

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung im MVG.Württemberg

– JAV –



I.	Grundsatz	Seite 2
II.	Die Bildung einer JAV, Wahlen	Seite 3
III.	Die Aufgaben der JAV - Antragsrecht - Überwachungsrecht - Anregungsrecht	Seiten 4-6
IV.	Rechte der JAV - Teilnahmerecht an MAV-Sitzungen - Stimmrecht in MAV-Sitzungen - Rechtzeitige und umfassende Information - Vorlage von Unterlagen	Seiten 7-8
V.	Die Organisation der JAV - JAV-Sitzungen - Sachmittel für die JAV-Arbeit - Arbeitsbefreiung zur Ausübung des JAV-Amtes - Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Schulungen - Schweigepflicht - Einhaltung des Datenschutzes	Seiten 9-12
VI.	Rechtsstellung der JAV-Mitglieder - Ehrenamt, behinderungs- und Begünstigungsverbot - Abordnungs- und versetzungsverbot, Kündigungsschutz - Weiterbeschäftigungsanspruch	Seiten 13- 14
VII.	Besprechungen mit der Dienststellenleitung	Seite 15
VIII.	Information der Jugendlichen + Auszubildenden in der Einrichtung	Seite 16

I. Grundsatz

Jugendliche, Auszubildende sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zwecke der Berufsausbildung beschäftigt werden, können gemäß § 10 Abs. 2 Buchst. c) MVG.Wü **nicht** in eine **Mitarbeitervertretung** gewählt werden. Dies hat seinen Grund vor allem darin, dass ihre Ausbildungszeit regelmäßig kürzer als eine reguläre Amtszeit einer Mitarbeitervertretung ist. Die Interessen dieser Beschäftigtengruppe sind deshalb durch eine **gesonderte Vertretung** zu repräsentieren.

Die Interessenvertretung der Jugendlichen und Auszubildenden hat die Aufgabe, die besonderen Belange der Jugendlichen und der Auszubildenden zu artikulieren und dafür zu sorgen, dass diese angemessen berücksichtigt werden.

Die gewählte Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung ist kein eigenes Organ neben der Mitarbeitervertretung; sie hat keine eigenen Mitbestimmungs- und Mitberatungsrechte wie die MAV und kann auch keine Dienstvereinbarungen mit der Dienststellenleitung abschließen. Sie hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen; darüber hinaus besitzt sie Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren (§ 49 Abs. 6 Satz 2 und 3 MVG.Wü)



Es gilt daher der Grundsatz:

Wahrnehmung der Rechte sowie Anträge immer an die MAV!

II. Die Bildung einer JAV, Wahlen

Voraussetzungen (§ 49 Abs. 1 MVG.Wü)

Es müssen mindestens 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung tätig sein, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung angestellt sind.

Zu den „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ zählen alle Vertragsbeziehungen, die berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln.

- Auszubildende i.S.d. § 1 Abs. 2 und 3 BBiG
 - Schülerinnen und Schüler zur Kranken- und Altenpflege
 - Volontäre
 - Umschüler und Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen
 - Praktikanten
 - Studenten, wenn sie als Bestandteil ihres Studiums ein Praktikum absolvieren
- Eine weitere Voraussetzung für die **Wahl** der JAV ist, dass in der Einrichtung oder Dienststelle eine MAV vorhanden ist.

Wahlberechtigung (§ 49 Abs. 1 Satz 1 MVG.Wü)

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 18 Jahren (am Wahltag), Auszubildende und alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (siehe oben).

Wählbarkeit (§ 49 Abs. 1 Satz 2 MVG.Wü)

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der ACK angeschlossen ist.

Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der JAV (§ 49 Abs. 1 Unterabs. 2 MVG.Wü)

5 bis 15 Wahlberechtigten	zu wählen ist	1 Person
16 bis 50 Wahlberechtigten	zu wählen sind	3 Personen
mehr als 50 Wahlberechtigte	zu wählen sind	5 Personen

Amtszeit (§ 49 Abs. 2 MVG.Wü)

Die Amtszeit beträgt 2 Jahre

Wahlen, Wahlverfahren, Zeitpunkt der Wahl (§ 49 Abs. 4 MVG.Wü)

Für die Wahlen zur JAV gelten die Regelungen der Wahlen zur MAV entsprechend. Zudem ist § 16 WahlO zu beachten.

