



**NÄHE
IST
UNSERE
STÄRKE**

**BRIEF ZUR
PERSONALRATSARBEIT**

Aufgaben und Rechte der Jugend-
und Auszubildendenvertretungen



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Für Jugendliche und Auszubildende ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Interessenvertretung für alle Fragen rund um Arbeit und Ausbildung. Nach der Konzeption des BPersVG ist die JAV **kein selbstständiges, neben dem Personalrat bestehendes Organ**. Sie ist vielmehr eine zusätzliche Vertretung für die spezifischen Belange der Jugendlichen und in Ausbildung stehenden Beschäftigten, um deren besondere Interessen in die Personalratsarbeit einzubringen und sich für ihre Berücksichtigung einzusetzen. Dabei ist der Personalrat der JAV jedoch nicht übergeordnet.

Er hat ihr gegenüber weder Weisungs- noch Kontrollrechte. Der Personalrat ist verpflichtet, zur Förderung der Belange der von der JAV vertretenen Beschäftigten mit dieser eng zusammenzuarbeiten (§ 68 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG). Dies folgt daraus, dass die JAV die Interessen der von ihr vertretenen Beschäftigten nicht selbst gegenüber der Dienststelle durchsetzen kann. Dieses Recht steht einzig dem Personalrat zu. Die JAV hat auch **keine eigenen durchsetzbaren Beteiligungsrechte**.

Wo und wie kann eine JAV gebildet werden?

Die Bildung einer JAV setzt voraus das Vorhandensein einer Dienststelle, das Bestehen einer Personalvertretung bei dieser Dienststelle und die regelmäßige Zugehörigkeit zur Dienststelle von mindestens fünf Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Ausschließlich zuständig für die **Bestellung des Wahlvorstands** für die Wahl einer JAV ist der **Personalrat** der Dienststelle (§ 60 BPersVG). Jedes Bemühen, eine JAV-Wahl zu initiieren, muss sich also an den Personalrat richten. **Ohne Personalrat keine JAV**. Gibt es zwar einen Personalrat, weigert sich dieser aber, einen Wahlvorstand zu bestellen, stellt dies eine grobe Pflichtverletzung dar, die mit einem Ausschlussantrag nach § 28 BPersVG geahndet werden kann.

Wahlberechtigt zur JAV sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden unter 25 Jahren (§ 58 Abs. 1 i.V.m. § 57 BPersVG). Hierzu zählen alle Tarifbeschäftigten, Beamte/innen, DO-Angestellte, Auszubildende und Anwärter/innen. Maßgeblich für die Altersgrenzen ist das Alter am (letzten) Wahltag. Das aktive Wahlrecht wird schon am ersten Tag der Dienststellenzugehörigkeit erlangt.

Wählbar sind gem. § 58 Abs. 2 BPersVG alle Beschäftigten, die am (letzten) Wahltag noch nicht 26 Jahre alt sind. Auf die Wahlberechtigung kommt es hier nicht an! Wer unter 26 Jahre alt ist, kann deshalb auch dann gewählt werden, wenn er bereits ausgebildet hat. Weiterhin darf nur gewählt werden, wer seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehört. Eine Mindestbeschäftigungszeit im öffentlichen Dienst und eine bestimmte Dauer der Zugehörigkeit zu derjenigen Dienststelle, in der die JAV gewählt werden soll, sind demgegenüber nicht erforderlich.

Welche Aufgaben hat die JAV?

Zu den **allgemeinen Aufgaben** einer JAV gehören alle Angelegenheiten sozialer, personeller oder wirtschaftlicher Art, die die Jugendlichen und Auszubildenden **unmittelbar oder mittelbar** betreffen. Die im BPersVG vorgesehenen Beteiligungsrechte nimmt jedoch für alle Beschäftigten und damit auch für die Jugendlichen und in Ausbildung stehenden Beschäftigten allein der Personalrat wahr. Die allgemeinen Aufgaben der JAV sind in § 61 Abs. 1 BPersVG geregelt. Danach hat eine JAV Antragsrechte, Kontrollpflichten und Anregungs- und Beschwerderechte.

Gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG kann die JAV **Maßnahmen, die den von ihr vertretenen Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat beantragen**. Der Personalrat muss sich mit einem solchen Antrag wie mit Anträgen anderer Beschäftigter im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG befassen. Er muss also eine Sachdienlichkeits- und Zweckmäßigkeitsprüfung vornehmen. Hält er den Antrag für berechtigt, ist er verpflichtet, etwaige ihm zustehende Mitbestimmungs- bzw. Initiativrechte wahrzunehmen bzw. durch Verhandlungen mit dem Dienststellenleiter auf die Erledigung der Angelegenheit hinzuwirken.

Darüber hinaus muss die JAV gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG **kontrollieren, ob Vorschriften, die zu Gunsten der Jugendlichen und Auszubildenden gelten, auch tatsächlich eingehalten werden**. Zu diesen Vorschriften gehören etwa das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, tarifvertragliche Vorschriften, Verwaltungsanordnungen, Dienstvereinbarungen, Unfallverhütungsvorschriften. Stellt die JAV Verstöße fest, muss sie sich diesbezüglich an den Personalrat wenden. Dieser hat dann die Einhaltung der Rechte bei der Dienststellenleitung einzufordern. Um ihrer Kontrollpflicht nachkommen zu können, hat die JAV einen Anspruch darauf, mit den einschlägigen Gesetzestexten und Kommentaren ausgestattet zu werden.

Eine weitere allgemeine Aufgabe der JAV ist es, **Anregungen und Beschwerden der von ihr vertretenen Beschäftigten**, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken (§ 61 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG). Sofern die JAV eine Anregung bzw. Beschwerde für nicht gerechtfertigt hält, muss sie darüber einen Beschluss fassen und den Antragsteller bzw. den Beschwerdeführer hierüber informieren. Stuft sie die Angelegenheit jedoch als berechtigt ein, muss die JAV beim Personalrat auf deren Erledigung hinwirken. Dieser prüft dann die Angelegenheit – unabhängig von der Wertung der JAV – und muss mit der Dienststellenleitung in Verhandlung treten, sofern er die Anregung oder Beschwerde seinerseits für berechtigt hält.

Wie erhält die JAV die für ihre Arbeit benötigten Informationen?

Gemäß § 61 Abs. 3 Satz 1 BPersVG ist der **Personalrat** verpflichtet, die **JAV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**, damit diese die ihr obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Der Personalrat muss die Unterrichtung **von sich aus** betreiben. Einer besonderen Aufforderung durch die JAV bedarf es nicht. Die Unterrichtungspflicht ist auch nicht auf die dem Personalrat vorliegenden Informationen beschränkt. Der Personalrat kann im Einzelfall verpflichtet sein, weitere Auskünfte vom Dienststellenleiter oder von sonstigen Stellen einzuholen. Der Personalrat ist darüber hinaus – jedoch nur **bei einem entsprechenden Verlangen der JAV** – nach § 61 Abs. 3 Satz 2 BPersVG verpflichtet, der JAV **alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen**, die diese für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben für erforderlich hält. Dazu zählen solche Unterlagen, die der Personalrat seinerseits gemäß § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG von der Dienststelle verlangen kann. Bestehen über die Erforderlichkeit Meinungsverschiedenheiten, darf der Personalrat die Vorlage nur dann verweigern, wenn ganz offensichtlich ist, dass die JAV die Unterlagen vernünftigerweise nicht für erforderlich halten darf. Regelmäßig hat die JAV aber keinen Anspruch darauf, dass ihr die Unterlagen dauerhaft überlassen werden müssen. Die verlangten Unterlagen sind der JAV lediglich **zeitweilig zu dem konkreten Anlass** zu überlassen.

Darf die JAV an Personalratssitzungen teilnehmen?

Ja, und zwar **an allen Personalratssitzungen – mit beratender Stimme**. Dies beinhaltet ein Rederecht und einen Informationsanspruch in demselben Umfang, wie ihn auch die Personalratsmitglieder haben. Selbstverständlich gilt auch die Schweigepflicht. Gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 BPersVG kann (nicht muss) die **JAV eines ihrer Mitglieder** als Vertreter entsenden. Bei einer JAV, die aus mehreren Mitgliedern besteht, muss sie darüber entscheiden, welches ihrer Mitglieder sie zu der Personalratssitzung entsenden will. Dabei kann immer dasselbe Mitglied entsandt werden oder aber von Personalratssitzung zu Personalratssitzung hierüber entschieden werden.

