



Informationen zur Personalratsarbeit:

Das Monatsgespräch

Mit unserer Reihe „Informationen zur Personalratsarbeit“ geben wir Erläuterungen zu ausgewählten Themen für Personalräte. Dabei haben wir die für Schleswig-Holstein maßgebenden Rechtsgrundlagen berücksichtigt.

Dienststelle und Personalrat arbeiten eng und gleichberechtigt zusammen – so sieht es das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz vor. Um diese Zusammenarbeit auch in der Praxis auf Augenhöhe zu gewährleisten, müssen die Personalräte die Spielregeln und ihre Rechte kennen. Dafür möchten wir einen Beitrag leisten.

Nutzen Sie auch unsere weiteren Serviceangebote. Dazu zählen u.a. Seminare, Personalrätekonferenzen sowie der Bezug unserer Zeitschrift zum Personalvertretungsrecht. Bei Bedarf ermöglichen wir auch Rechtsschutz, wenn es Probleme im Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit gibt.

Auf eine gute Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst!



Hinweise:

Alle §§ beziehen sich auf das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein, soweit keine abweichende Rechtsgrundlage benannt ist.

Stand der Information: September 2019

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

Monatsgespräch – was ist das eigentlich?

Die Bedeutung des Monatsgesprächs besteht darin, dass in freier, offener Atmosphäre ein regelmäßiger, organisierter Meinungs-austausch zwischen Dienststelle und Personalrat stattfindet. So sollen sie als gleichberechtigte Partner über die konkreten in der Dienststelle anstehenden Entwicklungen und Probleme **kontinuierlich und frühzeitig** im Gespräch sein. Das Mitbestimmungsgesetz gibt in § 47 Abs. 1 vor, dass solche Besprechungen mindestens einmal im Monat stattfinden.

Im Idealfall können im Monatsgespräch Meinungsverschiedenheiten bereinigt, Unklarheiten oder Missverständnisse beseitigt und/oder zumindest Kompromisslösungen gefunden werden und es kann insbesondere auch Verständnis für die vom Partner vertretene Position geweckt werden. All dies dient der **engen und gleichberechtigten Zusammenarbeit** zwischen Dienststelle und Personalrat (§ 1 Abs. 2). Gerade das Monatsgespräch ist daher ein Instrument, in der Dienststelle eine **Atmosphäre des Vertrauens und des gemeinsamen Einsatzes** für die Bewältigung bestehender Herausforderungen zu schaffen.

Also ein Kompromiss „um jeden Preis“?

Nein. Zwar verpflichtet der Gesetzgeber die Gesprächsparteien, über strittige Fragen mit dem **ersten Willen zur Einigung** zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Damit wird die Dienststelle in der Tat gezwungen, sich die Argumente des Personalrates nicht nur anzuhören und zur Kenntnis zu nehmen, sondern sich mit ihnen ernsthaft inhaltlich auseinander zu setzen. Dies gilt genauso für den Personalrat im Umgang mit Argumenten der Dienststelle. So besteht die Möglichkeit, den jeweils **eigenen Standpunkt noch einmal neu zu überdenken** und ihn ggf. abzuändern. Auf der anderen Seite besteht **kein Zwang zum Kompromiss**. Wird nach ernsthafter Abwägung an dem bisherigen Standpunkt festgehalten, stellt dies natürlich keine Pflichtverletzung dar.

Zudem werden in Monatsgesprächen **keine Entscheidungen** getroffen. Entscheidungen des Personalrates können stets nur in den dafür vorgesehenen Verfahren außerhalb des Einflussbereichs der Dienststelle getroffen werden, i.d.R. in Personalratssitzungen.

Welche Personen nehmen an dem Gespräch teil?

