

**NÄHE  
IST  
UNSERE  
STÄRKE**

 dbb

Foto: fotolia © Jochem Scheffl

## **JAV im Überblick: Bildung, Aufgaben, Arbeitsweise**

Brief für Jugend- und Auszubildendenvertretungen  
im öffentlichen Dienst



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

## Wo kann eine JAV gebildet werden?

Eine JAV kann nur in einer Dienststelle gebildet werden, in der eine Personalvertretung besteht – **ohne Personalrat also keine JAV**. Außerdem müssen der Dienststelle **regelmäßig mindestens fünf Beschäftigte** angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

JAV kann es **auf allen Stufen** geben. Gibt es im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen also einen Bezirks- oder Hauptpersonalrat, so können auf diesen Ebenen auch Bezirks- und Haupt-JAV gewählt werden (§ 64 Abs. 1 BPersVG). Entsprechendes gilt für die Bildung einer Gesamt-JAV (§ 64 Abs. 2 BPersVG).

## Wählen und gewählt werden – wer ist dabei?

**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 demgegenüber 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 seinen 26. Geburtstag noch nicht gefeiert hat, kann deshalb auch dann noch gewählt werden, wenn seine Berufsausbildung bereits beendet ist. 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 genau zu derjenigen Dienststelle, in der jetzt die JAV gewählt werden soll, sind demgegenüber – anders als für die Wählbarkeit zum Personalrat – nicht erforderlich.

## Und wie kommt es zur Wahl?

Die Wahl wird von einem speziell hierfür zu bildenden Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt. Und für die Bildung dieses Wahlvorstands ist ganz allein der Personalrat der Dienststelle zuständig. Der **Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden** durch Beschluss (§ 60 Abs. 1 BPersVG). Anders als bei der Personalratswahl haben weder der Dienststellenleiter noch die Personalversammlung eine entsprechende Befugnis. Wer die Wahl einer JAV anstoßen will, muss sich also an den Personalrat wenden. **Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der „alten“ JAV** sollte der Wahlvorstand bestellt werden, damit es nicht zu einer „Vertretungslücke“ kommt. Vorsichtshalber kann die JAV selbst diesen TOP recht-

zeitig auf die Tagesordnung der Personalratssitzung setzen lassen (§ 34 Abs. 3 BPersVG). Erfolgt dennoch keine Beschlussfassung, ist guter Rat teuer. Das Gesetz hält hier nämlich keine Lösung vor. Es kann aber versucht werden, dem Personalrat gerichtlich die Bestellung des Wahlvorstands mittels **einstweiliger Verfügung** aufzugeben. Den Antrag an das Verwaltungsgericht können dann mindestens drei zur JAV wahlberechtigte Beschäftigte stellen, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder aber der Dienststellenleiter. Ob das ein gangbarer Weg ist, ist aber strittig.

## Wie ist es dort, wo es noch keine JAV gibt?

Sind die Voraussetzungen für die Wahl einer JAV erstmals erfüllt, kann die Wahl eingeleitet werden – auch mitten in der laufenden Amtsperiode des Personalrats, es muss also nicht bis zum regulären Wahltermin zugewartet werden. Der Personalrat muss, sobald ihm das Vorliegen der Voraussetzungen bekannt wird, einen Wahlvorstand bestellen (§ 60 Abs. 2 Satz 5, § 27 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG). Kommt er damit nicht von allein „in die Gänge“, sollten die Jugendlichen und Auszubildenden dies beim Personalrat einfordern. Das gilt auch, wenn zwar die Voraussetzungen für die Bildung einer JAV schon zuvor vorlagen, sich aber erst jetzt jemand gefunden hat, der bereit zur Kandidatur ist.

## Es gibt doch schon den Personalrat – ist denn da eine JAV überhaupt nötig?

**Auf jeden Fall!** Für Jugendliche und Auszubildende ist die JAV die Interessenvertretung für alle Fragen rund um Arbeit und Ausbildung. Es ist zwar richtig, dass die Jugendlichen und Auszubildenden immer auch uneingeschränkt zu den vom Personalrat zu vertretenden Beschäftigten gehören – daran ändert sich nichts, wenn eine JAV existiert. Der Personalrat ist aber zur Vertretung der Interessen **aller** Beschäftigten berufen – und die Jugendlichen und Auszubildenden bilden nur einen eher kleinen Teil der Gesamtbelegschaft. Die JAV darf sich demgegenüber auf die Vertretung der Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden beschränken. Deren **spezifische Belange und besonderen Interessen in die Personalratsarbeit einzubringen** und sich dafür einzusetzen, dass sie bei dessen Entscheidungen auch angemessen berücksichtigt werden, **das ist Aufgabe allein der JAV**.

## Wie passt das zusammen – JAV und Personalrat?

Nach der Konzeption des BPersVG ist die JAV ein zusätzliches Organ, aber **ohne eigene durchsetzbare Beteiligungsrechte**, d.h. die JAV kann die Interessen der von ihr vertretenen Beschäftigten nicht selbst gegenüber der Dienststelle durchsetzen. Dieses Recht steht einzig dem Personalrat zu. Der Personalrat ist der JAV jedoch nicht übergeordnet; er hat ihr gegenüber

**weder Weisungs- noch Kontrollrechte.** Er ist vielmehr verpflichtet, zur Förderung der Belange der Jugendlichen und Auszubildenden mit dieser eng zusammenzuarbeiten und sie in ihrer Arbeit zu unterstützen (§ 68 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG).

## Was kann die JAV also bewirken?

Zu den **allgemeinen Aufgaben** einer JAV gehören alle Angelegenheiten sozialer, personeller oder wirtschaftlicher Art, die die Jugendlichen und Auszubildenden **unmittelbar oder mittelbar** betreffen (§ 61 Abs. 1 BPersVG). Das sind:

**Antragsrechte:** Die JAV kann selbst die Initiative ergreifen und **Maßnahmen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen**, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, **beim Personalrat beantragen**. Der Personalrat muss sich mit einem solchen Antrag ernsthaft befassen, also eine Sachdienlichkeits- und Zweckmäßigkeitprüfung vornehmen. Hält er den Antrag für berechtigt, ist er verpflichtet, etwaige ihm zustehende Beteiligungs- bzw. Initiativrechte wahrzunehmen bzw. durch Verhandlungen mit dem Dienststellenleiter auf die Erledigung der von der JAV vorgetragenen Angelegenheit hinzuwirken.

**Kontrollpflichten:** Darüber hinaus muss die JAV **prüfen, ob Vorschriften, die zu Gunsten der Jugendlichen und Auszubildenden gelten**, auch tatsächlich eingehalten werden. Dazu 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 Vorschriften 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.

**Anregungs- und Beschwerderechte:** Die Jugendlichen und Auszubildenden können Anregungen und Beschwerden an die JAV herantragen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung; die JAV muss diese prüfen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf Erledigung hinwirken. Dieser prüft dann die Gelegenheit und muss mit der Dienststellenleitung in Verhandlung treten, wenn – aber auch nur dann – er die Anregung oder Beschwerde seinerseits für berechtigt hält. Hält die JAV das Anliegen für nicht gerechtfertigt, muss sie darüber einen Beschluss fassen und den Antragsteller bzw. Beschwerdeführer hierüber informieren.

## Und wie läuft der „Arbeitsalltag“ der JAV ab?

Die JAV muss sich beraten und Beschlüsse fassen. Das geschieht in **Sitzungen** (§§ 61 Abs. 5, 34 Abs. 1 und 2

BPersVG); die JAV muss den Personalrat rechtzeitig vom Termin unterrichten, damit dieser ein Mitglied zur Teilnahme entsenden kann. Das Personalratsmitglied hat aber weder Kontroll- noch Stimmrechte. Die Sitzungen der JAV werden von deren Vorsitzenden geleitet und finden in der Regel **während der Arbeitszeit** statt. Sie sind **nicht öffentlich**. Die JAV ist **beschlussfähig**, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist; wobei ein verhindertes Mitglied aber durch ein Ersatzmitglied vertreten wird. Sie fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Auch die JAV muss eine **Niederschrift** über ihre Sitzung erstellen (§ 41 BPersVG) und darf sich eine **Geschäftsordnung** geben (§ 42 BPersVG). Auch die **beratende Teilnahme von Beauftragten der in der JAV vertretenen Gewerkschaften** dürfte zulässig sein. Stellt ein Viertel der Mitglieder der JAV einen entsprechenden Antrag, so darf und muss die Hinzuziehung erfolgen (§ 36 BPersVG).

An seinem **Monatsgespräch** mit dem Dienststellenleiter muss der Personalrat die JAV dann beteiligen, **wenn und soweit Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Jugendliche oder Auszubildende betreffen** (§§ 61 Abs. 4, 66 BPersVG). Ergibt sich eine solche Betroffenheit erst während des Gesprächs und kann die JAV so kurzfristig nicht hinzugezogen werden, ist die Besprechung dieses Themas abzubrechen, um der JAV im nächsten Gespräch die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben. Sind Personalrat und Dienststellenleiter insoweit einer Meinung, können sie zur Verbesserung der Zusammenarbeit die JAV auch zu anderen Gesprächen hinzuziehen; einen Anspruch hat die JAV darauf aber nicht.

Mit einem Antrag der Mehrheit ihrer Mitglieder kann die JAV durchsetzen, dass sich der Personalrat mit einem von ihr für wichtig erachteten, ihre Klientel betreffenden Thema befasst. Der Personalratsvorsitzende muss 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 (§§ 62, 43 BPersVG). Sie muss lediglich Ort und Zeit der Versammlung mit dem Personalrat abklären.

