

DIE RECHTE DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG (JAV)

(§ 49 MVG.Württemberg)

Übersicht:

- I. Grundsatz
- II. Wahlen
- III. Rechtsstellung
- IV. Aufgaben
- V. Regelungen des MVG.Wü die für die JAV entsprechend gelten
- VI. Aus der Aufgabenstellung sich ergebende Rechte
- VII. Weiterbeschäftigungsanspruch im Anschluss an die Berufsausbildung

I. Grundsatz

Jugendliche, Auszubildende sowie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zwecke der Berufsausbildung beschäftigt werden, können gemäß § 10 Abs. 2 Buchst. b) MVG 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 über die MAV gegenüber der Dienststellenleitung zu artikulieren und auf diese Weise dafür zu sorgen, dass diese im Rahmen der MAV-Arbeit angemessen und sachgerecht berücksichtigt werden. "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." - so heißt es in den Ausführungsbestimmungen des OKR zum § 49 MVG.Wü.

Die gewählte Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden ist kein eigenes Organ neben der Mitarbeitervertretung; sie wird jedoch von dieser in Angelegenheiten beratend hinzugezogen, die die Interessen der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Auszubildenden sowie der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten betreffen. Die JAV hat keine Mitbestimmungs- und Mitberatungsrechte wie die MAV und kann auch keine Dienstvereinbarungen mit der Dienststellenleitung abschließen.

Sie hat allerdings ein Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

Es gilt daher der Grundsatz:

Wahrnehmung der Rechte sowie Anträge an Dienststellenleitung immer über MAV!

II. Wahlen

Voraussetzungen für die Wahl der JAVen
(§ 49 Abs. 1 MVG.Wü)

- Mindestens 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden

Zu den "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" zählen alle Beziehungen, 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

In der Einrichtung oder Dienststelle muss eine MAV vorhanden sein.

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

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 18 Jahren (am Wahltag)
- Auszubildende und alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 16. Lebensjahr vollendet haben
- seit mindestens 3 Monaten in der Dienststelle

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

- 5 bis 15 Wahlberechtigten 1 Person
- 16 bis 50 Wahlberechtigte 3 Personen
- über 50 Wahlberechtigte 5 Personen

Wählbar (§49 Abs. 1 Satz 2 MVG.Wü)

Wählbar sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. § 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.

Amtszeit (§ 49 Abs. 2 MVG.Wü)
2 Jahre

III. Rechtsstellung

Die gewählte Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden ist kein eigenes Organ neben der MAV; sie wird von dieser in Angelegenheiten beratend hinzugezogen, die die Interessen der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Auszubildenden sowie der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten betreffen.

Sie steht nicht gleichberechtigt neben der MAV. Sie hat keine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte gegenüber der Dienststellenleitung und kann auch keine Dienstvereinbarungen abschließen.

Sie hat allerdings ein Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

IV. Aufgaben

Nach Nr. 29 der Ausführungsbestimmungen zu § 49 MVG.Wü nimmt

"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."

Aus § 49 MVG.Wü ergeben sich insbesondere folgende Aufgaben:

1. Wahrnehmung der Interessen der Jugendlichen, Auszubildenden und der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
2. Überwachungsrecht bzw. -pflicht der zugunsten der Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Gesetze und Regelungen
3. Unterstützung der Jugendlichen, Auszubildenden und der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
4. Teilnahme an MAV-Sitzungen bzw. GMAV-Sitzungen in Angelegenheiten, die die Interessen, Jugendlichen, Auszubildenden und weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten betreffen
5. Beantragung von Maßnahmen bzw. Angelegenheiten bei der MAV zur Weiterverhandlung mit der Dienststellenleitung

Bitte beachten: Hierbei handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung der Aufgaben!!

1. Wahrnehmung der Interessen der Jugendlichen, Auszubildenden und der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten

Hierunter fallen alle Angelegenheiten sozialer, personeller oder wirtschaftlicher Art, die die von der JAV vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt oder indirekt berühren.

2. Überwachungsrecht bzw. -pflicht der zugunsten der Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Gesetze und Regelungen

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

- Jugendarbeitsschutzgesetz - JarbSchG -
- AVR-Württemberg
- 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.

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. Die JAV kann ohne konkreten Anlass Stichproben machen, um die Einhaltung von Schutzvorschriften zu kontrollieren.

3. Unterstützung der Jugendlichen, Auszubildenden und der weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten

Jeder Jugendliche oder zu seiner Berufsausbildung beschäftigte Mitarbeiter ist berechtigt, sich mit Beschwerden, Anregungen oder Anfragen an die JAV zu wenden, die sie entgegennehmen und ggf. mit der MAV zu bearbeiten hat.

Zum anderen kann auch die JAV auf Jugendliche bzw. zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugehen, in Angelegenheiten, die diesen Personenkreis betreffen.

4. Teilnahme an MAV-Sitzungen bzw. GMAV-Sitzungen in Angelegenheiten, die die Interessen, Jugendlichen, Auszubildenden und weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten betreffen

Im Unterschied zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die JAV nicht das Recht an allen Sitzungen der MAV teilzunehmen. Vielmehr wird die JAV (hier: als Gremium, und damit alle Mitglieder der JAV) von der MAV in Angelegenheiten hinzugezogen, die die Interessen der Jugendlichen, Auszubildenden und weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten betreffen.

