nächsten Abschnitt dargestellten Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes samt Definitionen sowie die Methoden und Verfahren sind aber auch für Personalräte in anderen Bundesländern sowie andere betriebliche Interessensvertretungen gültig und anwendbar.

1. Definitionen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

§ Rechtliche Grundlagen

Laut Arbeitsschutzgesetz ist jeder Arbeitgebende verpflichtet, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit sowie Maßnahmen für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu treffen.

Rechtliche Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung ist das Arbeitsschutzgesetz. Es regelt in § 4 Nr. 1: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.“ Auch die psychischen Belastungen werden nach § 5 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz als Gefährdungsfaktor benannt. Die entsprechende Gefährdungsbeurteilung ist damit Pflicht. Der Arbeitgebende muss aufgrund des Ergebnisses der Beurteilung die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen und dokumentieren (§ 6 Abs. 1 ArbSchG).

Der Gesetzgeber schreibt seit Ende 2013 vor, dass Arbeitgebende eine Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastung durchführen müssen, um psychische Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und ihnen vorzubeugen. Dies gilt für alle Beschäftigten.

Um die bestehenden Risiken zunächst zu erfassen und anschließend Gegenmaßnahmen abzuleiten, gibt es verschiedene Methoden. Einen allgemein anerkannten Standard, wie zum Beispiel zum Schutz vor Brand- und Explosionsgefährdungen am Arbeitsplatz, gibt es nicht. Wie bei der Gefährdungsbeurteilung generell ist nicht vorgeschrieben, „wie“ der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführt, sondern lediglich, „dass“ er es tut.

Wie bei jeder Gefährdungsbeurteilung ist auch das Ziel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, der Entstehung von psychischen Gefährdungen und dem Eintreten von Unfällen entgegen zu wirken. Die Mitarbeitenden sollen in einem gesunden Arbeitsumfeld arbeiten können und langfristig gesund bleiben. Negative psychische Belastung am Arbeitsplatz kann zu Fehltagen, Produktionsausfall und hoher Fluktuation führen, was mit hohen Kosten verbunden ist. Auch Unfälle können die Folge sein, z. B. nach überlangen Arbeitszeiten. Nach Erhebungen der europäischen Kommission belaufen sich

die Extra-Ausgaben durch psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz europaweit auf rund 20 Milliarden Euro pro Jahr. Deshalb sollte das Ziel jedes Arbeitgebenden sein, psychische Fehlbelastung am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Was sind psychische Belastungen?

Im Gegensatz zum alltäglichen Sprachgebrauch sind „Belastungen“ bei der Gefährdungsbeurteilung neutrale Merkmale der Arbeit. Konkret definiert die DIN EN ISO 10075-1 psychische Belastungen als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Psychische Belastung kann demnach positiv aber auch negativ sein. Wesentliche Belastungsfaktoren, die auch bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt werden müssen sind:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung
- Arbeitszeit

Bei negativen Belastungen müsste man korrekterweise von „Fehlbelastungen“ sprechen (z. B. Zeitdruck oder Lärm). Positive Belastungen werden „Ressourcen“ genannt (z. B. guter Zusammenhalt im Team). Auch die Ressourcen werden in der Gefährdungsbeurteilung ermittelt.

Psychische Beanspruchungen

Bei der psychischen Beanspruchung geht es um die unmittelbare Reaktion eines Mitarbeitenden auf die psychische Belastung. Jeder Mensch reagiert individuell auf äußere Einflüsse. Eine Aufgabe, die ein Mitarbeitender als stressig empfindet, empfindet jemand anderes möglicherweise als Unterforderung. Menschen reagieren individuell, da jeder in einer anderen Lebenssituation ist, andere Erfahrungen hat und unterschiedliche Bewältigungsstrategien besitzt. Auch die Beanspruchungen können positiv oder negativ sein.

Die Forschung hat allerdings herausgefunden, dass es bestimmte Bedingungen gibt, auf die alle Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit negativ reagieren. Denn solche „psychischen Fehlbelastungen“ verursachen Stress, der wiederum zu Krankheits- und Arbeitsausfällen führen kann. Eine hohe Arbeitsintensität kombiniert mit geringem Entscheidungsspielraum zieht z. B. ein gesundheitliches Gefährdungspotenzial nach sich (Rau & Buyken, 2015).

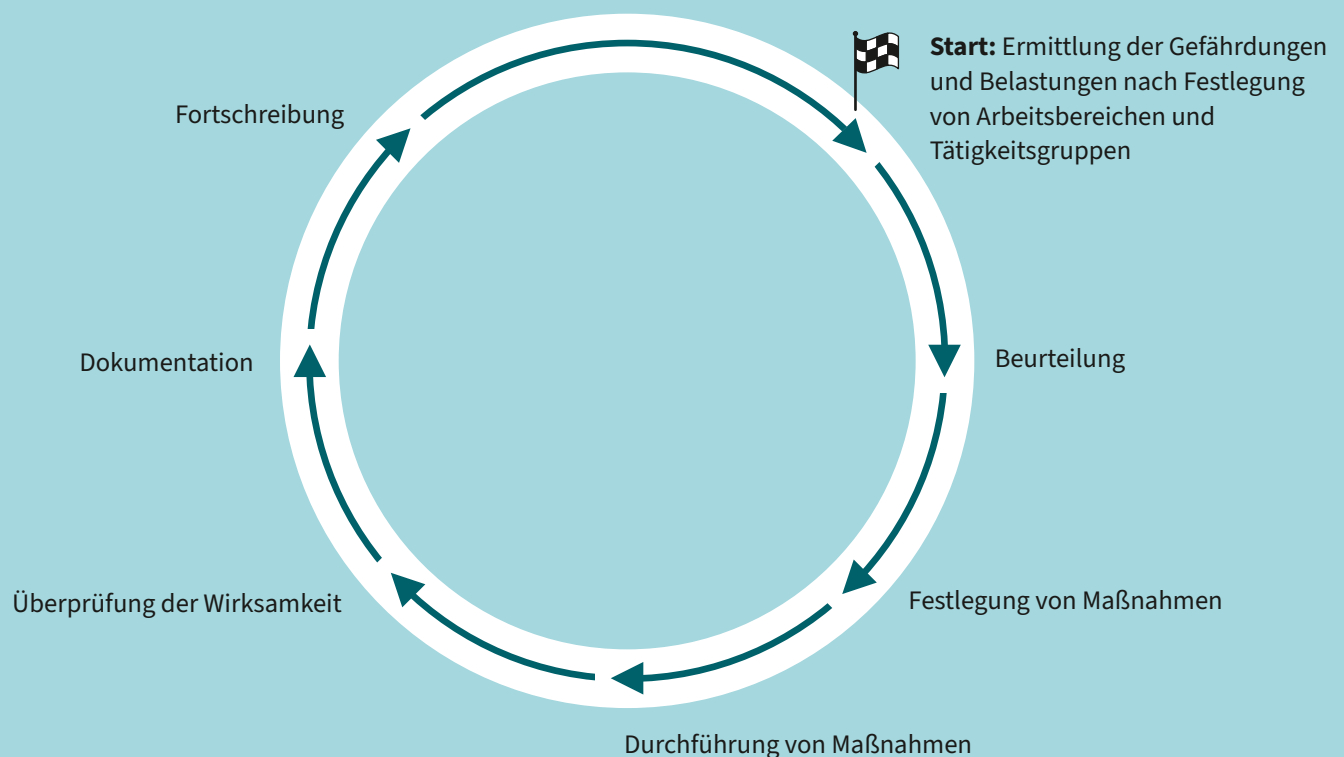
Theoretischer Hintergrund: Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