Neben diesem allgemeinen Teilnahmerecht gibt es das **besondere Teilnahmerecht** (§ 40 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Dieses steht der gesamten JAV zu, also **allen JAV-Mitgliedern**. Es bezieht sich aber nicht auf die gesamte Sitzung, sondern nur auf **einzelne**, nämlich solche **Tagesordnungspunkte**, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die von der JAV vertretenen Beschäftigten betreffen. Eine **besondere Betroffenheit** liegt dann vor, wenn eine Angelegenheit aus personalvertretungsrechtlicher Sicht die bedeutsamen und damit schützenswerten Interessen der Jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten berührt. Dass daneben ebenso bedeutsame oder noch gewichtigere Interessen der übrigen Beschäftigten oder bei einer Gruppenangelegenheit der Angehörigen dieser Gruppe betroffen sind, ist unschädlich (BVerwG 28. 10. 1993,

ZfPR 1994, 10). Hierzu gehören etwa alle Fragen, die mit der Berufsausbildung zusammenhängen. Umstritten ist, ob der JAV ein besonderes Teilnahmerecht bei der Beratung von personellen Einzelmaßnahmen gegenüber Auszubildenden wie Kündigung und Versetzung zusteht. Dies ist in der Rechtsprechung noch nicht endgültig geklärt. Gleichwohl sollte es eingefordert werden, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass bei der Beratung über derartige Maßnahmen jugend- bzw. ausbildungsspezifische Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind.

Damit die JAV ihr allgemeines bzw. besonderes Teilnahmerecht an den Personalratssitzungen wahrnehmen kann, ist der Vorsitzende des Personalrats verpflichtet (§ 34 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. Satz 4 BPersVG), die JAV zu den Sitzungen des Personalrats **rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen**.

Wann steht der JAV ein Stimmrecht im Personalrat zu?

Sofern von einem Personalratsbeschluss **überwiegend** die von der JAV vertretenen Beschäftigten betroffen sind, hat die **gesamte JAV** nicht nur ein Teilnahmerecht an dem betreffenden Tagesordnungspunkt, sondern alle teilnehmenden JAV-Mitglieder besitzen dann sogar **Stimmrecht** (§ 40 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Eine **überwiegende Betroffenheit** liegt vor, wenn die personalvertretungsrechtlich schutzwürdigen Interessen der Jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten nach Art und Umfang gegenüber den Interessen der anderen Beschäftigten **größeres Gewicht** haben. Das ist z.B. der Fall, wenn es um einen Entscheibschluss von JAV-Mitgliedern zu einer Schulungsveranstaltung geht. Bei einer überwiegenden Betroffenheit steht allen Mitgliedern der JAV, die keine Einteilung ihrer Vertreter nach Gruppen kennt, ein Stimmrecht zu. Dies kann dazu führen, dass in Gruppenangelegenheiten gemäß § 38 Abs. 2 BPersVG ein Überstimmen der Gruppenvertreter des Personalrats durch die JAV möglich ist.

Und wenn der Personalrat die Rechte der JAV nicht beachtet?

Fehlt es an einer ordnungsgemäßen Einladung der JAV, sind Beschlüsse des Personalrats grundsätzlich dennoch wirksam. Etwas anderes kann gelten dann, wenn die JAV mangels ordnungsgemäßer Ladung nicht an der Sitzung teilgenommen hat und der Personalrat gleichwohl über eine Angelegenheit Beschluss gefasst hat, bei der der JAV ein Stimmrecht zugestanden hätte.

Wie kann die JAV gegen einen Personalratsbeschluss, der nicht ihren Interessen entspricht, vorgehen?

Die JAV hat ein **Einspruchsrecht**, sofern sie mehrheitlich der Auffassung ist, dass ein Beschluss des Personalrats zu einer **erheblichen Beeinträchtigung wichtiger Interessen** der von ihr vertretenen Beschäftigten führt. Legt die JAV ihr „Veto“ ein, muss der Personalrat den

Beschluss gemäß § 39 Abs. 1 BPersVG für die Dauer von einer Woche aussetzen. In dieser Zeit soll dann eine Verständigung zwischen Personalrat und JAV erfolgen. Nach Wochenfrist kann der Personalrat erneut über den ausgesetzten Beschluss beraten und abstimmen. Eine erneute Aussetzung ist danach durch die JAV aber nicht mehr möglich.

