

Gemeinsame Forderungen des dbb und der dbb jugend

**Stärkung der Stellung der
Jugend- und Auszubildendenvertretung
im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

Stand: Mai 2014



Die Stärkung der Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist seit langem Anliegen des dbb. Dies kommt insbesondere in den im dbb Novellierungskonzept zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthaltenen Änderungsvorschlägen zum Ausdruck:

1. Aufhebung der bisherigen Altersgrenze für das aktive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung/Zusätzliche Wählbarkeit auch für alle unter 30-jährigen Beschäftigten

Die Beschäftigten, die sich in der JAV engagieren, sollen verantwortungsvoll die Rahmenbedingungen in der Dienststelle mitgestalten. Dafür braucht es eine angemessene Anzahl geeigneter Kolleginnen und Kollegen, die sich dieser Aufgabe stellen wollen und können.

Allerdings war es in den vergangenen Jahren kaum noch möglich, Kandidatinnen und Kandidaten für die JAV zu benennen, welche die Altersvoraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen. Das liegt an den geringen Ausbildungs- und Übernahmezahlen sowie dem generell gestiegenen Eintrittsalter in die Ausbildung. In vielen Teilen der Verwaltung konnte eine JAV deshalb nicht gebildet werden. Das Durchschnittsalter eines Auszubildenden lag in den siebziger Jahren bei 16,6 Jahren; mittlerweile ist es auf über 19 Jahre gestiegen. Bei weiterem Anstieg ist davon auszugehen, dass es demnächst fast unmöglich sein wird, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und eine JAV zu bilden.

Vor diesem Hintergrund ist zu fordern, dass alle Jugendlichen und – altersunabhängig – alle in Ausbildung befindlichen Beschäftigten das aktive Wahlrecht erhalten.

Für das passive Wahlrecht ist zu fordern, dass - wiederum altersunabhängig – alle in Ausbildung Beschäftigten auch wählbar sind. Zur Erschließung eines größeren Kandidatenreservoirs ist darüber hinausgehend erforderlich, dass auch nicht in Ausbildung befindliche Beschäftigte wählbar sind, sofern sie unter 30 Jahre alt sind.

2. Anhebung der Anzahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter in Dienststellen ab 150 Beschäftigten im Sinne des § 57 BPersVG

Im Zuge der grundlegenden Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung angehoben worden, um damit das betriebsverfassungsrechtliche Moment in den Betrieben der privaten Wirtschaft deutlich zu stärken. Übertragen auf die öffentliche Verwaltung ist ebenfalls eine Anhebung der Zahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung angebracht.



3. Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens

Um die Hürden für die Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung so niedrig wie möglich zu halten, böte sich die Implementierung eines vereinfachten Wahlverfahrens im BPersVG an. Die Essentialia der Wahl blieben erhalten, indes entfielen die sonstigen zeitintensiven und fehleranfälligen Formalien des Verfahrens. So könnte dem Wahlvorstand die Entscheidung darüber übertragen werden, die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Dienststellen mit einer geringeren Anzahl an jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden in einer einzigen Wahlversammlung stattfinden zu lassen. Diese wäre spätestens vier Wochen vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung einzuberufen. Als Wahlverfahren wäre die Mehrheitswahl (Personenwahl) festzulegen. Wahlvorschläge könnten bis eine Woche vor der Wahlversammlung beim Wahlvorstand von den wahlberechtigten Jugendlichen und Auszubildenden und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften eingereicht werden.

Eine entsprechende Regelung gibt es etwa in Sachsen in § 61 SächsPersVG. Dort hat der Gesetzgeber das vereinfachte Wahlverfahren bis zu einer Anzahl von in der Regel zwanzig Jugendlichen und Auszubildenden zugelassen.

4. Verbesserung der Teilnahmerechte in der Personalratssitzung und Stärkung der Stellung der JAV bei der Beschlussfassung

Eine stärkere Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung in die Beratungen des Personalrats ist angesichts der zunehmenden Probleme bei der Beschäftigung Jugendlicher geboten. Eine rechtzeitige Stellungnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann die sachverständige Mitarbeit des Personalrats in der Dienststelle fördern. Schon bisher war es möglich, die JAV zu Beratungszwecken zu Vorstandssitzungen hinzuzuziehen. Die Aufnahme dieser Praxis in eine gesetzliche Regelung ist sinnvoll, um verbleibende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und eine effektive Vorbereitung der Personalratsbeschlüsse zu fördern.

5. Bei Betroffenheit der von der JAV vertretenen Belange Hinzuziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung - über die Monatsgespräche hinaus - zu allen Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung

Für eine Beschränkung der Zuziehungspflicht auf die Monatsgespräche sind sachliche Gründe nicht ersichtlich. Sinn und Zweck der Jugendvertretung entspricht es vielmehr, wenn diese ohne Ausnahme zu allen Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung dann hinzugezogen wird, wenn die von ihr wahrzunehmenden besonderen Interessen der in § 57 BPersVG genannten Beschäftigten betroffen sind.