Die Teilnehmer ergeben sich zunächst aus § 47 Abs. 1. Es sind die **Leiterin oder der Leiter der Dienststelle** bzw. ihre/seine **Vertretung** (§ 8 Abs. 5) und **die Personalvertretung**. Auf Seiten der Personalvertretung steht das **Teilnahmerecht allen ordentlichen Mitgliedern**, bei deren Verhinderung den zuständigen Ersatzmitgliedern, zu. Monatsgespräche können also nicht allein durch den Vorstand oder der/des Personalratsvorsitzenden geführt werden; den übrigen Mitgliedern muss die Teilnahme angeboten werden. Es ist auch davon abzuraten, dass der Personalrat den Vorstand oder die Vorsitzende/den Vorsitzenden mit der Führung des Gesprächs beauftragt. Dessen Sinn besteht gerade auch in einer **Information jedes einzelnen Personalratsmitglieds**, mit der die Grundlage für eine verantwortliche Ausübung des Personalratsmandats gelegt wird.

Die Gesprächspartner haben außerdem die Möglichkeit, **weitere Personen** (sachkundige Beschäftigte oder Sachverständige) hinzuzuziehen. Dies erfordert aber das **Einverständnis** sowohl der Dienststellenleitung als auch der Personalvertretung, ist also niemals gegen den Widerspruch einer der beteiligten Seiten möglich. Voraussetzung für die Hinzuziehung ist stets, dass die Person sachliche Auskünfte zu dem behandelten Thema geben kann. Dabei ist sicherzustellen, dass schutzwürdige personenbezogene Daten nur verarbeitet oder

erörtert werden, wenn die betroffenen Personen eingewilligt haben oder die Daten offenkundig sind.

Teilnahmeberechtigt ist darüber hinaus stets die **Schwerbehindertenvertretung**. Das Teilnahmerecht der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) ergibt sich aus § 66 Abs. 6. Danach hat der Personalrat grundsätzlich die JAV hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die von ihr vertretenen Beschäftigten betreffen.

Muss „Monats“gespräch wörtlich genommen werden?

Grundsätzlich ja. Laut § 47 Abs. 1 sollen die Gespräche mindestens einmal im Monat stattfinden. Danach muss, sofern nicht sachliche Gründe dagegen sprechen, regelmäßig einmal im Monat ein Gespräch stattfinden. Hierauf hat jede Seite grundsätzlich einen **Rechtsanspruch**. Das Wort „soll“ eröffnet allerdings einen **Spielraum** für größere beziehungsweise kürzere Abstände, wenn objektive Gründe vorliegen. Zusätzliche Gespräche könnten zum Beispiel bei einem hohen Geschäftsanfall oder Umstrukturierungen erforderlich sein. Eine geringere Frequenz könnte bei kleineren Dienststellen vorübergehend ausreichen, wenn weniger personalrelevante Themen anfallen.

Es sollte allerdings auf jeden Fall davon abgesehen werden, den gesetzlich vorgesehenen Ein-Monats-Rhythmus generell zu verkürzen. Das birgt die Gefahr, dass der Sinn des Monatsgesprächs – der regelmäßige Kontakt der Beteiligten - ausgehöhlt wird. Deshalb sollte besser ein standardmäßig vereinbarter Termin individuell und einvernehmlich abgesagt werden, wenn ausnahmsweise tatsächlich kein Gesprächsbedarf vorhanden ist. Wenn ein Monatsgespräch wegen Verhinderung eines Gesprächspartners abgesagt werden muss, sollte deshalb ein zeitnahe neuer Termin gefunden werden.

Selbstverständlich sind **weitere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme** nicht ausgeschlossen. Das Monatsgespräch soll nicht den Kontakt begrenzen, sondern nur einen **Mindeststandard** festlegen. Weitere Gespräche mit dem Dienststellenleiter oder anderen fachkundigen Personen auf Dienststellenseite sind im Rahmen der Informationsgewinnung möglich, naturgemäß aber – im Unterschied zum Monatsgespräch - vom Einverständnis der Dienststellenleitung abhängig. Auch wenn solche anderen Kontakte zur Informationsgewinnung wahrgenommen werden, können diese nicht den **Anspruch des Personalrats auf das Monatsgespräch** ausschließen.

Zu beachten ist auch, dass die Durchführung von Monatsgesprächen nicht etwa **weitere Informationsansprüche** des Personalrats, die sich aus anderen Vorschriften ergeben, überflüssig machen. Zu nennen sind insbesondere die Unterrichtspflicht des Personalrates durch die Dienststelle (§ 49), die Hinzuziehungs- und Informationspflichten in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung (§ 50), natürlich die Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens (§ 52 Abs. 2) sowie – auf kommunaler Ebene - die Unterrichtung über Maßnahmen, die von einem politischen Gremium getroffen werden sollen (§ 83 Abs. 1 und 2).

Welche Formalien sind einzuhalten?

Im Gegensatz zu Personalratssitzungen sind für Monatsgespräche **keine Verfahrensvorschriften** vorgeschrieben.

Wie und durch wen die **Einladung** erfolgt, kann daher zwischen Dienststellenleitung und Personalrat abgesprochen werden. Grundsätzlich kann die Einladung sowohl durch die

Dienststellenleitung als auch durch den Personalrat ergehen. Auch der **Ort** muss zwischen beiden Gesprächspartnern einvernehmlich festgelegt werden.

Die Einladung muss nicht zwingend eine **Tagesordnung** enthalten. Auch eine **Niederschrift** ist nicht zwingend. Beides ist jedoch mehr als nützlich und daher **dringend zu empfehlen** - die Tagesordnung, um allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine frühzeitige und möglichst intensive Vorbereitung zu ermöglichen und die Niederschrift, um sich im Nachhinein auf Gesprächsergebnisse berufen zu können.

Die **Leitung** des Monatsgesprächs obliegt nach Absprache in der Regel entweder der Dienststellenleitung oder der/dem Personalratsvorsitzenden. Die einzelnen Personalratsmitglieder haben **Frage- und Rederecht**.

Die Personalratsmitglieder sind rechtzeitig über den Termin zu informieren, damit sie ihr Teilnahmerecht wahrnehmen können. Entsprechendes gilt für die Schwerbehindertenvertretung und ggf. die JAV. Sinnvoll erscheint, wenn sich **Dienststellenleitung und Personalvertretung auf ein Verfahren einigen**, insbesondere über: Zuständigkeit und Frist für die Einladung, Erstellung einer Tagesordnung und einer Niederschrift sowie Spielregeln für Redebeiträge. Hier kann durchaus auf die für Personalratssitzungen bestehenden Vorschriften zurückgegriffen werden.

Welche Themen können besprochen werden?

Das Gesetz spricht von einer rechtzeitigen **Erörterung beabsichtigter Maßnahmen und Initiativen**. Insoweit kann von einer Vorstufe des Mitbestimmungsverfahrens gesprochen werden. Die Informationen dürfen dabei jedoch nicht bewusst vage gehalten werden, da eine eingehende Erörterung vorgegeben ist. In Monatsgesprächen sollen außerdem Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebs sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, behandelt werden. Damit ist ein **sehr weiter Themenbereich** eröffnet, der über den Maßnahmenbegriff hinausgeht und seine **Grenze erst in der Zuständigkeit der Personalvertretung** findet. Politische und die Besoldungs-, Tarif- und Sozialpolitik betreffende Themen können daher nicht besprochen werden.

Die **konkreten Themen** eines Monatsgesprächs sollten zwischen den Gesprächspartnern im Vorwege abgestimmt und in eine – vom Gesetz nicht vorgeschriebene – Tagesordnung einfließen. Ergibt sich im Rahmen des Monatsgesprächs aber spontan Anlass zur Behandlung weiterer Themen, so können auch diese besprochen werden, sofern die Beteiligten damit einverstanden sind.

Selbstverständlich unterfallen die im Monatsgespräch ausgetauschten Informationen der **Schweigepflicht**.

Häufig sind die Themen von Monatsgesprächen auch Gegenstand von **Personalratssitzungen**. Deshalb könnte es sinnvoll sein, Monatsgespräche und Personalratssitzungen unmittelbar hintereinander durchzuführen. Dies dürfte der Tagungseffizienz dienen und ermöglicht den Personalrat, noch unter dem frischen Eindruck der erhaltenen Informationen über Tagesordnungspunkte zu beraten und zu beschließen.