Welche weiteren Rechte bzw. Arbeitsmöglichkeiten besitzt die JAV?

An Besprechungen mit dem Dienststellenleiter (**Monatsgespräch**) muss der Personalrat die JAV beteiligen, **wenn und soweit Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Jugendliche oder Auszubildende betreffen**. Ergibt sich eine solche Betroffenheit erst während der Diskussion und kann die JAV so kurzfristig nicht hinzugezogen werden, ist die Besprechung dieses Themas abzubrechen, um der JAV im nächsten Gespräch die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Die JAV kann durchsetzen, dass sich der Personalrat mit einem von ihr für wichtig erachteten, ihre Klientel betreffenden Thema befasst. Hierzu bedarf es eines **Antrags der Mehrheit der Mitglieder der JAV**. Dann muss der Vorsitzende des Personalrats den **Beratungspunkt auf die Tagesordnung** der nächsten Personalratssitzung setzen.

Eigene **Sprechstunden der JAV** sind während der Arbeitszeit – im Einvernehmen mit dem Personalrat – möglich, wenn die JAV sie für erforderlich hält.

Wie sehen die persönlichen Arbeitsbedingungen der JAV-Mitglieder aus?

JAV-Mitglieder sind ehrenamtlich und unentgeltlich tätig. Sie dürfen auf Grund der Wahrnehmung ihres Amtes aber **nicht benachteiligt** werden. Deshalb werden **Dienstbezüge/Arbeitsentgelt ungeschmälert**, also grundsätzlich auch mit Zulagen und Zuschlägen, weitergezahlt. Die JAV-Arbeit (JAV-Sitzungen, Personalratssitzungen und alle sonstigen Aufgaben, die sich aus dem Amt ergeben) soll grundsätzlich während der Arbeitszeit erledigt werden. Deshalb ist das JAV-Mitglied im notwendigen Umfang von seiner dienstlichen Tätigkeit **freizustellen**. Müssen ausnahmsweise JAV-Aufgaben außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden, ist dies durch entsprechende **Freizeitgewährung** auszugleichen.

Und wie sind JAV-Mitglieder in ihrem Amt geschützt?

Einem JAV-Mitglied kann während seiner Amtszeit und noch ein Jahr danach **nicht ordentlich gekündigt** werden. Eine außerordentliche Kündigung bleibt dagegen möglich, bedarf aber der Zustimmung des Personalrats bzw. bei dessen Weigerung der Ersetzung durch das Verwaltungsgericht. Ersatzmitglieder sind ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Vertretungsfalles bis zum Ablauf eines Jahres nach dem letzten Vertretungs-

fall ebenfalls vor ordentlichen Kündigungen geschützt. **Versetzungen, Umsetzungen mit Dienortwechsel und Abordnungen** von JAV-Mitgliedern gegen deren Willen sind nur dann möglich, wenn sie auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der JAV **aus wichtigen dienstlichen Gründen dringend geboten** sind. Außerdem muss die Zustimmung des Personalrats vorliegen. Für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Ausbildung gilt das Verbot ordentlicher Kündigung und das Erfordernis der Zustimmung des Personalrats bei außerordentlichen Kündigungen, Versetzungen, Umsetzungen mit Dienortwechsel und Abordnungen nicht (§ 47 Abs. 3 BPersVG). Diese Beschäftigten können entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet werden, denn der Einsatz in verschiedenen Dienststellen ist der gewünschten Vielseitigkeit der Ausbildung geschuldet. Der erforderliche Wechsel der Ausbildungsstelle im Rahmen der Ausbildung führt aber nicht zum Verlust des Mandates in der JAV, sondern bringt dieses nur bis zur Rückkehr in die Stammdienststelle zum Ruhen.

Mitglieder der JAV, die als Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehen, haben **nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses** grundsätzlich einen **Anspruch auf Weiterbeschäftigung**, wenn in der Dienststelle ein ausbildungsadäquater freier Arbeitsplatz vorhanden ist (§ 9 BPersVG; siehe dazu den dbb-Personalratsbrief Weiterbeschäftigungsanspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern).

Das Mandat eines JAV-Vertreters erlischt übrigens nicht, wenn während der zweijährigen Amtszeit die Altersgrenze von 26 Jahren überschritten wird.

Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.

Stand: 11/2011



Herausgegeben
von der Bundesleitung des
dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin