

*Wer näher dran ist...*



*...hat tiefere Einsichten...*

*Brief zur Personalratsarbeit*

# *Monatsgespräch*



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

## Monatsgespräch – wozu eigentlich?

Die Bedeutung des Monatsgesprächs besteht darin, dass in freier, offener Atmosphäre ein regelmäßiger, organisierter Meinungsaustausch zwischen Dienststelle und Personalvertretung als gleichberechtigten Partnern stattfinden kann und soll, um über die konkreten in der Dienststelle anstehenden Probleme **kontinuierlich und frühzeitig** im Gespräch zu sein. 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 **vertrauensvollen Zusammenarbeit** zwischen Dienststelle und Personalvertretung zu Gunsten der Beschäftigten und der Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben. Gerade das Monatsgespräch ist daher ein Instrument, in der Dienststelle eine **Atmosphäre der Zusammenarbeit und des gemeinsamen Einsatzes** für die beschriebenen Ziele zu schaffen.

## Also ein Kompromiss „um jeden Preis“?

Nein. Der Gesetzgeber erlegt den Gesprächsparteien auf, über strittige Fragen mit dem **ernsten Willen zur Einigung** zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Damit werden die Beteiligten in der Tat gezwungen, sich die Argumente der „Gegenseite“ nicht nur anzuhören und zur Kenntnis zu nehmen, sondern sich mit ihnen ernsthaft inhaltlich auseinander zu setzen. Wer in das Monatsgespräch geht mit der Auffassung, seine Meinung sei die ausschließlich richtige und an ihr könne nicht mehr gerüttelt werden, hat im Prinzip den Sinn des Monatsgesprächs nicht erfasst. Denn es geht darum, **offen zu sein für die Argumente der anderen Seite** und auf Grund neuer Aspekte den **eigenen Standpunkt noch einmal neu zu überdenken** mit der Möglichkeit, ihn auch abzuändern. Auf der anderen Seite besteht **kein Zwang zum Kompromiss**. Wird nach ernsthafter Abwägung auch der Argumente der „Gegenseite“ an dem bei Gesprächsbeginn eingenommenen Standpunkt festgehalten, so stellt dies keine Pflichtverletzung dar.

## Für welche Einrichtungen gilt das Monatsgespräch?

Die Regelung über das Monatsgespräch in § 66 Abs. 1 BPersVG gilt für die **örtliche Personalvertretung**, für die **Stufenvertretungen** und für den **Gesamtpersonalrat**. Der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** steht demgegenüber kein Recht zu, ein eigenständiges Monatsgespräch mit dem Dienststellenleiter zu führen, da sie nach dem BPersVG – anderes gilt für manche **LPersVG** – nur mittelbar mit der Dienststelle in Kontakt tritt, nämlich nur über den Personalrat. Dem entspricht es, dass der Personalrat die JAV dann zum Monatsgespräch hinzuzuziehen hat, wenn Angelegenheiten aus deren Zuständigkeitsbereich behandelt werden.

## Welche Personen nehmen an dem Gespräch teil?

Die Teilnehmer sind in § 66 Abs. 1 BPersVG grundsätzlich abschließend aufgeführt. Es sind der **Leiter der Dienststelle** oder seine in § 7 BPersVG genannten **Vertreter** und die **Personalvertretung**. Auf Seiten der Personalvertretung steht das **Teilnahmerecht allen ordentlichen Mitgliedern**, bei deren Verhinderung den zuständigen Ersatzmitgliedern, zu. Es ist also weder der Vorstand noch der Personalratsvorsitzende allein berechtigt, das Monatsgespräch zu führen, denn es handelt sich nicht um ein laufendes Geschäft. Der Intention des Monatsgesprächs würde es deshalb auch widersprechen, wenn das Personalratsplenum den Vorstand oder den Vorsitzenden mit der Führung des Gesprächs beauftragen würde, denn dessen Sinn besteht gerade auch in einer **Information jedes einzelnen Personalratsmitglieds**, mit der die Grundlage für eine verantwortliche Ausübung des Personalratsmandats gelegt wird. Keinesfalls zulässig wäre eine Regelung – mehrheitlich oder sogar einstimmig getroffen –, die dem einzelnen Personalratsmitglied die Teilnahme verbieten würde. Auf die Gesprächsteilnahme kann ein Personalratsmitglied also immer **nur freiwillig verzichten**. Der permanente Verzicht auf die Teilnahme am Monatsgespräch dürfte jedoch bereits in den Bereich der groben Pflichtverletzung rücken, da sich das Personalratsmitglied auf diese Art und Weise von einem wesentlichen Teil der für die Ausübung seines Amtes erforderlichen Informationen abschneidet.

