



## Informationen zur Personalratsarbeit:

### Zusammenarbeit mit der JAV

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: Januar 2021; Redaktion: Kai Tellkamp

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

## **Warum gibt es eigentlich neben dem Personalrat noch eine JAV?**

Während sich der Personalrat für das Wohl aller in der Dienststelle tätigen Beschäftigten – übrigens inklusive der Auszubildenden und Anwärter (§ 4 Satz 2, § 5 Nr. 2) – einsetzt, konzentriert sich die Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV) ergänzend speziell auf die Belange der jugendlichen Beschäftigten. So soll erreicht werden, dass deren Anliegen wirkungsvoll und sachgerecht behandelt werden und nicht Gefahr laufen, in den umfangreichen Aufgaben des Personalrates nur eine Nebenrolle zu spielen.

Zu den jugendlichen Beschäftigten zählen übrigens alle unter 18 Jahren sowie Auszubildende und Anwärter (§ 63 Abs. 1). Eine Altersgrenze existiert seit Dezember 2020 nicht mehr. Die Definition ist nicht nur im Zusammenhang mit den Aufgaben der JAV sondern auch mit der Wahlberechtigung relevant.

Wichtige Betätigungsfelder für die JAV sind zum Beispiel die Ausbildungsqualität und die Übernahme nach der Ausbildung. Der Personalrat sollte seine Aufgabe insbesondere in der Unterstützung und Beratung der JAV sehen.

## **Bildung der JAV und Verantwortung des Personalrats**

Voraussetzung für die Bildung einer JAV ist allerdings, dass es in der Dienststelle einen Personalrat und mindestens fünf jugendliche Beschäftigte gibt (§ 62). Wählbar sind neben den jugendlichen Beschäftigten auch Beschäftigte, die nicht mehr in der Ausbildung sind, wenn sie höchstens 26 Jahre (die Altersgrenze wurde im Dezember 2020 angehoben) alt sind – aber jeweils nur, wenn sie nicht bereits Personalratsmitglieder sind (§ 63 Abs. 2).

Der Personalrat ist dafür verantwortlich, dass JAV-Wahlen stattfinden. Denn ihm obliegt die Bestellung des Wahlvorstandes (§ 34 Abs. 1,2 i.V.m. § 1 Abs. 1 der Wahlordnung sowie § 65 Abs. 1). Das gilt auch für den Fall einer amtierenden JAV; die Bestellung des Wahlvorstandes muss spätestens 12 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV erfolgen, die grundsätzlich lediglich 2 Jahre beträgt (§ 65 Abs. 2).

## **Maßnahmen nur gemeinsam mit dem Personalrat**

Selbstverständlich ist es zunächst eine eigene Aufgabe der JAV, Themen zu sammeln, zu bewerten und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln (§ 66 Abs. 1). Sie kann sich auch eigenständig zum Beispiel an die Dienststellenleitung oder die Ausbildungsleitung wenden, etwa um auf Mängel hinzuweisen oder Anregungen vorzutragen.

Nach der Konzeption des MBG hat die JAV jedoch keine eigenen durchsetzbaren Beteiligungsrechte gegenüber der Dienststelle – die JAV agiert ggf. vielmehr über den Personalrat. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die JAV meist gar nicht über hinreichende Erfahrungen und Kenntnisse verfügen kann, um Ziele eigenständig durchzusetzen. Deshalb regelt das Mitbestimmungsgesetz eine enge Zusammenarbeit zwischen Personalrat und JAV mit gegenseitigen Rechten und Pflichten. Der Personalrat ist der JAV dabei jedoch nicht übergeordnet, er hat weder Weisungs- noch Kontrollrechte.