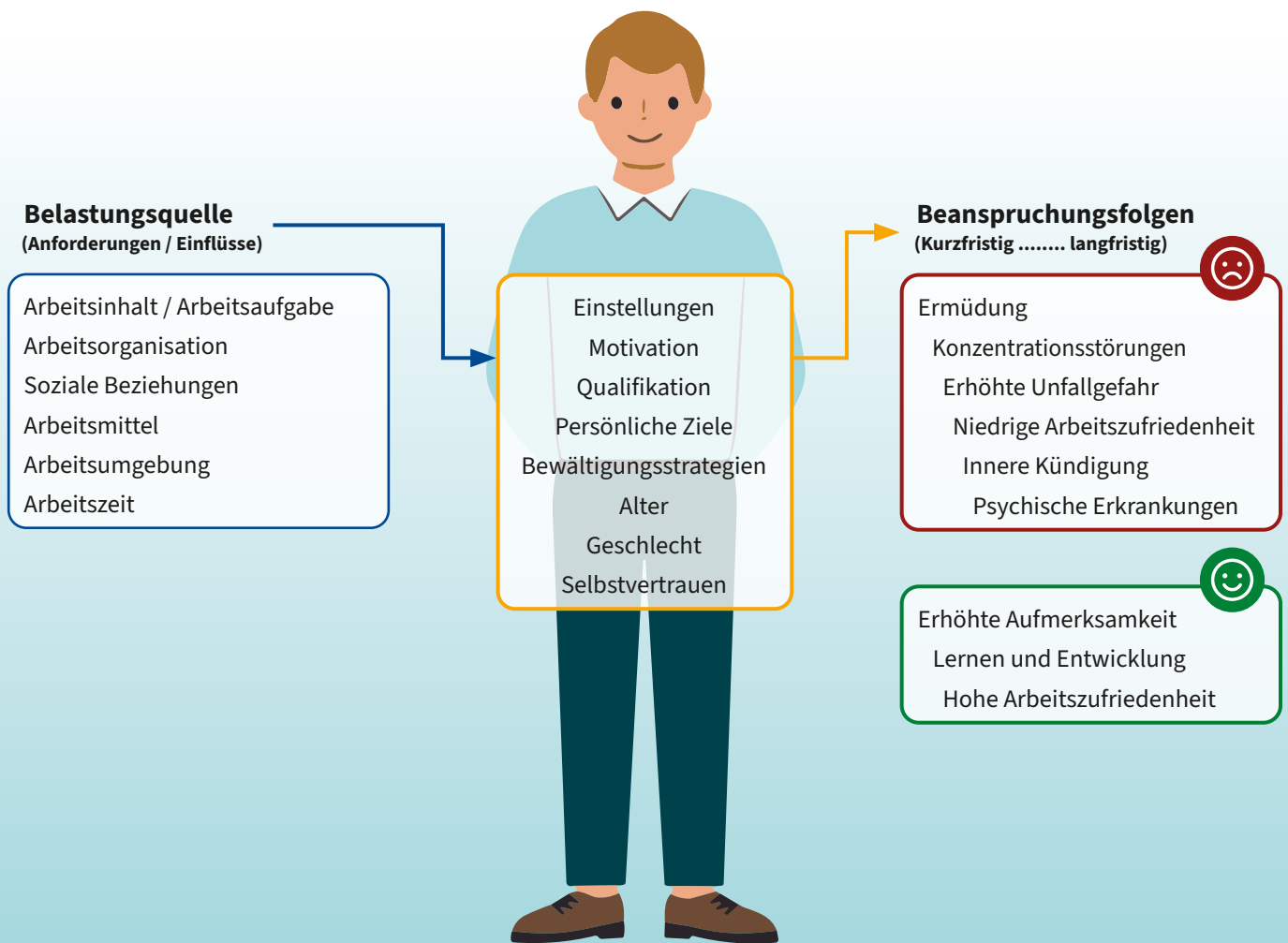
Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept beschreibt die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Tätigkeit und

der jeweiligen Wirkung auf den Arbeitnehmenden. Es wurde 1975 von den beiden Arbeitswissenschaftlern Walter Rohmert und Joseph Rutenfranz entwickelt. Dabei werden die Merkmale der Arbeit in zwei Kategorien unterteilt: Als „Belastungen“ werden alle Einflüsse verstanden, mit denen der Mensch während seiner Tätigkeit konfrontiert ist.

Diese Einflüsse können positiv oder negativ sein und stoßen auf den Menschen mit all seinen individuellen Einstellungen und Voraussetzungen. „Beanspruchungen“ wiederum sind die daraus resultierenden Wirkungen beim Beschäftigten. Diese werden nicht neutral wahrgenommen, sondern bewertet und lösen verschiedene, kurz- und langfristige Reaktionen beim Mitarbeitenden aus.

Durchführung: Der Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung





Das

2. Methoden und Verfahren

Es gibt keinen Königsweg, um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen, sondern verschiedene Methoden. Da es keine Grenzwerte bei psychischer Belastung für Faktoren wie „Zeitdruck“ oder „zwischenmenschliche Beziehungen“ gibt, müssen die ermittelten Daten beurteilt werden. Am besten werden die Mitarbeitenden selbst als Expertinnen und Experten für ihren Arbeitsplatz mit einbezogen.

Die folgenden drei Verfahren haben sich in der Praxis etabliert und spiegeln den aktuellen Stand der Technik wider:

Standardisierte Fragebögen

Moderierte Mitarbeiterworkshops

Beobachtung(sinterviews)

Fragebögen, Mitarbeitendenbeobachtungen und Workshops können einzeln oder in Kombination miteinander eingesetzt werden. Welches Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen im Unternehmen geeignet ist, hängt von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel der Firmengröße, der Branche, den zu erwartenden Kosten und der gewünschten Analysetiefe ab. Auch die bereits im Betrieb gemachten Erfahrungen mit Befragungen können hierbei eine Rolle spielen.

Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung ist das Instrument, das am häufigsten angewandt wird. Es existieren zahlreiche bestehende Fragebögen, die wissenschaftlich geprüft sind, z. B. Psy-Gesund über die Kommunale Unfallversicherung Bayern.

Außerdem gibt es grundsätzlich kostenfreie und kostenpflichtige Instrumente. Einfache Checklisten und Fragebögen können unternehmens- oder personalratsintern mit Software wie Excel oder SPSS ausgewertet werden. Wenn ein komplexer Fragebogen verwendet und ein Institut für die Auswertung beauftragt wird, entstehen häufig Kosten.

Der Vorteil bei der Verwendung eines Fragebogens ist es, dass alle Mitarbeitenden eines Betriebes einbezogen werden. Daher sollten auch alle die Gelegenheit haben, den Fragebogen auszufüllen. Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis. Gleiches gilt natürlich für die Anwendung der Befragung im Personalrat.

Für einen ersten Überblick eignen sich orientierende Verfahren. Die Fragebögen entsprechen eher einer Checkliste, enthalten wenige Fragen (ca. 1 Seite lang) und eine zweistufige Antwortmöglichkeit. Mit dieser Methode bekommen Betriebe einen ersten Überblick darüber, bei welchen Tätigkeiten Fehlbelastungen vorliegen. Liegen psychische Gefährdungen vor, muss diesen in einem nächsten Schritt (z. B. in Mitarbeitenden-Workshops) weiter nachgegangen werden, um Maßnahmen ableiten zu können.

Soll die Analyse tiefergehend sein, kann ein vertiefendes Verfahren (sogenanntes Screening-Verfahren) angewendet werden. Die Antwortmöglichkeiten sind breiter gefächert, die Ergebnisse vielschichtiger. Mit dieser Methode können Schwachstellen im Unternehmen aufgedeckt werden.

Um die Anonymität sicherzustellen, sollten keine Abteilungen oder Einheiten ausgewertet werden, die kleiner sind als fünf oder besser noch zehn Beschäftigte. Die Ergebnisse müssen vertraulich behandelt werden und es dürfen niemals Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sein. Dies ist wichtig, damit die Personalratsmitglieder ehrlich antworten und kritische (aber hilfreiche) Rückmeldungen möglich sind.

Der Vorteil der Fragebögen ist, dass innerhalb kurzer Zeit die Einschätzung vieler Mitarbeitenden einholt werden kann. Die Ergebnisse sind quantifizierbar und können miteinander verglichen werden. Zusätzlich können auch statistische Zusammenhänge ermittelt werden. Dabei ist allerdings stets zu beachten, dass ein Zusammenhang zwischen zwei Werten nicht unbedingt bedeutet, dass es sich um Ursache und Wirkung handelt. Deshalb ist es wichtig, dass die Person, die die Fragebögen auswertet, gute Kenntnisse mit dem Instrument und mit Statistik hat.

Der Nachteil von Fragebögen ist, dass die Betriebe mit dem Einsatz eines Fragebogens viele Informationen erhalten, aber diese noch interpretiert werden müssen. Noch

offene Fragen können im Rahmen eines Fragebogen-Einsatzes nicht einfach geklärt werden. Dies ist erst im Anschluss möglich, z. B. bei einem Workshop. Zudem bekommt man bei standardisierten Befragungen nur Aussagen zu den Punkten, zu denen gefragt wurde. Neue und unbekannte Schwachstellen können so nicht entdeckt werden, wenn danach nicht gefragt wurde. Denn diese Methode liefert nur vorgegebene Antworten auf standardisierte Fragen. Zudem kann die Auswertung der Ergebnisse verhältnismäßig zeitaufwendig sein.

Mitarbeitenden-Workshops

Moderierte Mitarbeitendenworkshops folgen dem Prinzip der Gesundheitszirkel. Die Beschäftigten setzen sich in einer Runde von 8–12 Mitarbeitenden zusammen, um über die vorliegenden Ressourcen und Fehlbelastungen ihrer Arbeit zu diskutieren. In der Regel ist dies ein gutes Format, um die Belastungen in einem Personalratsgremium zu besprechen. Gleichzeitig wird der Zirkel genutzt, um Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Für die Moderation eines solchen Workshops ist eine externe Moderation ideal, da die Ergebnisse vertraulich zu behandeln sind. Übernimmt jemand aus dem Personalratsgremium die Moderation, ist die neutrale Rolle des Moderators klar zu definieren.

Workshops können auch im Anschluss an Fragebogenaktionen eingesetzt werden, um zielführende Maßnahmen zu entwickeln. Wenn im Rahmen eines Workshops herausgefunden wird, in welchen Bereichen es Fehlbelastungen gibt, kann im direkten Gespräch diskutiert werden, woran das liegt und mit welchen Maßnahmen die Situation verbessert werden kann.

Moderierte Mitarbeitenden-Workshops haben sich als sehr effizientes Verfahren erwiesen. Bei Workshops im Betrieb ist es ratsam, die Führungskraft zunächst aus der Diskussion rauszunehmen und ihr die erarbeiteten Maßnahmen direkt im Anschluss vorzustellen. In einem Personalratsgremium sollte die oder der Vorsitzende an der Diskussion teilnehmen und auch die eigenen Belastungen und Erfahrungen einbringen, da es sich in dieser Konstellation nicht um eine Vorgesetzten-Position handelt.

Es sollte vorab klar sein, wie oft die Workshops stattfinden und wie lange sie dauern (z. B. einmalig 3–4 Stunden). Die Teilnahme ist freiwillig und findet innerhalb der Arbeitszeit statt. Der Fokus der Runde liegt auf der detaillierten Beschreibung der Belastungsfaktoren. Anschließend werden Ideen zur Verbesserung der Situation besprochen. Auch die Ressourcen am Arbeitsplatz werden diskutiert.

Die Moderation kann die Beiträge auf einem Flipchart oder per Laptop und Beamer sammeln und sortieren.

Ein Vorteil dieser Methode ist, dass sie sehr ressourcenorientiert ist, denn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer besprechen auch, was in der Arbeit im Gremium alles gut läuft, was Spaß macht und was sie gesund erhält an ihrer täglichen Tätigkeit. Da die PR-Mitglieder die Themenschwerpunkte oder kritischen Themen selbst bestimmen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Fehlbelastungen aufgedeckt werden und auch bislang unbekannte Schwachstellen kommuniziert werden. Verbesserungsvorschläge werden sofort diskutiert und ein Maßnahmenplan erstellt, mit welchen Maßnahmen Verbesserungen erzielt werden könnten.

Eine Anleitung, wie ein solcher Mitarbeitenden-Workshop gestaltet werden kann, findet sich in der Broschüre „So geht's mit dem Ideen-Treffen“.

Arbeitsplatzbeobachtungen

Bei dieser Methode beobachten speziell geschulte Expertinnen oder Experten die Mitarbeitenden über einen bestimmten Zeitraum während deren Tätigkeit (z. B. eine halbe Schicht lang, ca. 4 Stunden). Der Beobachtende schaut bei der Arbeit zu und notiert seine Beobachtungen in einem Analysebogen (z. B. SPA). Die ausgeführten



⑦ So geht's mit Ideen-Treffen –
Für Wirtschaft, Verwaltung und
Handwerk | DGUV Publikationen

Tätigkeiten werden anhand von Tätigkeitsmerkmalen wie z. B. Komplexität der Aufgabe oder Entscheidungsspielraum eingestuft. Ermittelt werden hierbei ausschließlich die Merkmale der Tätigkeit, der Mitarbeitende selbst steht nicht im Fokus der Beobachtung. Bei dem Ergebnis handelt es sich also um eine Fremdeinschätzung der Belastungssituation.

Das Beobachtungsverfahren eignet sich weniger gut für die Tätigkeit im Personalrat, da die Kosten für die externen Beobachtenden hoch sind und es in der Regel keine hohe Anzahl an vergleichbaren Arbeitsplätzen im Personalrat gibt. Die anderen beiden Verfahren sind vorzuziehen.



3. Aufgaben des Personalrats

Um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen zu können, muss die Tätigkeit definiert sein. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der bayerischen Personalratsgremien sind im Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG) geregelt. Zu den allgemeinen Aufgaben gehört es, dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden. (Art. 69 Abs. 1 Buchs. b). Für ein ehrenamtliches Gremium, dessen Mitglieder sich die entsprechenden Qualifikationen aneignen und die Weiterbildungsmaßnahmen für Personalratsmitglieder oft mühsam durchsetzen müssen, stellt dies hohe Anforderungen dar. Gleiches gilt für das Initiativrecht der Beantragung von Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen (Art. 69 Abs. 1 Buch a und Art 70a).

Um in der Dienststelle die Initiative ergreifen zu können, müssen die Personalratsmitglieder entsprechendes rechtliches und inhaltliches Wissen erwerben, das von der Dienststelle nicht immer in vollem Umfang, rechtzeitig und verständlich geliefert wird. Dies gilt ebenso für die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen und automatisierten Verfahren (Art. 75a BayPVG). Der Personalrat ist selten von Anfang an bei der Ausschreibung und Entscheidungsfindung dabei und hat nicht die finanziellen Mittel für entsprechende Expertise.

Die Personalratsmitglieder sollen die Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger Menschen, älterer Menschen, ausländischer Beschäftigter und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der

Dienststelle fördern und entsprechende Maßnahmen beantragen. Das Austarieren der Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen stellt eine hohe Anforderung an die soziale Kompetenz der Personalratsmitglieder dar und erfordert hohe eigene Resilienz.

Die wichtigste Aufgabe für bayerische Personalräte ist die betriebliche Mitbestimmung nach Art. 75 (Personalangelegenheiten). Dies betrifft einerseits die formelle Mitbestimmung nach Vorlage durch die Dienststelle als auch Mitbestimmung/Tätigwerden nach Aufforderung durch einen oder mehrere Beschäftigte. Dies bedeutet in der Regel, dass die Beschäftigten unmittelbar und teilweise gravierend von Maßnahmen der Arbeitgeberseite betroffen sind und erwarten, dass der Personalrat ihnen helfen kann. Das ist aufgrund des engen gesetzlichen Rahmens häufig nicht möglich und führt dann zu Frustration auf beiden Seiten.

Besonders kritisch ist die Beteiligung bei Kündigungen und Entlassungen nach Art. 77, wo der Personalrat nur Einwendungen in bestimmten Fällen erheben kann.

Nach Art. 73 BayPVG können die Personalratsgremien vor allem Dienstvereinbarungen zur Prävention, zum BEM-Verfahren, zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zu Teilen des Arbeitszeitgesetzes abschließen.

Umso wichtiger ist es, dass in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz alle Regelungen und Dienstvereinbarungen auch auf die Mitglieder des Gremiums angewendet werden, auch wenn diese ehrenamtlich tätig sind.