III. Die Aufgaben der JAV

§ 49 Abs. 5 MVG.Wü

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung 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.

In der Ausführungsbestimmung des OKR zu § 49 ist ferner folgendes zu lesen:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in der Dienststelle wahr und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Insbesondere hat sie Maßnahmen bzw. Angelegenheiten im Interesse der Jugendlichen und Auszubildenden **bei der Mitarbeitervertretung zu** beantragen, die die Mitarbeitervertretung, sofern sie sie für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten soll.

Zu 1. Antragsrecht

§ 49 Abs. 5 Nr. 1 gewährt der JAV ein allgemeines Antragsrecht. Die JAV kann Maßnahmen beantragen, die den Interessen der Jugendlichen, Auszubildenden und den weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten dienen.

In Nr. 1 ist nicht ausdrücklich geregelt, an wen der jeweilige Antrag gerichtet werden muss. Die Ausführungsbestimmung des OKR zu § 49 MVG.Wü greift die Formulierung des Absatz 5 Nr. 1, die in Orientierung an § 70 BetrVG gefasst wurde, im Wortlaut auf und stellt klar, dass die Maßnahmen bei der **Mitarbeitervertretung** - also nicht unmittelbar bei der Dienststellenleitung - zu beantragen sind. Insoweit muss sich der jeweilige Antrag inhaltlich auch auf Angelegenheiten in der Zuständigkeit der MAV beziehen.

Die JAV hat die gewünschten Maßnahmen bei der MAV zu beantragen. Dies setzt einen entsprechenden Beschluss der JAV voraus, die zuvor diese Angelegenheit beraten haben muss. Der/Die Vorsitzende der JAV leitet den Antrag an die MAV weiter. Die MAV ist verpflichtet, den Antrag entgegenzunehmen und sich mit ihm zu befassen. Der/Die Vorsitzende der MAV hat ihn auf die Tagesordnung der nächsten MAV-Sitzung zu setzen.

Die MAV prüft, ob die Anliegen berechtigt sind und ob sie in Folge gegenüber der Dienststellenleitung vertreten werden sollen. Die MAV kann dazu beispielsweise von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen.

Die MAV ist allerdings nicht verpflichtet, die von der JAV beantragten Maßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber weiter zu verfolgen. Unbegründete, unzweckmäßige oder unsachliche Anträge der JAV kann sie zurückweisen. Wie sie den Antrag an der Sache behandelt,

unterliegt ihrem Ermessen. Jedoch muss sie die JAV über die weitere Behandlung der Angelegenheit informieren.

Zu 2. Überwachungsrecht

Die JAV hat ein **Überwachungsrecht bzw. auch eine Überwachungspflicht** insbesondere bei der Einhaltung von zugunsten der Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Gesetze und Regelungen

Die JAV hat also auch darüber zu wachen, dass die zugunsten der Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeitenden geltenden Gesetze und Regelungen eingehalten werden. Das Überwachungsrecht beinhaltet gleichzeitig eine Überwachungspflicht. Erfasst werden alle Rechtsnormen, die für diese Mitarbeitenden von Bedeutung sind, insbesondere:

- das Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG –
- die AVR-Württemberg
- das Berufsbildungsgesetz – BBiG –

Die Überwachungsaufgaben beschränken sich allerdings nicht auf die Rechtsnormen, die nur für diesen Personenkreis gelten; es genügt, dass sich ihr Anwendungsbereich auch auf die Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt, z.B. das Arbeitszeitgesetz, aber auch Dienstvereinbarungen.

Die JAV kann auch ohne konkreten Anlass Stichproben machen, um die Einhaltung von Schutzvorschriften zu kontrollieren. Zu diesem Zweck kann sie mit Zustimmung der MAV die Jugendlichen, Auszubildenden bzw. die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen.

Stellt die JAV fest, dass zugunsten der von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltende Rechtsvorschriften nicht durchgeführt oder beachtet werden, kann sie nicht selbst und direkt dem Arbeitgeber gegenüber auf Abhilfe hinwirken. Hierfür ist in erster Linie die MAV zuständig, die zu diesem Zweck einzuschalten ist.