6. Beteiligung bei der Auswahl von Ausbildern

Die Person der Ausbilderin oder des Ausbilders ist in Bezug auf die fachliche Qualifizierung ebenso wie in Bezug auf die charakterliche Eignung von besonderer Bedeutung für die Qualität und damit den Erfolg der Ausbildung. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat daher ein hohes Interesse daran, die ausbildenden Personen kennen zu lernen und ihre Auffassung über deren Eignung als Ausbilder aus Sicht der Auszubildenden äußern zu können. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sollte daher sowohl an der Auswahl der ausbildenden Personen als auch an der Auswahl der Ausbildungsleiterin oder des Ausbildungsleiters teilnehmen dürfen. Damit muss ein Recht auf frühzeitige und fortlaufende Information einhergehen.

Eine entsprechende Regelung wurde in Nordrhein-Westfalen im Zuge der Novellierung im Jahre 2011 in § 61 Abs. 5 LPVG NW eingefügt.

7. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren

In § 68 Abs. 5 seines Novellierungskonzepts fordert der dbb, dass ein Mitglied der Personalvertretung an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren beratend teilnehmen kann. Weiterhin ist nach den Vorstellungen des dbb ein Mitglied der Personalvertretung hinzuzuziehen, soweit die Dienststelle Aufnahmeprüfungen sowie zentrale Besprechungen zur Herstellung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe durchführt oder von Dritten durchführen lässt. Konsequenterweise ist dieser Änderungsvorschlag auf die Jugend- und Auszubildendenvertretung als die zur Vertretung der Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden vom Gesetzgeber bestimmte Vertretung auszudehnen. Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung sollte daher – zusätzlich zu dem Mitglied der Personalvertretung – dann beratend teilnehmen können, wenn Beschäftigte im Sinne des § 57 BPersVG eingeladen sind.

Auch der Landesgesetzgeber in NRW hat eine entsprechende Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgesehen (§ 64 Abs. 2 Satz 3 LPVG NW).

8. Teilnahme an Personalgesprächen

Die Teilnahme eines Personalratsmitglieds seines Vertrauens an Gesprächen mit dem Arbeitgeber - zum Beispiel über Änderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsabläufe, notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen - entspricht einem Bedürfnis vieler Beschäftigter. Die Rechtsprechung lehnt einen Anspruch der Beschäftigten auf Hinzuziehung eines Personalratsmitglieds gegen den Willen des Arbeitgebers jedoch unter Hinweis darauf ab, dass eine solche Aufgabe im Bundespersonalvertretungsgesetz – anders als im Betriebsverfassungsgesetz, wo ausdrücklich vorgesehen ist, dass Arbeitnehmer bei speziellen Themen ein Betriebsratsmit-



glied hinzuziehen dürfen (siehe dort § 81 Abs. 4 Satz 3, § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) – gerade nicht geregelt und daher als beredtes Schweigen des Gesetzgebers zu verstehen sei.

Die Gründe, derentwegen Beschäftigte die Teilnahme eines Personalratsmitglieds wünschen, sind vielfältig, sie reichen von einer allgemeinen Unsicherheit gegenüber dem Arbeitgeber über den Wunsch nach Anwesenheit eines bei Meinungsverschiedenheiten eventuell notwendigen neutralen Zeugen bis zum Wunsch nach einem Mediator als Garant für einen friedlichen Ablauf des Gesprächs. Daher sollte auf Wunsch des Beschäftigten ein von diesem ausgewähltes Personalratsmitglied an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle teilnehmen dürfen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden. Das Gleiche gilt für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit es um beteiligungspflichtige Angelegenheiten der von ihr vertretenen Beschäftigten geht.

9. Verankerung des Bedürfnisses der Zustimmung nicht nur des Personalrats, sondern auch der JAV bei außerordentlicher Kündigung eines JAV-Mitglieds

Im Falle der außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds der Jugendvertretung wird ebenso entscheidend in die Zusammensetzung dieses Vertretungsorgans eingegriffen wie bei der außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung. Im Hinblick hierauf sollte neben der Zustimmung des Personalrats auch die Zustimmung der Jugendvertretung erforderlich sein. Bei Meinungsverschiedenheiten soll das Votum der Jugendvertretung als der am unmittelbarsten betroffenen Institution ausschlaggebend sein.

10. Durchführung einer JAV-Versammlung zweimal in jedem Kalenderjahr

Die besonderen Angelegenheiten der in § 57 BPersVG genannten Beschäftigten erfordern es, zweimal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen. Durch die zweimalige Einberufung einer Jugend- und Auszubildendenversammlung in jedem Kalenderjahr soll sichergestellt werden, dass die Interessen der in § 57 genannten Beschäftigten schneller aufgegriffen und ggf. umgesetzt werden können.