Mitbestimmung in Bezug auf Arbeitsschutzthemen nach Art. 75 Abs. 4 BayPVG

- Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
- Regelungen zur Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden
- Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen
- Aufstellung des Urlaubsplans
- Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheits- und Datenschutzbeauftragten
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Nach Art. 79 BayPVG ist der Personalrat bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung zu beteiligen:

Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Die Dienststellenleitung muss den Personalrat bei allen Fragen, Untersuchungen und Besichtigungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung hinzuziehen bzw. alle relevanten Informationen mitteilen.

Mitglieder des Personalrats nehmen an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) teil. Das ist nicht zugleich eine formale Beteiligung des Personalrats bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen.

Die Mitwirkung in Personal-, Sozial- und Organisationsangelegenheiten umfasst ebenfalls ein großes Spektrum an Themenfeldern von Beamtenrecht über Verwaltungsanordnungen, Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten, individualrechtliche Maßnahmen, Fortbildungsmaßnahmen, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Regelungen zu Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle u. v. m. (Art. 76 BayPVG).

Fazit

Die Personalratstätigkeit stellt nicht nur von der Aufgabenvielfalt, sondern auch von der Aufgabenmenge und der häufigen zeitlichen Dringlichkeit eine große Anforderung an die PR-Mitglieder dar.

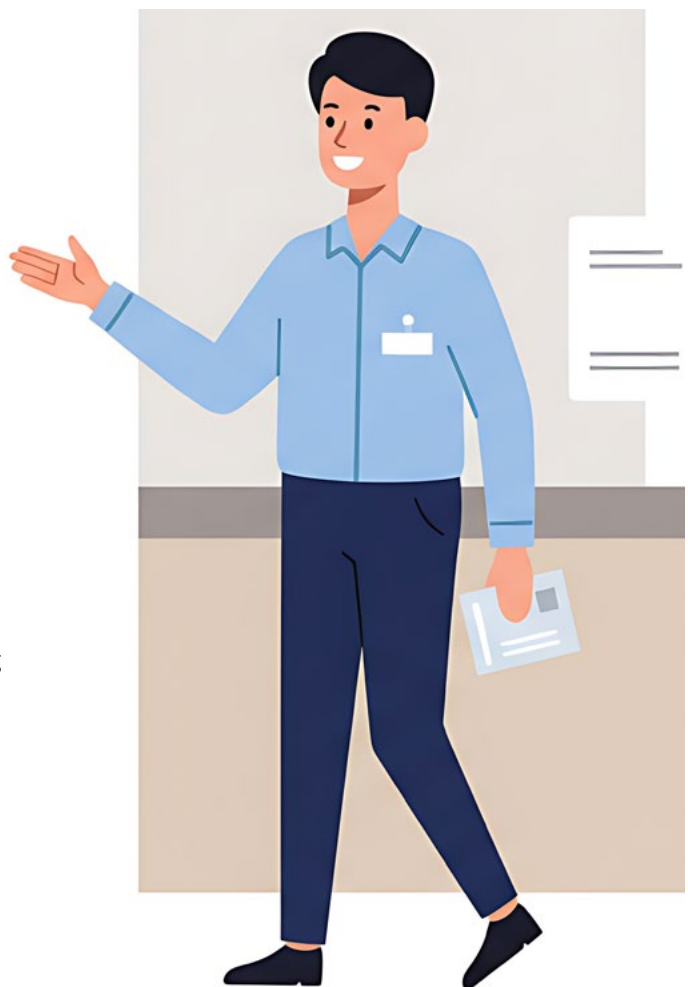
Es wird erwartet, dass sie sich inhaltlich und fachlich qualifizieren, stressresistent und flexibel sind. Weitere Anforderungen sind eine hohe soziale Kompetenz im Kontakt mit den Beschäftigten, Durchsetzungsfähigkeit und Beharrungsvermögen im Umgang mit der Dienststellenleitung sowie Teamfähigkeit und klare Kompetenzverteilung innerhalb des PR-Teams.

In größeren Personalratsgremien gibt es freigestellte, teilfreigestellte und nicht freigestellte Personalrätinnen und Personalräte. Die daraus folgende Problematik ist die Funktion der Vorsitzenden (bzw. des Vorstands) als

Gleiche unter Gleichen, die die Geschäftsführung des Personalrats innehaben, ohne Vorgesetzte zu sein. Sie vertreten das Personalratsgremium gegenüber der Dienststellenleitung, haben innerbetriebliche Mandate und viele Aufgaben, die die nicht-freigestellten PR-Mitglieder nicht wahrnehmen können bzw. wollen.

Die nicht vollfreigestellten PR-Mitglieder haben das Problem, dass sie an ihrer Arbeitsstelle Vorgesetzte, Teammitglieder bzw. Kolleginnen und Kollegen und / oder Mitarbeitende haben, die oft kein Verständnis für personalratsbedingte Abwesenheiten haben und volle Arbeitsleistung erwarten. Zudem müssen in einem PR-Gremium oft Mitglieder verschiedener Listen zusammenarbeiten, die vorher Wahlkampf gegeneinander geführt haben. In großen Dienststellen gibt es zudem bis zu drei Personalratsebenen (Örtliche Personalratsgremien, Referats-, Gesamt- bzw. Hauptpersonalratsgremien), deren jeweilige Kompetenzen häufig nicht eindeutig definiert sind bzw. Anlass zu Diskussionen geben.

Vor diesem Hintergrund wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Tätigkeit als Personalratsmitglied in Personalratsgremien aller drei Ebenen, mit voll-, teil- und nicht freigestellten PR-Mitgliedern durchgeführt.



4. Online-Befragung PsyGesund in Personalratsgremien

Was ist PsyGesund?

PsyGesund ist ein Online-Instrument, das zur Erhebung psychischer Belastung bei der Arbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden kann. PsyGesund ermöglicht mittels einer Online-Beschäftigtenbefragung die tätigkeitsbezogene Erhebung psychischer Belastung, wie sie im Arbeitsschutzgesetz gefordert wird.

Das Verfahren erfasst und beurteilt Ausführungsbedingungen bei Tätigkeiten in Anlehnung an den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, 2017). PsyGesund wurde am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Uniklinik RWTH Aachen im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit der Kommunalen Unfallversicherung Bayern/Bayerischen Landesunfallkasse (KUVB/Bayer. LUK) entwickelt und validiert.

PsyGesund ist ein wissenschaftlich entwickeltes Verfahren und erfasst objektiv, messgenau und zuverlässig psychische Belastungsfaktoren der Beschäftigten eines Tätigkeitsbereiches. Mit Einsatz des Verfahrens werden somit aussagekräftige Ergebnisse zur psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gewonnen. Die PsyGesund-Erhebung erfolgt ausschließlich online und die Durchführungszeit beträgt je nach Anzahl der ausgewählten Module ca. 10–15 Minuten.

Die Ergebnisse werden anschließend automatisch und standardisiert für die Rückmeldung aufbereitet. PsyGesund bietet außerdem Hilfestellungen bei der nachfolgenden Belastungsbeurteilung und Maßnahmenableitung. Diese Hilfe erfolgt mittels eines Maßnahmenkatalogs, der beispielhaft Maßnahmenvorschläge zu allen eingesetzten Fragen enthält (RWTH, Infobroschüre PsyGesund, 2023).

PsyGesund ist branchenunabhängig einsetzbar und durch speziell entwickelte Zusatzmodule ist die Abbildung branchenspezifischer Gefährdungen darstellbar. Für Mitgliedsbetriebe der Kommunalen Unfallversicherung Bayern und der Bayerischen Landesunfallkasse ist der Einsatz von PsyGesund unter bestimmten Voraussetzungen kostenfrei. Details hierzu finden Sie unter Punkt 8 auf S. 20.

Ergebnisse der Befragung von PsyGesund

Im vorgestellten Projekt wurde PsyGesund bei fünf verschiedenen Personalratsgremien in Bayern eingesetzt. Insgesamt nahmen 61 Mitglieder der PR-Gremien im März 2024 an der Online-Befragung teil.

Wegen der von der Online-Befragung PsyGesund geforderten Anonymität (Auswertung erst ab 10 Teilnehmenden pro Gremium) konnten nur große Personalratsgremien am Projekt teilnehmen. Es wurden Personalratsgremien mit voll, teil- und nicht freigestellten PR-Mitgliedern durchgeführt.

Bei PsyGesund wird gefragt, wie häufig eine beschriebene Bedingung bei der Tätigkeit auftritt. Die Antwortkategorien sind:

- Nie/selten
- Zu weniger als der Hälfte der Zeit
- Zu mehr als der Hälfte der Zeit
- Meistens bzw. immer
- Keine Angabe

Nach Abschluss der Befragung werden die Ergebnisfolien über die KUVB/Bayer. LUK automatisch generiert und liegen im PDF Format vor. Die Ergebnisse jeder Tätigkeit werden tabellarisch anhand von Mittelwerten und Standardabweichungen dargestellt, zum anderen werden sie grafisch durch eine Beurteilungshilfe mit Ampelfarben veranschaulicht. Die Ergebnisse werden auf Fragen-Ebene zurückgemeldet.

Über die verschiedenen Gremien hinweg zeigten sich durch die Befragung bei PsyGesund die folgenden Fehlbelastungen:

- Geringe Aufstiegschancen
- Emotionsunterdrückung
- Konfrontation mit schweren Schicksalen
- Unterbrechungen durch Personen und Kommunikationsmittel
- Mehrfachaufgaben

Die Auswertung der Befragung offenbarte zugleich die folgenden Ressourcen (positiven Ausprägungen) bei der Personalratstätigkeit:

- Abwechslungsreichtum
- Sinnhaftigkeit
- Fachliche Anforderungen
- Soziale Beziehungen: Zusammenarbeit und Respekt unter Kolleginnen und Kollegen im Gremium
- Gesunde Umgebungsbedingungen

Ergebnisse PsyGesund

Auf Basis der Ergebnisse der PsyGesund-Befragung wurden nun extern moderierte Workshops durchgeführt. In diesen wurden die Belastungen erörtert und zugleich Vorschläge für Gegenmaßnahmen entwickelt.

Arbeitsinhalt 1	MW	SD	Beurteilungshilfe		
Vollständigkeit	1,83	0,99		●	
Abwechslungsreichtum	2,33	0,75	●		
Sinnhaftigkeit	2,25	0,60	●		
Fachliche Anforderungen	2,50	0,76	●		
Vorbereitung auf neue Aufgaben	1,50	0,76		●	
Weiterbildungsmöglichkeiten	2,17	0,90	●		
Aufstiegchancen	0,08	0,28			●

Beispielhafte Auswertung eines Personalratsgremiums für den Merkmalsbereich Arbeitsinhalt, Teil 1 von 2
(N ≥ 10; MW: Mittelwert; SD: standard deviation / Standardabweichung)

Soziale Beziehungen	MW	SD	Beurteilungshilfe		
Respekt unter Kolleginnen	2,92	0,27	●		
Unterstützung unter Kolleginnen	2,62	0,62	●		
Konfliktlösung unter Kolleginnen	2,54	0,50	●		
Absprachen unter Kolleginnen	2,08	0,62	●		
Rückmeldungen von Führungskräften	2,23	0,42	●		
Leistungserkennung von Führungskräften	2,54	0,63	●		
Respekt seitens der Führungskräfte	2,92	0,27	●		
Bei Bedarf Hilfe durch Führungskräfte	2,77	0,42	●		
Informationen über Veränderungen	2,46	0,50	●		
Mitsprache bei wichtigen Entscheidungen	2,38	0,74	●		

Beispielhafte Auswertung eines Personalratsgremiums für den Merkmalbereich „Soziale Beziehungen“
(N ≥ 10; MW: Mittelwert; SD: standard deviation / Standardabweichung)



5. Maßnahmenvorschläge aus dem Projekt

Grundsätzlich gilt: für die Fehlbelastungen, die durch die Gefährdungsbeurteilung und ihre Auswertung für die Personalratstätigkeit festgestellt wurden, sollten auf unterschiedlichen Ebenen Lösungen erarbeitet werden. Dabei ist eine Veränderung der Verhältnisse stets wirksamer als eine Veränderung auf Verhaltensebene.

Die folgenden Ebenen sollen berücksichtigt werden:

- Leitungsebene und Führungskräfte
- Personalratsgremium
- Mitglieder des Personalrats

Anbei finden sich einige grundsätzliche Gedanken zu den verschiedenen Ebenen.

Leitung und Führungskräfte, Personalabteilung:

Führungskräfte in den Dienststellen sollen sich bewusst machen, dass sie auch eine Fürsorgepflicht für die Personalrätinnen und -räte (PR) in ihrem Bereich haben und durch ihre eigene Arbeitsweise Einfluss auf die Arbeit der PR ausüben: positiv wie negativ. Von erheblicher Bedeutung ist dabei ein wertschätzender Umgang mit den Personalvertreterinnen und -vertretern.

Amts- und Betriebsleitungen sind gefordert, sich mit den Rechten und Pflichten des Personalrats vertraut zu machen, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten. Dazu gehört auch, den Personalratsmitgliedern in ihrem Bereich Fort- und Weiterbildungen zu eröffnen.

Für Personalrätinnen und -räte ist es hilfreich, wenn ihnen frühzeitig Informationen über Veränderungen mitgeteilt werden, so dass sie ausreichend Zeit haben, sich ggf. in eine neue Thematik einzulesen und vorab zu besprechen.

Personalratsgremien:

Viele der psychischen Anforderungen der Personalratstätigkeit können in den Personalratsgremien selbst in Angriff genommen werden. Dies können z. B. organisatorische Maßnahmen wie feste Termine für Personalratsberatungen sein, die gut in den Arbeitsalltag zu integrieren sind. Wichtig kann sein, genügend Zeit für den Austausch untereinander und gegenseitige Unterstützung vorzusehen. Eine besondere Verantwortung kommt hier den Vorsitzenden des Personalratsgremiums zu.

Individuelle Ebene:

Bei einigen Fehlbelastungen bei der Personalratstätigkeit ist auch die individuelle Handlungsebene gefordert, und es sind die Personalrätinnen und Personalräte selbst, die Änderungen herbeiführen können.

Belastungen und Maßnahmenvorschläge

In folgenden Text werden Maßnahmenvorschläge zur Reduzierung von Fehlbelastungen vorgeschlagen, die im durchgeführten Projekt häufiger genannt wurden. Ergänzend werden Themen genannt, die die Gremien für wichtig erachteten, die aber nicht durch PsyGesund erfasst wurden. Diese Themen wurden in Workshops erhoben, die nach der Befragung stattgefunden haben.

Emotionsunterdrückung

Als eine schwierige psychische Anforderung in ihrer Arbeit benannten die Beteiligten in dem Projekt, oftmals ihre Gefühle unterdrücken zu müssen und diese nicht zeigen zu dürfen. Häufig kommt es zu Situationen, in denen sie das Gefühl haben, als Personalratsmitglied zwischen den Stühlen zu sitzen und ihre eigene Meinung zurückhalten zu müssen. Zum Beispiel kann es anstehen, bei einer Personalentscheidung der Entfristung einer Person zustimmen zu müssen, die man persönlich als weniger geeignet einschätzt. Die eigenen Gefühle müssen dann zurückstecken, um den Aufgaben als Personalrat nachzukommen. Es entsteht ein innerer Konflikt, der negativ erlebt wird.

Die eigenen Gefühle zu unterdrücken und sich diese nicht anmerken zu lassen, wird in der Arbeitspsychologie als emotionale Arbeit gewertet und kann langfristig zu psychischen oder psychosomatischen Problemen führen (Schöllgen & Schulz, 2016):

Der Begriff der emotionalen Arbeit bezieht sich auf die Anstrengung, die man aufbringt, um die eigenen Emotionen zu regulieren und die durch die Situation oder berufliche Rolle geforderten Emotionen zu zeigen. Dies kann bedeuten, dass man seine wahren Gefühle unterdrückt, um professionell zu wirken, oder dass man Emotionen zeigt, die man nicht wirklich empfindet.

Es kann im Gremium hilfreich sein,

- direkt im Anschluss an ein schwieriges Gespräch, in welchem es erforderlich war, eigene Gefühle zu unterdrücken, eine Nachbesprechung durchzuführen und hier den Konflikt anzusprechen und damit ein Stück weit aufzulösen;
- bei den Besprechungen Raum zu geben, sich auszusprechen;
- im Personalrat abzusprechen, wer aus dem Gremium schwierige Themen beim Arbeitgeber einbringt.
- für die Abteilungs- und Dienststellenleitung die Teilnahme an einem Seminar über Rolle und Rechte der Personalvertretung anzuregen.



Wie kann das einzelne Personalratsmitglied gegensteuern?

Es kann helfen,

- sich grundsätzlich in bestimmten Situationen um Neutralität zu bemühen;
- sich bewusst dafür zu entscheiden, persönliche Vorbehalte und Meinungen zurückzustellen,
- sich die Rolle und Aufgaben, aber auch Grenzen der Handlungsmöglichkeiten als Personalrat bewusst zu machen und diese zu akzeptieren;
- Supervision und kollegiale Fallberatung zu nutzen und dafür Budget einzuplanen.



Belastende Beratungsgespräche und schwere Schicksale

Im betrieblichen Alltag sind Personalrätinnen und -räte für die Belegschaft Ansprechpartner bei unterschiedlichsten Problemen am Arbeitsplatz, aber auch für private Themen. Manche Gespräche können eine Herausforderung sein, wenn Konflikte am Arbeitsplatz oder Erkrankungen, Unfälle und Lebenskrisen die Beschäftigten in die Beratung zum Personalrat führen. Besonders belastend können auch traumatische Ereignisse wie schwere oder tödliche Arbeitsunfälle sein.

Die Konfrontation mit schweren Krisen kann für Personalratsmitglieder bedrückend sein. Das Gehörte erschwert das Abschalten nach der Arbeit. Eventuell macht sich ein Gefühl der Rat- oder Hilflosigkeit bemerkbar, denn manchmal ist es auch für den Personalrat nicht möglich, direkt helfen zu können und die Situation zu verändern.

Personalrätinnen und -räte können sich bewusstmachen, dass sie zwar keine Fachleute für Beratung sind, aber dennoch wertvolle Unterstützung leisten können. Als erste Vertrauensperson hat der Personalrat oder die Personalrätin eine sehr wichtige Rolle, denn oft brauchen Beschäftigte lange, um sich Hilfe zu holen und der erste erfolgreiche Versuch macht Mut, weitere Schritte zu gehen. Auch wenn man nicht immer direkt Lösungen oder Rat anbieten kann: In vielen Fällen kann der Personalrat dadurch helfen, dass die Betroffenen sich aussprechen können und eine Person als Gesprächspartner/in haben, die wertschätzend zuhört. Aufmerksames Zuhören unterstützt die Selbstheilungsfähigkeiten und ermöglicht es, Probleme selbst in Angriff zu nehmen. Oftmals braucht die ratsuchende Person keine Ratschläge, sondern Zuhörung und Verständnis.

- Wenn dem Personalratsmitglied selbst die Fachkompetenz für ein angesprochenes Problem fehlt, empfiehlt es sich, an geeignete Fachstellen zu verweisen (z. B. Mobbing-Beratungsstelle, kommunale Beratungsstellen bei Gewalt oder Diskriminierung, Trauma-Hilfezentren oder Betriebsarzt oder Betriebsärztin für die Bewältigung von Suchterkrankungen).
- In manchen Fällen können Personalrätinnen und -räte Wege aufzeigen, wie eine krisenhafte Lebenslage mit Unterstützung des Arbeitgebers gut bewältigt werden kann, z. B. mit dem Vorgesetzten eine Reduktion der Arbeitszeit oder Versetzung an eine andere Stelle zu

besprechen, oder sich aktiv Hilfe von Kolleginnen und Kollegen zu erbitten. Für die Hilfesuchenden ist es dann eine wertvolle Unterstützung, sich mit einer Vertrauensperson zu beraten und Handlungsoptionen aufgezeigt zu bekommen bzw. selbst entwickeln zu können.



Wie kann das einzelne Personalratsmitglied gegensteuern?

- zu Beginn des Gesprächs das Anliegen der Person abklären und eingrenzen
- die eigenen Grenzen im Blick haben und geeignete Schritte identifizieren
- die Sprechzeit zeitlich begrenzen
- freundlich kommunizieren, was man selbst leisten kann und was nicht
- auf weitere betriebliche Hilfsangebote verweisen, wie etwa den Betriebsarzt oder Betriebsärztin oder Fachkraft für Arbeitssicherheit
- selbst fachliche Beratung in Anspruch nehmen, um offene Fragen zu klären
- die Unterstützung durch erfahrene Personalrats Kollegen und Kolleginnen (kollegiale Beratung) suchen
- externe Hilfe in Form von Supervision in Anspruch nehmen
- durch eine Fortbildung die eigene Handlungskompetenz verstärken
- schwierige Fälle zeitlich entzerren und Gesprächstermine vereinbaren, um in Ruhe die Probleme angehen zu können;

Der Personalrat als Gremium kann seine Mitglieder unterstützen, indem

- die Beschäftigten darüber informiert werden, dass Sie vorab einen Gesprächstermin vereinbaren
- Krisenlisten mit Kontakten der internen und externen Ansprechpartner für die Beratungsarbeit erstellt werden
- die Personalratsmitglieder klar instruiert sind, für welche Probleme sie zuständig sind
- ein Gesprächsleitfaden und Checklisten erstellt werden
- Kollegiale Beratung und Fallbesprechungen angeboten werden



Was kann die Behördenleitung tun?

- Möglichkeit bieten, Gespräche an einem ruhigen und sicheren sowie ungestörten Raum zu führen.
- Supervision für Personalratsmitglieder anbieten

Unterschiedliche Erwartungen

Die Tätigkeit des PR bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Dienststellenleiters auf der einen Seite und den Anliegen der Beschäftigten auf der anderen Seite. Die jeweiligen Erwartungen an den Personalrat stehen dabei immer wieder im Konflikt zueinander. Mitglieder des Personalrats haben zeitweise das Empfinden, sich in einer Sandwichposition zu befinden. Zusätzlich entstehen innere Konflikte, wenn persönliche Ansprüche an sich selbst nicht mit den Erwartungen von außen übereinstimmen oder auch nicht realisiert werden können.

Wie kann das einzelne Personalratsmitglied gegensteuern?

- Im direkten Gespräch die Erwartungen des jeweiligen Gegenübers ansprechen und eine realistische Einschätzung bezüglich der Machbarkeit vornehmen.
- Die eigenen Erwartungen im Hinblick auf die realen Gegebenheiten reflektieren und ggf. anpassen.
- Eigene Ansprüche und Bedürfnisse äußern und einer klaren Kommunikation folgen.
- Bewusst machen der Ziele der Kooperationspartner und deren Erwartungen.
- Regelmäßiges Einholen von Feedback der Beschäftigten und Gewinnen von Klarheit, welche Erwartungen an den Personalrat tatsächlich bestehen.
- Einzelsupervision in Anspruch nehmen, um eine Perspektive von außen zu gewinnen.

Der Personalrat kann als Gremium seine Mitglieder entlasten, indem

- die Situation der unterschiedlichen oder widersprechenden Erwartungen im Gremium gemeinsam reflektiert wird.
- das Gespräch mit der Personalabteilung oder Führungskräften gesucht wird, um über die Aufgaben des Personalrats zu informieren und die Zusammenarbeit zu verbessern;
- Schulungen zum Konfliktmanagement angeboten und durchgeführt werden.

Arbeitsmenge

In dem Projekt haben die Mitglieder des Personalrats angegeben, dass es häufig erforderlich ist, Mehrfachaufgaben nachzugehen. Konkret wurde angegeben, dass die Arbeitsmenge in der vorgesehenen Arbeitszeit nicht zu schaffen sei und zu wenig Zeit für Kernaufgaben bliebe.

Insbesondere die teil-freigestellten Personalratsmitglieder sind hiervon betroffen, da die eigentlichen Aufgaben ja weiterhin bestehen bleiben und erledigt werden müssen. Die E-Mail-Flut im Blick zu haben, kostet Zeit und auch die aktuelle Gesetzeslage inklusive Rechtsprechung zu den verschiedensten Themen zu kennen, geht mit einem enormen zeitlichen Aufwand einher.

Wie können Personalrätinnen und Personalräte damit umgehen?

Als Team kann das Personalrats-Gremium gegensteuern:

- durch effektives Zeitmanagement
- durch Austausch über die Termindichte und über Prioritäten
- Experten im Gremium benennen, wer für welches Thema hauptsächlich zuständig ist (z. B. Tarifvertrag) bei gleichzeitiger Sicherstellung eines Vertreters
- Gruppennormen reflektieren und festlegen, z. B. „Es wird nicht krank gearbeitet.“
- Gute Verteilung der Aufgaben innerhalb des Gremiums

Die Behördenleitung kann positiv Einfluss nehmen:

- Freistellung entsprechend den Anforderungen durch die PR-Tätigkeit
- Nachbesetzung der freigewordenen Stellenanteile
- Unterstützung des Personalrates durch die Geschäftsstelle
- Interne juristische Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, die Sachverhalte, Gesetze und Urteile aufbereiten
- Terminfreie Zeiten, um Interessensvertretungen Raum zu geben

Unterbrechungen

Als Ursachen für eine psychische Belastung von Personalratsmitgliedern wurde im Rahmen des Projekts auch festgestellt, dass Unterbrechungen durch Telefonate, E-Mails sowie kurzfristig anberaumte Termine als störende Unterbrechungen erlebt werden.

Mehrfachaufgaben sind insbesondere für Personalrätinnen und -räte ein Thema, die nur teilweise von ihrer Arbeitstätigkeit für die Personalratsarbeit freigestellt sind. Hier konkurrieren immer wieder Anforderungen durch die „eigentliche“ Arbeitstätigkeit mit denjenigen der Personalratsarbeit. Werden Termine als PR wahrgenommen, so muss u.U. anschließend nachgearbeitet werden, was am Arbeitsplatz nicht erledigt werden konnte.



Zusätzlich können sich für teilfreigestellte Personalrätinnen und -räte Konflikte ergeben, wenn Kolleginnen oder Kollegen Arbeit auffangen müssen, welche sie aufgrund ihrer PR-Tätigkeit nicht leisten konnten.

Maßnahmen gegen häufige Unterbrechungen:

- Digitale Benachrichtigungen nur zu bestimmten Zeiten überprüfen oder diese deaktivieren
- Aktuellen persönlichen Bedarf für ungestörtes Arbeiten gegenüber Anrufern oder Kolleginnen und Kollegen kommunizieren
- Pausen zur Erholung einplanen und einhalten, um die Konzentration aufrecht zu erhalten und Stress abzubauen
- die Möglichkeit nutzen, ungestört im Homeoffice zu arbeiten
- Abschirmen durch ein Vorzimmer
- feste Sprechzeiten und Jour Fixe für Personalratsbesprechungen bzw. feste tägliche Termine oder Zeitfenster

Das Personalratsgremium kann:

- die Beschäftigten auf die Situation der (teilfreigestellten) Kolleginnen und Kollegen hinweisen
- die Personalratsmitglieder darin unterstützen, feste Sprechzeiten durchzusetzen
- Vorgesetzte der teilfreigestellten Personalratsmitglieder für deren Doppelbelastung sensibilisieren

- im Gremium bei der Verteilung von Aufgaben die Arbeitssituation von teilfreigestellten Mitgliedern berücksichtigen

Was kann die Leitung tun:

- Verständnis und Rückhalt zeigen, wenn Aufgaben für die PR-Tätigkeit anfallen
- Im Team Verständnis schaffen für die ebenso wichtige Aufgabe im Personalrat

Sorge um den beruflichen Aufstieg

Als nachteilig nehmen vor allem freigestellte Personalratsmitglieder wahr, dass die Personalratstätigkeit längerfristig einen beruflichen Aufstieg in andere Arbeitsplätze oder Positionen behindern oder auch verhindern kann. Diese Befürchtung ist nicht unbegründet. Es wurden jedoch gesetzliche Mechanismen entwickelt, die es Personalratsmitgliedern dennoch ermöglichen, höhere Positionen mit einer besseren Bezahlung zu erlangen, indem sie sich z. B. für freiwerdende Stellen bewerben und dann dementsprechend dieser Stelle höher eingestuft werden. Hier sind Arbeitgeber und direkte Vorgesetzte gefordert, die Personalrätinnen und -räte im eigenen Verantwortungsbereich zu unterstützen. Auch die Personalratsvorsitzenden sollten die Mitglieder ihres Gremiums gut beraten.

6. Ressourcen bei der Arbeit

Für einen gelungenen Umgang mit psychischer Belastung ist es hilfreich, sich die Ressourcen aus der Tätigkeit zu vergegenwärtigen. Jede Tätigkeit geht auch mit positiven Facetten einher. Hilfreiche Fragen hierzu können sein: „Warum gehe ich gerne in die Arbeit? Was macht mir Spaß an der Arbeit?“

Im Rahmen des Projektes berichteten die teilnehmenden Personalratsmitglieder von verschiedenen Ressourcen. So werden die Arbeitsinhalte der Personalratstätigkeit als überwiegend positiv bewertet: vollständig, abwechslungsreich, sinnhaft und auch fachlich anspruchsvoll. Personalrätinnen und -räte können in ihrer Tätigkeit anderen helfen, Verbesserungen erwirken und erleben dadurch Zufriedenheit. Die Chance, Veränderungen anzustoßen und zu erleben, wie diese umgesetzt werden, wird als sehr positiv erlebt.

Eine weitere Ressource ist der Zugang zu Weiterbildungen, die Personalrätinnen und Personalräte in Anspruch nehmen können. Als förderlich wurde auch bewertet, dass in der Personalratstätigkeit persönliche Spielräume in der Ausführung dieser Arbeit vorhanden sind.

Als besonders wichtige Ressource in der Personalratstätigkeit wurde die gute Zusammenarbeit mit anderen Personalrätinnen und -räten genannt, und die gegenseitige Unterstützung und der Respekt mit den Kolleginnen und Kollegen im Personalrat. Die Diskussionen im Gremium werden von den teilnehmenden Gremiumsmitgliedern als wertvoll und befruchtend wahrgenommen.

„Für mich war es ein sehr hilfreicher Prozess die Interaktion zwischen Beschäftigten und Personalvertretungen innerhalb und außerhalb des Gremiums systematisch zu erfassen. Durch die dadurch gewonnenen Erkenntnisse konnten wir die vielfältigen psychischen Belastungen sortieren und analysieren und entsprechende Methoden zur Abhilfe entwickeln. Ein Gewinn lag für uns in der Erkenntnis, was ich selbst durch mein Handeln, meine Disziplin und Kommunikation beeinflussen kann und wo die Grenzen meines Handelns liegen. Ein weiterer Gewinn war die strategische Kommunikation zu hinterfragen und die Interaktion innerhalb und außerhalb des Gremiums noch bewusster wahrzunehmen und zu steuern.“

Klaus Augustin, PR-Vorsitzender, München

Die Tätigkeit im Personalrat: eine Bereicherung?

Wer überlegt, sich zur Wahl als Personalrat aufstellen zu lassen, fragt sich vielleicht, ob das nicht viel zusätzlichen Stress bedeutet. Das Projekt zeigte allerdings, dass die Personalratsarbeit insgesamt als positiv bewertet wird. Vor allem die Gemeinschaft im Personalratsgremium, die Möglichkeit sich auszutauschen, zu vernetzen und Informationen zu erhalten, wird wertgeschätzt.