Zu 3. Anregungsrecht

Zweck der Regelung ist es, eine möglichst enge Kommunikation zwischen den Jugendlichen, den Auszubildenden bzw. den weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und der JAV sicherzustellen und somit eine Verbindung zur MAV herzustellen. Jeder Jugendliche oder zur Berufsausbildung beschäftigte Mitarbeiterin und Mitarbeiter ist berechtigt, sich mit Beschwerden, Anregungen oder Anfragen an die JAV zu wenden. Andererseits können sie sich auch unmittelbar an die MAV wenden.

Die JAV hat die Pflicht, die Anliegen entgegenzunehmen. Sie muss sich in einer Sitzung der JAV mit ihnen befassen und hierbei die Berechtigung prüfen. Hält sie diese für nicht berechtigt, so hat sie dies in einem Beschluss festzustellen. Es ist zu empfehlen, die betreffenden Jugendlichen bzw. Auszubildenden hierüber zu unterrichten.

Hält sie die Anregung für berechtigt, so hat sie **durch Verhandlung mit der Dienststelle** auf eine Erledigung hinzuwirken.

IV. Rechte der JAV

➤ **Die JAV ist kein eigenes Organ neben der MAV in der Dienststelle**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung steht nicht als gleichberechtigtes Organ neben der Mitarbeitervertretung. Sie hat keine eigenen Mitbestimmungs- und Mitberatungsrechte wie die MAV und kann auch keine Dienstvereinbarungen mit der Dienststellenleitung abschließen.

Sie hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen (**Teilnahmerecht**); darüber hinaus besitzt sie **Stimmrecht** bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren (§ 49 Abs. 6 Satz 2 und 3 MVG.Wü).

Teilnahmerecht

Die JAV hat das Recht, zu allen Sitzungen der MAV eine/n Vertreter*in zu entsenden. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht allerdings nicht. Grundsätzlich darf somit keine Sitzung der MAV ohne eine/n Vertreter*in der JAV stattfinden. Mit dem Recht auf Teilnahme an der MAV-Sitzungen wird der Vertreter bzw. die Vertreterin der JAV aber nicht zu einem ordentlichen MAV-Mitglied.

Welches Mitglied der JAV an den MAV-Sitzungen teilnimmt, steht im Ermessen der JAV, sie entscheidet durch Beschluss. Die MAV hat kein Recht, einem von der JAV entsandten Mitglied die Teilnahme zu verwehren oder sich ein Mitglied der JAV „auszusuchen“. Die Bestimmung, welches JAV-Mitglied an den Sitzungen der MAV teilnimmt, kann generell im Voraus getroffen werden, etwa in der Form, dass stets ihr/e Vorsitzende/r teilnimmt. Sie kann aber auch von Fall zu Fall getroffen werden.

Das entsandte Mitglied der JAV ist berechtigt, zu allen Tagesordnungspunkten der MAV-Sitzung das Wort zu ergreifen und Stellung zu nehmen.

Der/Die Vorsitzende der MAV hat das jeweilige Mitglied der JAV unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Unterbleibt die Ladung des einzelnen Mitglieds der JAV sind die ohne seine Anwesenheit gefassten Beschlüsse allerdings nicht unwirksam.

Stimmrecht

Bei Beschlüssen, die **überwiegend** die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren, hat die JAV ein Stimmrecht. Das ist dann gegeben, wenn der Beschluss zahlenmäßig mehr Jugendliche und Auszubildende als andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft. Der Begriff „überwiegend“ hat kollektiven Charakter. Deshalb besteht ein Stimmrecht der JAV in der MAV bei einer Einzelmaßnahme nur dann, wenn diese einen kollektiven Bezug hat.

Beispiele:

- personelle Einzelmaßnahme gegenüber einem Ausbilder
- Außerordentliche Kündigung eines Mitglieds der JAV
- Teilnahme eines JAV-Mitglieds an Schulungsveranstaltungen
- Berücksichtigung der Berufsschulferien bei der Festlegung des Urlaubsplanes

In der Regel besitzt die JAV daher kein Stimmrecht bei einer personellen Einzelmaßnahme gegenüber einem Jugendliche oder Auszubildenden.