Teilnahmeberechtigt ist darüber hinaus stets die **Schwerbehindertenvertretung** (§ 95 Abs. 5 SGB IX), die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** ist es nur dann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die von ihr vertretenen Beschäftigten betreffen. **Weitere Personen** können **nur mit Einverständnis** sowohl des Dienststellenleiters als auch der Personalvertretung hinzugezogen werden (Sachverständige, sachverständige Beschäftigte, Gewerkschaftsbeauftragte), niemals gegen den Widerspruch eines der Beteiligten. Voraussetzung für die Hinzuziehung ist stets, dass die Person sachliche Auskünfte zu dem behandelten Thema geben kann, ihre Teilnahme also der **Sachaufklärung** dient. Deshalb ist die Hinzuziehung von Zeugen oder eines Protokollführers nicht erlaubt.

## Muss „Monats“gespräch wörtlich genommen werden?

Grundsätzlich ja. Nach § 66 Abs. 1 Satz 1 BPersVG **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 nach oben und nach unten** dann, wenn ein abweichender Gesprächsrhythmus **sachlich geboten** ist. Liegt also ein objektiver Grund dafür vor, ein zusätz-

liches Gespräch einzuschleiben oder den Gesprächsturnus über einen gewissen Zeitraum kürzer anzusetzen (hoher Geschäftsfall, Umstrukturierungen), kann ausnahmsweise eine höhere Frequenz erforderlich sein. Umgekehrt gilt: Liegen keine Gesprächsthemen vor, kann das Monatsgespräch auch einmal ausfallen. Auch dies muss aber die **Ausnahme** bleiben, da von seiner Intention her das Gespräch auch dem **regelmäßigen Kontakt der Beteiligten** dienen soll, und zwar unabhängig von bestimmten Gesprächsgegenständen. Dass schlichtweg „nichts“ zu besprechen ist, ist kaum denkbar. Deshalb ist es nicht zulässig, wenn der vom Gesetz vorgesehene Ein-Monats-Rhythmus generell auf einen Zwei-Monats-Rhythmus reduziert wird oder über einen längeren Zeitraum gar keine Gespräche stattfinden.

### Welche Formalien sind einzuhalten?

Das Gesetz sieht **keine Verfahrensvorschriften** vor. Insbesondere sind §§ 34 ff. BPersVG nicht anzuwenden; das Monatsgespräch ist **keine Personalratssitzung**. Eine bestimmte Form für die Einladung ist nicht vorgeschrieben; wie diese erfolgt und durch wen, kann daher zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung abgesprochen werden. Grundsätzlich kann die **Einladung** sowohl durch den Dienststellenleiter als auch durch die Personalvertretung ergehen. Der **Ort** muss zwischen beiden Gesprächspartnern einvernehmlich festgelegt werden; dabei ist eine Lösung zu wählen, die die öffentlichen Kassen möglichst schont. 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** (OVG NW v. 4. 10. 1990, PersV 1995, 40), die Tagesordnung deshalb, um allen Teilnehmern eine frühzeitige und möglichst intensive Vorbereitung zu ermöglichen, was schließlich der Abarbeitung der behandelten Themen zugute kommt, die Niederschrift, um im Nachhinein die Gesprächsergebnisse nachlesen zu können. Im Monatsgespräch obliegt die **Leitung** nach Absprache in der Regel entweder dem Dienststellenleiter oder dem Personalratsvorsitzenden. Die einzelnen Personalratsmitglieder haben **Frage- und Rederecht**.

Die Personalratsmitglieder sind rechtzeitig vom Termin zu informieren, damit sie ihr Teilnahmerecht wahrnehmen können. Entsprechendes gilt für die Schwerbehindertenvertretung und ggf. die JAV. Sinnvoll erscheint, wenn sich **Dienststellenleiter und Personalvertretung auf ein Verfahren einigen**, insbesondere über: **Zuständigkeit und Frist** für die Einladung, **Erstellung einer Tagesordnung** einschl. des hierfür erforderlichen Abstimmungsprozesses zwischen Personalrat und Dienststellenleitung, die **Tatsache**, dass eine Niederschrift erstellt wird, von wem und in welchem Umfang sowie **Spielregeln** für Redebeiträge.

### Welche Themen können besprochen werden?

Das Gesetz spricht von der „Gestaltung des Dienstbetriebs, insbesondere allen Vorgängen, die die

Beschäftigten wesentlich berühren“. Damit ist ein **sehr weiter Themenbereich** eröffnet, der über die der Beteiligung des Personalrats unterliegenden Angelegenheiten hinausgeht, die in der Personalversammlung zulässigerweise behandelten Themen umfasst und seine **Grenze erst in der Zuständigkeit der Personalvertretung** findet. Politische und die Besoldungs-, Tarif- und Sozialpolitik betreffende Themen können daher nicht besprochen werden.

### Dürfen auch Fragen behandelt werden, die nicht in der Tagesordnung stehen?

Ja. Die – vom Gesetz nicht vorgeschriebene – Tagesordnung soll sicherstellen, dass Dienststellenleiter und Personalvertretung sich auf die Themen vorbereiten können. **Auf der Seite des Personalrats** ist die Tagesordnung **im Plenum abzusprechen**. 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. Dies gilt insbesondere deshalb, weil das Monatsgespräch in einer **entspannten und offenen Atmosphäre** stattfinden soll und im Laufe eines Gesprächs auch mit einem Thema nur lose zusammenhängende andere Themen zur Sprache kommen können, deren sofortige Diskussion sich anbietet. Es wäre dann Formalismus, der auch dem gegenseitigen offenen und flexiblen Austausch schädlich wäre, wenn eine Seite sich unter Berufung auf die Tagesordnung weigern würde, das Gespräch zu diesem Thema fortzuführen.

Ist es der Personalratsvorsitzende, der ein Thema „nachschiebt“, so ist auch dies zulässig. Es darf aber nicht die Regel werden oder gar planmäßig geschehen, dass nicht im Plenum angekündigte und daher von den Personalratsmitgliedern auch nicht vorbereitete Punkte im Monatsgespräch behandelt werden. Eine Grenze ist deshalb in jedem Fall bei **Missbrauch** gegeben.

### Wie verhalten sich Monatsgespräch und Personalratssitzung zueinander?

Das Monatsgespräch ist **keine Personalratssitzung**. Deshalb gelten die für die Personalratssitzung vorgesehenen Regelungen grundsätzlich nicht. Sie können aber vereinbart werden zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung, um dem Monatsgespräch Struktur zu geben. Dies ist dann aber eine **Selbstbindung** der Beteiligten, von der im gegenseitigen Einvernehmen auch wieder abgewichen werden kann. Möglich ist es, u. U. auch sinnvoll, das Monatsgespräch im **zeitlichen Zusammenhang mit einer Personalratssitzung** anzubereitern. Dies kann unter Umständen Reisekosten sparen und ggf. der Personalvertretung ermöglichen, in der unmittelbar an das Monatsgespräch stattfindenden Personalratssitzung noch unter dem frischen Eindruck der erhaltenen Informationen über Tagesordnungspunkte zu beraten und zu beschließen. Dennoch ist eine **klare Trennung**

erforderlich, deren Notwendigkeit schon daraus folgt, dass der Dienststellenleiter an der internen Beratung, die der Beschlussfassung der Personalvertretung unmittelbar vorausgeht, ebenso wenig wie an der Beschlussfassung teilnehmen darf. Es gelten eben **unterschiedliche Spielregeln**: Die Personalratssitzung wird vom Personalratsvorsitzenden geleitet, während die Leitung des Monatsgesprächs nach Absprache entweder durch den Dienststellenleiter oder den Personalratsvorsitzenden erfolgen kann. Entsprechendes gilt für die Festsetzung der Tagesordnung. Unterschiede bestehen auch in Bezug auf die Möglichkeit der Hinzuziehung von Auskunftspersonen. Wesentlich ist der unterschiedliche Charakter beider Institutionen: Das **Monatsgespräch auf der Basis gleichberechtigter Partnerschaft, die Personalratssitzung als internes Beratungs- und Beschlussforum des Personalrats**, bei der der Dienststellenleiter lediglich „ein Teilnahmerecht“ bei der allgemeinen Beratung besitzt. Die Trennung zwischen Monatsgespräch und Personalratssitzung muss auch aus der Einladung hervorgehen.

### Schließt das Monatsgespräch andere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme aus?

Keineswegs. Das Monatsgespräch ist ein institutionalisiertes Forum für Dienststellenleiter und Personalvertretung. Der Gesetzgeber wollte damit sicherstellen, dass zumindest dieses Gespräch geführt wird und – jedenfalls dem Grunde nach – nicht zur Disposition der Beteiligten steht. Deshalb sind **weitere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme** selbstverständlich 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 vom Einverständnis des Dienststellenleiters abhängig. Gerade in dem Erfordernis dieses Einverständnisses unterscheidet sich deshalb das Monatsgespräch von anderen Möglichkeiten der Kontaktauf-

nahme. Auch wenn solche anderen Kontakte zur Informationsgewinnung wahrgenommen werden, können diese nicht den **Anspruch des Personalrats auf das Monatsgespräch** ausschließen.

### Wie steht es mit der Schweigepflicht?

Selbstverständlich unterfallen die im Monatsgespräch ausgetauschten Informationen der Schweigepflicht. Man könnte sagen, in besonderem Maße, da die **strikte Einhaltung** der Schweigepflicht geradezu Voraussetzung für den mit dem Monatsgespräch bezweckten **offenen Meinungs- und Informationsaustausch** ist. Muss eine Seite damit rechnen, dass die andere die erlangten Informationen nach außen weitergibt, so wird sie logischerweise den Informationsfluss reduzieren. Dies kann nicht Sinn des Monatsgesprächs sein. Bei der Weitergabe von im Monatsgespräch erlangten Informationen ist daher **äußerste Sensibilität** geboten. In Zweifelsfällen sollte eine Klärung mit dem Dienststellenleiter erfolgen, was an die Beschäftigten weitergegeben werden darf und was nicht. Keinesfalls ist es zulässig, Dritte über den Gesprächsverlauf zu informieren; zulässig ist demgegenüber unter Umständen die **Bekanntgabe der wesentlichen Ergebnisse des Monatsgesprächs** gegenüber den Beschäftigten, wobei der Personalrat darauf achten muss, dass die Durchführung von Entscheidungen nicht ihm, sondern ausschließlich dem Dienststellenleiter zusteht (vgl. hierzu OVG Berlin v. 25. 10. 1995, PersR 1996, 396).

### Und im Länderbereich?

Die vorstehenden Ausführungen basieren auf dem Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 66 Abs. 1). Die meisten Landespersonalvertretungsgesetze enthalten aber entsprechende Regelungen. **Unterschiede** bestehen insbesondere im **zeitlichen Rhythmus** der „Monatsbesprechungen“, die in den LPersVG häufig auch als „Vierteljahres“-Besprechungen definiert sind, sowie in Bezug auf den **teilnahmeberechtigten LPersVG Personenkreis**.

Haben Sie noch Fragen?

Wir

Frau Niederst , Tel.: (030) 4081-5130, Fax: (030) 4081-4999, E-Mail: niederstno@dbb.de

Frau Süllwold, Tel.: (030) 4081-5710, Fax: (030) 4081-4999, E-Mail: suellwoldsu@dbb.de helfen Ihnen gerne.

Herausgegeben von der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion