

<p>Betr.VG - Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>	<p>MVG EKD § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p>	<p>Anliegen, Forderungen und Begründungen für die Verbesserung / Angleichung der Rechte der JAV im MVG</p>
<p>§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit</p> <p>(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung.</p>	<p>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <ul style="list-style-type: none"> a. das 16. Lebensjahr vollendet haben, b. der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und c. Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten. 	<p>Alle jugendlichen Mitarbeitende und alle Auszubildenden sollen das Recht haben, sich für ihre Interessen einzusetzen und zur JAV kandidieren zu können.</p>
<p>§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung</p> <p>(1) Die JAV besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 Arbeitnehmer aus einer Person, 21 bis 50 aus 3 Mitgliedern, 51 bis 150 aus 5 Mitgliedern, 151 bis 300 aus 7 Mitgliedern, 301 bis 500 aus 9 Mitgliedern, u.s.w.</p> <p>(2) Die JAV soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.</p> <p>(3) Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.</p>	<p>3 Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.</p>	<p>Diakonische Einrichtungen wurden und werden immer größer und sind oft auf viele Standorte verteilt. JAVen sind damit häufig für viele Mitarbeitende zuständig, die auf Einrichtungsteile mit auch erheblicher Entfernung verteilt sind. Um die Aufgaben dann gut aufteilen zu können ist eine Staffelung entsprechend des Betr.VG notwendig.</p> <p>Sind die JAV Mitglieder für zu viele Mitarbeitende zuständig, muss sich die JAV entscheiden zwischen einer ordentlichen Erfüllung ihrer Aufgaben als JAV oder einer guten Ausbildung.</p> <p>Eine Aussage über die Zusammensetzung der JAV entsprechend des Betr.VG ist sinnvoll, um die Berufsgruppen / Ausbildungsberufe und die Geschlechter in der JAV gut abzubilden.</p>

<p>§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit</p> <p>(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.</p>		<p>Zusätzlich zu dem Bezug auf § 15 ist es hilfreich, den Zeitpunkt der JAV Wahlen in den Gesetzestext mit aufzunehmen.</p>
<p>§ 65 Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.</p>	<p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.</p>	<p>Im MVG wurde der § 30 (Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung) vergessen. Es ist wichtig, diesen aufzunehmen.</p> <p>Das Recht der JAV Sitzungen abzuhalten, das Fassen von Beschlüssen, die Pflicht einer Protokollführung und die Möglichkeit einer Geschäftsordnung sollten analog des Betr.VGs in das MVG aufgenommen werden</p>
<p>§ 66 Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats</p> <p>(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreter einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.</p>		<p>Ohne das Recht der JAV, Beschlüsse der MAV aussetzen zu können, um eine Verständigung zu erreichen, hat die JAV faktisch keine echte Einflussmöglichkeit. Sie kann bei Abstimmungen von der MAV immer überstimmt werden.</p> <p>Die Aufnahme eines entsprechenden Rechtes in das MVG ist deshalb bedeutend. (analog auch Schwerbehindertenvertretung)</p>

<p>§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.</p> <p>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.</p>	<p>2 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen.</p> <p>3 Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.</p>	<p>Das Recht einer Teilnahme aller JAV Mitglieder, wenn Themen besprochen werden, die überwiegend Jugendliche oder Auszubildende betreffen ist entscheidend, um die Interessen angemessen in den Sitzungen vertreten zu können.</p> <p>Die Möglichkeit, Themen der JAV auf die Tagesordnung der MAV Sitzung nehmen zu lassen, sollte ins MVG entsprechend aufgenommen werden.</p>
<p>§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen</p> <p>Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.</p>	<p>(6) 1 Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten.</p>	<p>Zusätzlich zu regelmäßigen Sitzungen sollte klargestellt sein, dass die JAV ein Teilnahmerecht hat, wenn die Angelegenheiten der JAV in Besprechungen mit der Dienststellenleitung erörtert werden.</p>

<p>§ 69 Sprechstunden</p> <p>In Betrieben, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.</p>		<p>In großen und/oder verzweigten Einrichtungen sind Sprechstunden ein gutes Instrument um den Kontakt zu den Mitarbeitenden zu fördern. Auch die JAVen der Diakonie brauchen daher diese Möglichkeit.</p>
<p>§ 70 Allgemeine Aufgaben</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <p>1.</p> <p>1a. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;</p> <p>1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;</p> <p>2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und</p>	<p>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden, 2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden, 3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. 	

<p>3. Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;</p> <p>Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren;</p> <p>4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.</p> <p>(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</p>		<p>Das Recht der JAV auf umfassende Unterrichtung und auf erforderliche Unterlagen fehlt im MVG.</p>
<p>§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung</p> <p>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitgeber</p>		<p>Das Recht der JAV eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einzuberufen fehlt im MVG.</p>

<p>kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und § 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.</p>		
<p>Zweiter Abschnitt Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung</p> <p>§ 72 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.</p>	<p>(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.</p>	<p>Die Möglichkeit zur Bildung einer Gesamt-JAV ist im MVG vom Bestehen einer Gesamt –MAV abhängig, nicht vom Bestehen mehrerer JAVen in einer Einrichtung.</p>
<p>Dritter Abschnitt Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung</p> <p>§ 73a Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden.</p>	<p>(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.</p>	
<p>§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen</p> <p>(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungs-</p>	<p>(3) 1 Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die</p>	<p>Das Übernahmerecht bzw. der Schutz der Mitglieder der JAVen ist im Betr.VG bedeutend besser geregelt als im MVG.</p>

<p>verhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung endet.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder 2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, bei Mitgliedern der JAV auch diese Beteiligte. 	<p>Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt.</p> <p>2 Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt.</p> <p>3 Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.</p>	