Ein wichtiger Grundsatz ist: Möchte sich die JAV für eine konkrete Maßnahme einsetzen, die den jugendlichen Beschäftigten dient, kann sie das nur gemeinsam mit dem Personalrat (§ 66 Abs. 1 Nr. 2). Die JAV ist quasi bei der verbindlichen Umsetzung ihrer Vorschläge auf den Personalrat als „Mittelsmann“ angewiesen. Das ist gewissermaßen folgerichtig, denn für Maßnahmen im Sinne des Mitbestimmungsrechts, die sich auf die Rechtsverhältnisse, die Arbeitsplätze oder die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken, ist stets der

Personalrat zuständig. Nur er kann Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen (§ 56), ebenso beschließt nur er über Maßnahmen, die von der Dienststelle beantragt werden (§ 52 Abs. 2). Folglich kann die JAV auch nicht eigenständig, sondern nur über den Personalrat die Zustimmung zu beabsichtigten Maßnahmen der Dienststelle verweigern.

### **Rechte der JAV im Zusammenhang mit Personalratssitzungen**

Ein Mitglied der JAV kann an allen Sitzungen des Personalrates beratend teilnehmen. Dieses Recht besteht unabhängig von der Tagesordnung, also selbst dann, wenn voraussichtlich keine Angelegenheiten behandelt werden, die die JAV betreffen. Hintergrund ist, dass sich im Sitzungsverlauf doch noch JAV-relevante Themen entwickeln können und dass der JAV einen Gesamtüberblick über die Lage in der Dienststelle ermöglicht werden soll, um ggf. Rückschlüsse bzw. Anregungen für die JAV-Arbeit ableiten zu können.

An der Behandlung von Angelegenheiten im Personalrat, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen (zum Beispiel Einstellung neuer Azubis, Beurteilungsgrundsätze für Azubis, zeitliche Lage der Arbeitszeit für Azubis), kann sogar die gesamte JAV beratend teilnehmen (§ 31 Abs. 1). Damit die JAV von diesem Recht Gebrauch machen kann, ist sie zu den Sitzungen des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen (§ 25 Abs. 2).

Die JAV hat sogar die Möglichkeit, eine Personalratssitzung zu erzwingen: Auf Antrag der Mehrheit der Mitglieder der JAV ist in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen, innerhalb von zehn Arbeitstagen eine Sitzung des Personalrates anzuberaumen (§ 25 Abs. 3 Nr. 5). Dieses Instrument dürfte insbesondere dann in Frage kommen, wenn eine besondere Eilbedürftigkeit vorliegt beziehungsweise keine Möglichkeit besteht, die gewünschte Angelegenheit im Rahmen einer regulären Personalratssitzung zu behandeln. Mit dem Antragsrecht wird der JAV auch eine Möglichkeit an die Hand gegeben, auf die Ablehnung ihrer Wünsche für die Tagesordnung zu reagieren. Deshalb macht es sicher Sinn, vorrangig entsprechende Wünsche zu berücksichtigen, wenn diese nicht abwegig sind.

Der JAV wird im Personalrat sogar ein Stimmrecht zugebilligt: Bei Beschlüssen des Personalrates, die überwiegend die jugendlichen Beschäftigten betreffen, hat die (gesamte!) JAV Stimmrecht (§ 31 Abs. 1). Deshalb ist es bedeutsam, dass in entsprechenden Fällen die gesamte JAV an Personalratssitzungen teilnimmt. Ggf. ist auf Ersatzmitglieder der JAV zurückzugreifen (§ 23 i.V.m. § 65 Abs. 2). Es ist durchaus denkbar und rechtmäßig, dass die Stimmen der JAV ausschlaggebend für eine Mehrheit im Personalrat sind.

Die Rechte der JAV enden keineswegs mit der Beschlussfassung im Personalrat: Soweit durch einen Beschluss des Personalrats wichtige Interessen der jugendlichen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden, ist dieser Beschluss auf Antrag der JAV für die Dauer von zehn Arbeitstagen auszusetzen. Innerhalb der Frist soll eine Verständigung gesucht werden. Anschließend ist über die Angelegenheit neu zu beschließen (§ 29).

Hat die JAV an einer Sitzung des Personalrates ganz oder teilweise teilgenommen, ist ihr der diesbezügliche Teil der Sitzungsniederschrift in Abschrift zuzuleiten (§ 32 Abs. 3).