Hat die MAV das Mitglied der JAV an der Beschlussfassung nicht beteiligt, obwohl sie dies hätte tun müssen, so ist im Allgemeinen kein rechtswirksamer Beschluss zustande gekommen. Etwas anderes kann gelten, wenn die unterbliebene Beteiligung der JAV auf das Ergebnis der Beschlussfassung keinen Einfluss haben konnte, weil etwa die Teilnahme der JAV nicht zu einem anderen Beschluss hätte führen können, da die Differenz zwischen den zustimmenden und ablehnenden Stimmen größer (BAG 6.5.1975 – 1 ABR 135/73, AP BetrVG 1972 § 65 Nr. 5)

Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, Vorlage von Unterlagen

Aus dem Teilnahme- und insbesondere aus dem Stimmrecht der JAV in der MAV folgt auch eine Informationspflicht der MAV. Die Unterrichtung muss die MAV von sich aus vornehmen. Sie setzt keinen Antrag der JAV voraus. Die Unterrichtung kann auch mündlich erfolgen. Rechtzeitig ist die Unterrichtung, wenn die JAV die erforderlichen Mitteilungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben, insbesondere bei ihren Beschlüssen, berücksichtigen kann.

Behandelt die MAV also eine Angelegenheit, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berührt, so soll sie diese einschließlich der damit zusammenhängenden Unterlagen zuvor der JAV zur Beratung zuleiten. Diese soll die Angelegenheit vor der Erörterung im MAV-Gremium in der JAV vorberaten können, um in der MAV-Sitzung ihre Ansichten angemessen vertreten zu können. Die vorherige Beratung in der JAV ist allerdings keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine abschließende Beschlussfassung in der MAV.

Die Zuleitung der Angelegenheiten braucht nicht aufgrund eines MAV-Beschlusses erfolgen. Vielmehr ist es ausreichend, dass der/die Vorsitzende der MAV im Rahmen der ordnungsgemäßen Vorbereitung der MAV-Sitzung die Angelegenheit der JAV zur Vorberatung zuleitet.

Auf Verlangen der JAV hat die MAV die für die Arbeit der JAV erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die MAV hat die Unterlagen der JAV zur Verfügung zu stellen, eine bloße Vorlage reicht nicht aus.

Zu den erforderlichen Unterlagen gehört mindestens:

- **Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang. Landeskirche in Württemberg**
- **AVR-Württemberg** des Diakonischen Werkes, aktueller Stand bzw. **AVR-DD**
- **Arbeitsrechtsgesetze** (Beck-Texte) oder **Arbeits- und Sozialordnung** (Kittner)
- **AGMAV-Mitteilungen**
(Wurde die Wahl in der AGMAV-Geschäftsstelle bekannt gegeben, so wird der JAV jeweils ein eigenes Exemplar der AGMAV-Mitteilungen zugeschickt).

V. Die Organisation der JAV

Auch wenn nicht ausdrücklich auf die Regelungen zur Geschäftsführung der MAV (§§ 23 ff MVG.Wü) verwiesen ist und das MVG.Württemberg eine „formalisierte“ Arbeit der JAV nicht vorschreibt, muss sich die JAV in jedem Fall als Gremium „organisieren“, wenn sie aus mehr als einem Mitglied besteht.

- JAV Sitzungen

Die Mitglieder der JAV müssen sich regelmäßig treffen können, d.h. Sitzungen müssen ermöglicht werden, um sich abzusprechen. Sie benötigen daher zumindest zeitweise einen Raum, in dem sie ungestört ihre Sitzungen abhalten können. Die Sitzungen sind nicht öffentlich und finden i.d.R. während der Arbeitszeit statt. Bei der Festlegung des Termins hat die JAV auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Vom Zeitpunkt und Ort der Sitzung sind **MAV und Dienststellenleitung** zu verständigen.

Besteht die JAV aus mehreren Mitgliedern, benötigt sie eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden, auch wenn dies so nicht ausdrücklich im Gesetz vorgeschrieben, ist.

Die konstituierende Sitzung der JAV hat zunächst der Wahlvorstand einzuberufen. Bis zur Wahl einer/s Vorsitzenden/Sprechers der JAV wird die Sitzung vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes geleitet. Die weiteren Sitzungen beruft der/die Vorsitzende der JAV ein und setzt auch die Tagesordnung fest. Die Mitglieder der JAV sind zu den Sitzungen rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Mitglieder der JAV, die an der Sitzung nicht teilnehmen können, haben dies unverzüglich mitzuteilen.

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz sieht das MVG.Württemberg kein Teilnahmerecht der MAV zu den Sitzungen der JAV vor. Dieses Recht dient sowohl dem Zweck, die JAV in allen Fragen sachkundig zu beraten, als auch dazu, dem Betriebsrat Kenntnis über die Belange und Probleme der JAV zu verschaffen. Wir empfehlen, dies entsprechend zu handhaben und den Vorsitzenden der MAV bzw. ein beauftragtes Mitglied als **Sachverständigen** zur Sitzung der JAV einzuladen.

Von jeder JAV-Sitzung ist eine Niederschrift (**Protokoll**) anzufertigen, das mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Stimmenverhältnis, mit der sie gefasst sind, enthält.

- Sachmittel für die JAV Arbeit

Zur sicheren Aufbewahrung der JAV-Unterlagen benötigt die JAV zumindest einen verschließbarer Schrank.

Auch benötigt die JAV Büro- und Schreibmaterial (z.B. Ordner, Papier), sowie die Möglichkeit zur Mitbenutzung eines Kopierers.

Zur Kommunikation z.B. mit den zu vertretenden Mitarbeitenden braucht die JAV entsprechende Möglichkeiten. Die Benutzung oder Mitbenutzung eines ungestörten und unbeobachteten Telefonanschlusses muss gewährleistet sein.

Die Nutzung eines PCs und Zugang zu Intranet und Internet ist heutzutage in den meisten Einrichtungen Standard und muss auch der JAV möglich sein.

Eine eigene JAV E-Mailadresse sollte eingerichtet werden.

Soweit die erforderlichen Sachmittel nicht bereits zur Verfügung gestellt werden, hat die JAV diese bei der MAV zu beantragen. Die MAV hat die Anliegen zu prüfen und beim Arbeitgeber zu beantragen. Im Streitfall ist es Sache der MAV, die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.



Auch der für die Tätigkeit der JAV erforderlichen Sachaufwand ist gegenüber der MAV geltend zu machen. Die MAV hat die Anliegen der JAV zu prüfen und ggf. beim Arbeitgeber zu beantragen.

- Arbeitsbefreiung zur Ausübung des JAV-Amtes

Die Tätigkeit in der JAV braucht Zeit. Den Mitgliedern der JAV ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung der Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Der Umfang der Befreiung von der Arbeit richtet sich nach dem Umfang der Aufgaben, die die JAV wahrzunehmen hat. Die dafür in Anspruch genommene Zeit ist auf das notwendige Maß zu beschränken.

Hierzu gehören in jedem Fall:

- Sitzungen mit der MAV
- Absprachen der JAV (Sitzung der JAV)
- Gespräche mit den zu vertretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Muss die Amtstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, haben die Mitglieder Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausgeschlossen, wird die Mehrarbeit vergütet.

Das Mitglied der JAV ist verpflichtet, sich bei dem entsprechenden Vorgesetzten abzumelden. Bei der Abmeldung hat das Mitglied der JAV lediglich „in groben Zügen“ den Grund für die begehrte Dienstbefreiung mitzuteilen, also z.B. MAV-Sitzung. Eine mündliche Unterrichtung genügt. In der Regel wird der allgemeine Hinweis genügen, dass Aufgaben der JAV wahrgenommen werden. Das Mitglied der JAV ist nicht verpflichtet, konkret mitzuteilen, welche Aufgaben durchgeführt werden. Die Dienststellenleitung darf nicht in die Lage versetzt werden, die Inhalte der Tätigkeit der JAV zu überprüfen.

- Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen und Schulungen

Ohne Minderung ihrer Bezüge haben die Mitglieder der JAV Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit der JAV erforderliche Kenntnisse vermitteln. Da der Aufgabenbereich der JAV im Vergleich zu dem der MAV weniger umfangreich ist, sind nicht alle Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Mitglieder der JAV in gleicher Weise wie für MAV-Mitglieder erforderlich.

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen sind erforderlich im Sinne des § 19 Abs. 3, wenn sie z.B.

- Kenntnisse zum allgemeinen Arbeitsrecht,
- zum MVG.Württemberg, und zu anderen speziellen Gesetzen (JArbSchG) vermitteln.

Die Mitglieder der JAVen haben Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an diesen Lehrgängen bis zur Dauer von 4 Wochen innerhalb einer Amtszeit.



Die MAV muss die erforderlichen Beschlüsse fassen. Sowohl über die notwendigen Schulungsmaßnahmen, den teilnehmenden Personen, (gesamte JAV oder nur ein Mitglied).