Durch das vertrauensvolle Miteinander bietet das Personalratsgremium in der Regel einen Raum für psychische Entlastung. Die wertschätzende Zusammenarbeit baut die Mitglieder gegenseitig auf. Es wird ein respektvoller Umgang mit Vielfalt und Unterschieden in Meinungen, Hintergründen und Fähigkeiten praktiziert. Von den Kolleginnen und Kollegen im Gremium wird gegenseitige Unterstützung und Respekt untereinander gelebt. Die Arbeit im Personalrat wird als interessant und sinnvoll erachtet und es wurde positiv gewertet, dass die Tätigkeit recht selbstbestimmt ausgeführt werden kann.

Ein weiteres Plus: die Personalratstätigkeit ist mit der Möglichkeit verbunden, von Fortbildungen zu profitieren. Bereits ausgeführt wurde, dass in der Personalrats-Tätigkeit natürlich auch Herausforderungen zu bewältigen sind sowie zusätzliche Aufgaben. Diese neuen Aufgaben bieten jedoch gleichzeitig die Chance für persönliches Wachstum und die Option, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

7. Empfehlungen für Personalratsgremien

Im Rahmen eines Projektes haben ver.di und die Kommunale Unfallversicherung Bayern geprüft, ob sich PsyGesund für die Ermittlung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in Personalratsgremien eignet.

Das Ergebnis war, dass PsyGesund für die Ermittlung der psychischen Belastung bei ausreichend großen Personalratsgremien eingesetzt werden kann. Erschwerend wirkt allerdings die Tatsache, dass mindestens 10 Rückläufe pro Gremium benötigt werden, um die Tätigkeitsgruppe auswerten zu können. Im Anschluss an PsyGesund wird der Einsatz eines Workshop-Verfahrens empfohlen.

Ergänzend oder anstelle von PsyGesund wird ebenso ein Workshop-Verfahren, z. B. in Form der Arbeitssituationsanalyse empfohlen. Hierbei handelt es sich um ein moderiertes Gruppenverfahren, in welchem Informationen gewonnen werden, wie die Arbeitssituation gesundheitsförderlicher gestaltet werden kann. Dabei werden – wie bereits im Text beschrieben – konkrete Ideen für Maßnahmen entwickelt.

Wir haben als Personalratsgremium einen Beschluss gefasst, dass wir eine Beurteilung unserer Tätigkeit als Personalrätinnen und Personalräte durchführen lassen wollen. Wie geht es nun weiter?

Nach § 5 Abs. 1 und 2 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung je nach Art der Tätigkeit die arbeitsbedingte Gefährdung und die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen zu ermitteln.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, usw.
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln usw.
- die Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen bei der Arbeit.

Die nächsten Schritte für die Personalratsgremien zur Durchsetzung ihrer Gefährdungsbeurteilung sind (die Reihenfolge kann variieren):

- Informationen über mögliche Verfahren und deren Kosten sammeln (siehe Punkte 2 und 4)
- Einigung im Gremium auf ein Erhebungsverfahren, ein Verfahren zur Maßnahmengenerierung und eine Evaluation
- Klären, ob es ein eigenes oder ein betriebliches Budget für Gefährdungsbeurteilungen und für Maßnahmen gibt
- Beantragung der Gefährdungsbeurteilung bei der Dienststellenleitung unter Angabe der Verfahren und eines Budgetvorschlags für mögliche Maßnahmen
- Treffen von Regelungen zum besonderen Schutz der Ergebnisse (Anonymisierung, Weitergabe der Erhebungsergebnisse an die Dienststelle, Auswertung und Begleitung durch Externe)

Was können wir tun, wenn die Dienststellenleitung uns die Gefährdungsbeurteilung verweigert oder bestimmen möchte, wie sie durchgeführt wird (z. B. nicht durch Externe)?

Nach Ausschöpfen aller internen Möglichkeiten (Einschalten der politisch Verantwortlichen wie z. B. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte) kann der Personalrat die eigene Gefährdungsbeurteilung

- in der Personalversammlung thematisieren
- sich an die zuständige kommunale Aufsichtsbehörde
- oder den zuständigen Unfallversicherungsträger wenden.

Selbstverständlich hilft auch die Gewerkschaft ver.di vor Ort bei der Durchsetzung des Anspruchs auf die Gefährdungsbeurteilung der Personalratstätigkeit, sofern Mitglieder im Personalrat der Gewerkschaft angehören. Die zuständige ver.di-Bezirksverwaltung ist zu finden unter: www.verdi.de/wegweiser

8. Unterstützungsangebote

Mitgliedsbetrieben der Kommunalen Unfallversicherung Bayern sowie der Bayerischen Landesunfallkasse steht der Einsatz von PsyGesund unter bestimmten Voraussetzungen kostenfrei zur Verfügung.

Zum Einsatz von PsyGesund müssen Mitgliedsbetriebe die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Die Gefährdungsbeurteilung für „technische“ Gefährdungen wurde angemessen durchgeführt. Diesen Punkt prüft die für den Mitgliedsbetrieb zuständige Aufsichtsperson vorab.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die/der Betriebsärztin / Betriebsarzt sind bestellt und beim Mitglied tätig.
- Beim Mitglied ist ein Steuerungsgremium für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eingerichtet, in dem die Leitung des Betriebes oder eine entscheidungsbefugte Vertretung aktiv ist.
- Es liegt ein Projektplan vor, wie der Betrieb nach der PsyGesund-Befragung Maßnahmen erarbeiten will (z. B. durch moderierte Workshops).

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite kuvb.de → [🔗 Unterstützungsangebote](#)

Zusätzlich bezuschusst die Kommunale Unfallversicherung Bayern/ Bayerische Landesunfallkasse Projekte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unter Einsatz von qualifizierten externen Beraterinnen und Beratern (sogenannte Fachberatung). Das Budget ist begrenzt.

Anfragen zu PsyGesund und zur externen Beratung bitte an: [🔗 arbeitspsychologie@kuvb.de](mailto:arbeitspsychologie@kuvb.de)

Fragen zum Projekt oder zu weiteren Kontakten können an: [🔗 kirsten.drenckberg@verdi.de](mailto:kirsten.drenckberg@verdi.de) gestellt werden.



9. Literatur



- Die Arbeitssituationsanalyse: Arbeit gesund gestalten (Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel); Download unter: <https://www.bgn.de/praevention-arbeitshilfen/sicher-und-gesund/gefaehrungsbeurteilung/psychische-gefaehrungen-am-arbeitsplatz/analysemethoden/arbeits-situationsanalyse>
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe GUV-X 99985; Download unter: https://kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Handlungshilfe_GUV-X-99985.pdf
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, 2017
- Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse (2019): Informationsbroschüre über den Ablauf von PsyGesund.
- Rau, R. & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59(3), 113-129.
- Schöllgen, Ina und Schulz, Anika: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Emotionsarbeit; Hrsg: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Dortmund 2016
- So geht's mit dem Ideen-Treffen (GUV- 206-007); Download unter: https://kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Ideentreff_206-007.pdf
- Uniklinik der RWTH Aachen: Infobroschüre PsyGesund (Honnings, A. & Lang, J., 2023)
- Verdi: Das ABC des Personalrats; Download unter: <https://www.verdi.de/themen/mitbestimmung/personalrat/++co++30b175e0-ab8c-11ed-be34-001a4a160129>; zuletzt aufgerufen am 31.07.2025

Autorinnen

Kirsten Drenckberg, Juliane von Krause,
Claudia Clos, Kirsten Krapohl-Wolf

Visuelle Gestaltung und Satz

Kreuder | Designbüro, Bonn

Fotonachweis

Titelseite: Adobe Stock | bizvector, S. 2: Adobe Stock | Viktoria
Kurpas, S. 6: Adobe Stock | Sohan Creatives, S. 8: Adobe Stock |
Dipu5359, S. 10: Adobe Stock | Awan, S. 13: Adobe Stock |
Tina, S. 14 und 18: Adobe Stock | Rudzhan, S. 17: Adobe Stock |
Craft, S. 20: Adobe Stock | Nurtaz

Kommunale
Unfallversicherung Bayern
Bayerische Landesunfallkasse
Ungererstraße 71
80805 München
Service-Telefon 089 36093-440
 www.kuvb.de

Stand Oktober 2025