### **Welche Rolle spielt der Personalrat bei den eigenständigen Aktivitäten der JAV?**

Die JAV kann eigene Plattformen nutzen, um Anliegen der jugendlichen Beschäftigten zu erfahren beziehungsweise sich mit diesen zu befassen. Der Personalrat ist in einem gewissen Rahmen eingebunden insbesondere mit dem Ziel, unterstützend wirken zu können.

Die JAV kann Sprechstunden für die jugendlichen Beschäftigten einrichten (§ 33). Daran kann ein Mitglied des Personalrates beratend teilnehmen. Auch wenn der Personalrat das Recht hat, ein Mitglied zu bestimmen, sollte ein Einvernehmen mit der JAV angestrebt werden.

Es auch ist denkbar, dass jugendliche Beschäftigte ihre Anliegen in den Sprechstunden des Personalrates vortragen. Deshalb hat die JAV das Recht, mit einem Mitglied an den Sprechstunden des Personalrates teilzunehmen.

JAV und Personalrat können auch gemeinsame Sprechstunden durchführen.

Die JAV kann Sitzungen durchführen. Der Personalrat ist zuvor zu verständigen. An den Sitzungen der JAV kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalrats-Mitglied teilnehmen, es sei denn, dass die Mehrheit der JAV dem widerspricht (§ 66 Abs. 4).

Die JAV hat in der Regel einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugendversammlung durchzuführen. Daran soll die/der Personalratsvorsitzende oder ein anderes vom Personalrat beauftragtes Mitglied des Personalrates teilnehmen (§ 67 Satz 2).

### **Sonstige Beteiligung, Information und Unterstützung der JAV durch den Personalrat**

Für die JAV ist es kaum möglich, alle relevanten Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu haben. Deshalb ist der Personalrat eine wichtige Informationsquelle für die JAV, was insbesondere in § 66 Abs. 5 verankert ist.

Danach ist die JAV zur Durchführung ihrer Aufgaben durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Diese Informationspflicht bezieht sich sowohl auf Vorhaben des Personalrates als auch auf Absichten der Dienststelle. Die erforderlichen Unterlagen werden ihr ebenfalls durch den Personalrat zur Verfügung gestellt. Die JAV kann jederzeit eine Beratung der erwogenen Maßnahmen verlangen.

Der Personalrat hat die JAV ggf. zu Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat hinzuzuziehen (§ 66 Abs. 6) - das gilt auch für die sogenannten „Monatsgespräche“ nach § 47 Abs. 1. Es gibt für die Hinzuziehungspflicht allerdings eine Voraussetzung und eine Ausnahme. Die Voraussetzung: Es müssen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen. Die Ausnahme: es geht um Personalangelegenheiten von Dienstvorgesetzten und von Personen mit Ausbildungsfunktion – es sei denn sie haben zugestimmt, dass die JAV an der jeweiligen Besprechung teilnimmt.

Empfehlenswert ist, dass der Personalrat ergänzend darauf achtet, dass die besonderen Rechte der JAV-Mitglieder beachtet werden.

Nachwuchskräfte, die sich aktiv für die Interessen der jugendlichen Beschäftigten einsetzen und dabei ggf. auch Konflikte mit der Dienststelle eingehen müssen, sind in besonderer Weise schutzbedürftig. Deshalb gilt für JAV-Mitglieder nicht nur das allgemeine Benachteiligungsverbot (§ 107 BPersVG). Auszubildende haben gem. § 9 BPersVG ergänzend ein Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die durch die Tätigkeit der JAV entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 34 i.V.m. § 66 Abs. 3). Dazu gehören zum Beispiel Kosten des sachlichen Geschäftsbedarfs, Aufwendungen für Fachliteratur und Reisekosten.

Eine sinnvolle und sachgerechte Arbeit der JAV ist nur sicherzustellen, wenn die Möglichkeit besteht, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dieses Recht wird der JAV in § 37 i.V.m. § 66 Abs. 3 eingeräumt. Die Dienststelle hat die Kosten zu tragen und muss JAV-Mitglieder dafür freistellen.

Ein Freistellungsanspruch besteht natürlich auch für die Übernahme der Aufgaben und Termine der JAV (§ 36 i.V.m. § 66 Abs. 3).