## Darf die JAV an Personalratssitzungen teilnehmen?

Ja, sie darf, muss es aber nicht. Das Teilnahmerecht besteht an **allen Personalratssitzungen**, unabhängig davon, welche Themen behandelt werden, aber **nur für eines ihrer Mitglieder**. Der Personalrat darf die Teilnahme weiterer Mitglieder nicht zulassen. Bei einer JAV, die aus mehreren Mitgliedern besteht, muss sie darüber entscheiden, welches ihrer Mitglieder sie zu der Personalratssitzung entsenden will. Es kann immer dasselbe sein; die JAV kann aber auch für jede Personalratssitzung erneut entscheiden. Das teilnehmende JAV-Mitglied hat **beratende Stimme** (§ 40

Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Dies beinhaltet ein Rederecht und einen Informationsanspruch in demselben Umfang, wie ihn auch die Personalratsmitglieder haben. Selbstverständlich gilt auch die Schweigepflicht.

Demgegenüber gestattet das **besondere Teilnahmerecht** (§ 40 Abs. 1 Satz 2 BPersVG) der gesamten JAV, also **allen JAV-Mitgliedern, die Teilnahme verbunden mit einem Rederecht**. Es bezieht sich aber nicht auf die gesamte Sitzung, sondern greift nur für **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 Auszubildenden 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 gehört nicht die Einstellung von Beamtenanwärtern unter 25 Jahren, wohl aber etwa alle Fragen, die mit der **Berufsausbildung** oder dem **Jugendarbeitsschutz** zusammenhängen. Nicht geklärt in der Rechtsprechung ist, ob der JAV ein besonderes Teilnahmerecht bei der Beratung von personellen Einzelmaßnahmen gegenüber Auszubildenden wie Kündigung und Versetzung zusteht. 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 Personalratsitzungen wahrnehmen kann, muss der Personalratsvorsitzende die JAV **rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einladen** (§ 34 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. Satz 4 BPersVG).

## Dabei sein kann nicht alles sein – haben die JAV-Vertreter im Personalrat auch Stimmrecht?

Immer, aber auch nur dann, wenn von einem Personalratsbeschluss **überwiegend** die Jugendlichen und Auszubildenden betroffen sind, haben **alle JAV-Mitglieder** nicht nur ein Teilnahmerecht an dem betreffenden Tagesordnungspunkt, sondern auch Stimmrecht (§ 40 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). „Überwiegend“ bedeutet eine Steigerung von „besonders betroffen“ (BVerwG 28.10.1993, a.a.O.). Die personalvertretungsrechtlich schutzwürdigen Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden müssen **nach Art und Umfang ein größeres Gewicht** als die Interessen der anderen Beschäftigten haben. **Wenn der Personalrat die JAV nicht ordnungsgemäß einlädt**, sind seine Beschlüsse grundsätzlich dennoch wirksam. Anders kann es sein, 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 zugestan-

den hätte. Ein wiederholter Verstoß gegen die Ladungspflicht kann den Ausschluss aus dem Personalrat rechtfertigen (§ 28 BPersVG).

## Und was bedeutet „Vetorecht“?

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 für die Dauer von einer Woche aussetzen (§ 39 Abs. 1 BPersVG). 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. Danach ist keine weitere Aussetzung möglich.

## Wie steht es mit einer Versammlung aller Jugendlichen und Auszubildenden?

Auch die ist nicht nur möglich, sondern zwingend vorgesehen, und zwar **einmal im Kalenderjahr** (§ 63 BPersVG), möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung. Entsprechend der Personalversammlung ist die Jugend- und Auszubildendenversammlung, an der u.a. die Mitglieder der JAV, die zur JAV wahlberechtigten Beschäftigten, der Dienststellenleiter, der Personalratsvorsitzende oder ein von ihm beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen, ein – nicht öffentliches – **dienststelleninternes Ausspracheforum** für die Jugendlichen und in Ausbildung befindlichen Beschäftigten für ihre speziellen Anliegen und Probleme. Die Einberufung zu einer Versammlung erfolgt nach einem entsprechenden Beschluss der JAV durch den Vorsitzenden. Die Versammlung kann – allerdings nicht verbindlich – Beschlüsse fassen, die ernst zu nehmende und richtungweisende **Anstöße für die weitere Arbeit von Personalrat und JAV** darstellen.

Stand: 9/2015 | Die vorstehenden Ausführungen beschreiben die Rechtslage nach BPersVG. Aus dem Landespersonalvertretungsrecht können sich Abweichungen ergeben.



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion



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

Internet [www.dbb.de/themen/mitbestimmung](http://www.dbb.de/themen/mitbestimmung)  
Facebook [facebook.com/dbb.online](https://facebook.com/dbb.online)  
Twitter [twitter.com/dbb\\_news](https://twitter.com/dbb_news)