Die JAV selbst kann keine gegenüber dem Arbeitgeber wirksamen Beschlüsse fassen kann. Die Mitarbeitervertretung hat die Beschlüsse (z.B. zu Fortbildungen) rechtzeitig gegenüber der Dienststellenleitung anzuzeigen.

Hat die Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der zeitlichen Lage einer Tagung oder Schulung die dienstlichen Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt, kann die Dienststellenleitung die Dienstbefreiung versagen.

Die AGMAV bietet jährlich eine Fortbildung speziell für JAVen an. Darüber hinaus können auch z.B. Fortbildungen der Gewerkschaft Ver.di für JAVen besucht werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Rechte und Möglichkeiten für JAVen im Betriebsverfassungsgesetz wesentlich umfangreicher als im MVG sind.

- Schweigepflicht (§ 22 Abs. 1 und 2 MVG.Wü)

Die Schweigepflicht ist eine der Hauptpflicht für die JAV. Ohne ihre Einhaltung ist deren sachgerechte Arbeit nicht möglich.

In der Tätigkeit der JAV fallen Informationen an, die nicht für die Öffentlichkeit und auch nicht für die Mitarbeiterschaft bestimmt sind. Insbesondere im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten nach § 37 ff MVG.Wü können personenbezogene Umstände erörtert werden, deren Geheimhaltung bereits den Persönlichkeitsschutz der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebietet.

Weiterhin können betriebliche Fragen auftauchen, die sich nachteilig auf die Einrichtung auswirken könnten, wenn sie in die Öffentlichkeit gelangen würden.

Sowohl die Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen die Gewissheit, dass sie der JAV schützenswerte Informationen anvertrauen können.

Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung, das Abstimmungsverhalten oder Verhalten von Teilnehmenden bei Sitzungen (MAV Sitzungen, JAV Sitzungen, Besprechungen mit der Dienststellenleitung).

Keine Schweigepflicht besteht

- gegenüber anderen Mitgliedern im JAV Gremium
- gegenüber der Mitarbeitendenvertretung
- bei Angelegenheiten, die offenkundig sind, also wenn es kein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse gibt.
- gegenüber Betroffenen in Personalangelegenheiten, wenn das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitbestimmung oder Mitberatung ger MAV begonnen hat.

Die Schweigepflicht besteht auch über die Amtszeit hinaus.

- **Einhaltung des Datenschutzes (§ 22 Abs. 3 MVG.Wü)**

Die JAV hat nach den Vorgaben der MAV die Richtlinien des Datenschutzes einzuhalten und z.B. erhaltene Unterlagen nach Abschluss der Maßnahme zurückzugeben oder zu vernichten.

VI. Rechtsstellung der JAV-Mitglieder

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot

Mitglieder der JAV dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als JAV nicht gestört, behindert und wegen ihrer Tätigkeit als JAV weder benachteiligt oder begünstigt werden.

Die Tätigkeit in der JAV ist ein **Ehrenamt**, das unentgeltlich ausgeübt wird. Frei von äußeren Einflüssen kann ein Mitglied der JAV sein Amt nur dann ausüben, wenn es im Zusammenhang mit der Tätigkeit als JAV weder begünstigt noch benachteiligt wird. Nur so können die innere Unabhängigkeit und die unparteiische Amtsführung sichergestellt werden.

Das **Behinderungsverbot** schützt sowohl die JAV in ihrer Gesamtheit als auch die ungestörte Amtsausübung des einzelnen Mitglieds.

Eine unzulässige Behinderung liegt vor,

- wenn durch ein pflichtwidriges Verhalten der Dienststellenleitung die Wahrnehmung der Aufgaben wesentlich erschwert oder sogar unmöglich gemacht wird
- wenn der JAV oder ihren Mitgliedern die zustehenden Rechte verweigert werden, z.B. Verweigerung der Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an MAV Sitzungen
- wenn eine JAV unter Hinweis auf die Kostenfolgen die ihr zustehende Arbeitsbefreiung verweigert wird, z.B. Verweigerung der Kostenübernahme von Fortbildungsveranstaltungen
- wenn die JAV wegen ihrer Amtsführung herabgewürdigt wird

Von praktisch größerer Bedeutung ist das **Benachteiligungsverbot**:

- Keine Einkommenseinbußen
- Keine Zuweisung weniger angenehmer Arbeit als anderen vergleichbaren Mitarbeiter*innen
- Kein Ausschluss von besonderen Zuwendungen oder Vergünstigungen.

- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

Der Schutz vor Abordnung, Versetzung und Kündigung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und hier der JAV ist die wohl wichtigste Ausprägung des Behinderungs- und Benachteiligungsverbot und damit Garant einer unbeeinflussten und unparteiischen Amtsführung der Mitglieder der MAV und der JAV.

Auszubildende haben bereits aufgrund ihres Ausbildungsvertrages einen höheren Kündigungsschutz (siehe Anlage 10/II § 5 Abs. 2).

Den Mitgliedern der JAV kann nur gekündigt werden, wenn " ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB (fristlose Kündigung) vorliegt oder

- wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

Diesen Kündigungsschutz haben die Mitglieder für die Dauer ihrer Amtsausübung einschließlich eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes.

- **Weiterbeschäftigungsanspruch**

Die Entscheidung des Arbeitgebers, ob ein Vertreter der JAV nach Beendigung der Ausbildung übernommen wird, unterliegt einer eingeschränkten Missbrauchskontrolle. Beantragt ein Mitglied der JAV spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Ausschlussfrist!) im Falle des erfolgreichen Abschlusses einer Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so kann die Dienststellenleitung jedenfalls dann, wenn weitere Auszubildende weiterbeschäftigt werden, den Antrag des/der Vertreters/Vertreterin nur mit Zustimmung der MAV ablehnen.

Die MAV kann die Zustimmung nur verweigern, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Vertreter der JAV erfolgt.

Es kommt nicht darauf an, ob die Ablehnung der Weiterbeschäftigung ausschließlich wegen der Tätigkeit als Vertreter erfolgt. Dies muss allerdings bestimmendes Moment der Entscheidung der Dienststellenleitung sein.

Der Dienstgeber kann bei Zustimmungsverweigerung der MAV binnen zwei Wochen das Kirchengerecht anrufen.

VII. Besprechungen mit der Dienststellenleitung

§ 49 Absatz 6 MVG.Wü

Die Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten.

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz hat die JAV nach dem MVG-Württemberg das Recht und die Möglichkeit, auch selbst und unmittelbar mit der Dienststellenleitung zu sprechen und die besonderen Belange und Interessen der von ihr vertretenen Mitarbeitengruppe vorzutragen und zu besprechen.

Die Mitbestimmungs- und insbesondere Initiativrechte liegen dabei jedoch weiterhin bei der MAV. Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung können ohne Beteiligung der MAV keine wirkungsvollen Vereinbarungen treffen, die der Mitbestimmung oder Mitberatung nach MVG unterliegen.

VIII. Information der Jugendlichen und Auszubildenden in der Einrichtung

- Mitarbeiterversammlung, Teilversammlung

Die JAV hat auch die Aufgabe, die von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Aktivitäten zu informieren. Dies kann mündlich im Rahmen von Gesprächen oder schriftlich z.B. in Form von Schreiben oder E-Mails oder auch in einer Mitarbeiterzeitung geschehen.

Auch der Weg, in einer Mitarbeitendenversammlung zu informieren, oder sich so ein Meinungsbild der vertretenden Mitarbeitenden einzuholen muss der JAV offen stehen, auch wenn das Recht auf eine eigene Jugend- und Auszubildendenversammlung im MVG.Württemberg nicht explizit erwähnt ist.

Die MAV kann nach § 31 Abs. 6 MVG eine Teilversammlung für die besondere Personengruppe der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. In dieser Versammlung kann die JAV die von ihr zu vertretenden Mitarbeitenden informieren und die besonderen Belange dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erörtern.



**Zeit und Ort einer Versammlung muss die MAV mit der Dienststellenleitung absprechen.
Die Dienststellenleitung ist mindestens zu einzelnen Tagesordnungspunkten einzuladen.**

- Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

Die Einrichtung eigener Sprechstunden sowie das Aufsuchen von Jugendlichen und Auszubildenden am Arbeitsplatz ist im MVG.Württemberg nicht vorgesehen. Mit Zustimmung der Dienststellenleitung und der MAV ist dies natürlich möglich.



**Die grundsätzliche Möglichkeit muss mit MAV und Dienststellenleitung abgesprochen werden.
Im Einzelfall ist MAV hierüber zu informieren.**