Beispiele:

- Anwendung des JArbSchG im Betrieb
- Einhaltung der Vorschriften über die Berufsausbildung
- Berücksichtigung der Berufsschulferien bei der Festlegung des Urlaubsplanes
- Verhältnis zwischen MAV und JAV

Die JAV ist auch hinzuzuziehen bei personellen Einzelmaßnahmen, z.B.

- Kündigung eines Auszubildenden
- Versetzung eines Ausbilders
- Versetzung eines zur Berufsausbildung Beschäftigten
- Neueinstellung von Auszubildenden in der Einrichtung

Die korrekte Ladung der Mitglieder der JAV ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die von der MAV gefassten Beschlüsse. Die Mitglieder der JAV werden nur beratend tätig, ohne dass ihnen ein eigenes Stimmrecht zukommt.

Ein Verstoß des MAV - Vorsitzenden gegen die ihm obliegende Pflicht zur Einladung der JAV kann ein grober Verstoß gegen seine Pflichten aus dem MVG darstellen.

Das Teilnahmerecht bezieht sich nur auf die speziellen Tagesordnungspunkte, die die Belange der von der JAV vertretenen Jugendlichen oder auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Er erlischt, sobald andere Tagesordnungspunkte behandelt werden. Die Mitglieder der JAV können das Wort ergreifen und Stellungnahmen abgeben.

Informationspflicht der MAV gegenüber der JAV

Aus dieser Pflicht der MAV zur Hinzuziehung der JAV in allen Angelegenheiten, die die von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, folgt die Informationspflicht der MAV gegenüber der JAV. Die MAV hat die JAV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, damit sie ihre Aufgaben erfüllen kann. Denn nur so wird die JAV in die Lage versetzt, sich auf die Sitzungen der MAV vorzubereiten und die Angelegenheit in der JAV vorzubereiten. Die JAV kann von der MAV auch verlangen, dass ihr die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Die Information der JAV erfolgt durch die MAV-Vorsitzende bzw. den MAV-Vorsitzenden.

V. Folgende Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes - MVG.Wü - gelten für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend:

- das Wahlverfahren (§ 11 MVG.Wü)
- den Wahlschutz sowie die Wahlkosten (§ 13 MVG.Wü)
- die Anfechtung der Wahl (§ 14 MVG.Wü)
- Teil der Bestimmungen über die Amtszeit (§ 15 Abs. 2 bis 4 MVG.Wü)
- Neuwahl der Vertretung vor Ablauf der Amtszeit (§ 16 MVG.Wü)
- Ausschluss eines Vertretungsmitgliedes oder Auflösung der Vertretung (§ 17 MVG.Wü)
- Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft sowie Ersatzmitgliedschaft (§ 18 MVG.Wü)
- Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot sowie Arbeitsbefreiung
- Abordnungs- und Versetzungsverbot (§ 19 MVG.Wü)
- Schweigepflicht (§ 22 MVG.Wü)

Dies bedeutet im Einzelnen:

§ 11 Wahlverfahren

Die Vertretung ist in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl zu wählen. Einzelheiten ergeben sich aus der Wahlordnung zum kirchlichen Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (abgedruckt im Anschluss an das MVG.Wü in der AGMAV Arbeitshilfe)

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

- Behinderungsverbot der Wahlen
- Beeinflussungsverbot bei den Wahlen
- Versetzungs- und Abordnungsverbot
- Kündigungseinschränkungen
- Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

§ 17 Ausschluss eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der JAV oder der Dienststellenleitung kann die Schlichtungsstelle den Ausschluss eines Mitglieds der JAV oder die Auflösung der gesamten JAV beschließen und zwar oder nur ein grober Pflichtenverstoß rechtfertigt eine Abberufung, d.h. er muss objektiv schwerwiegend sein. Erforderlich ist auch, dass die Verletzung von Amtspflichten schuldhaft erfolgt, d.h. das Mitglied der JAV muss sich vorsätzlich oder grob fahrlässig verhalten haben.

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

Erlöschen der Mitgliedschaft

(= Verlust der Rechte und Pflichten aus der Amtsführung)

- Ablauf der Amtszeit
- Niederlegung des Amtes des JAV-Mitglieds
- Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- Ausscheiden aus der Dienststelle
- Verlust der Wählbarkeit
- Beschluss der Schlichtungsstelle nach § 17 MVG.Wü
- Ruhen der Mitgliedschaft

(= vorübergehende Wirkung; eine Rückkehr in die JAV bleibt möglich, weil das Ehrenamt als solches - wenn auch für den Betroffenen oder die Betroffenen vorübergehend funktionslos - fortbesteht.)

- Untersagung der Dienstgeschäfte
- Verhinderung für länger als drei Monate z.B. Krankheit
- Beurlaubung für länger als drei Monate

In diesen Fällen rückt das Ersatzmitglied mit der nächsthöheren Stimmenzahl in die JAV ein; bei Ruhen der Mitgliedschaft nur vorübergehend.

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

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 Aufgaben wesentlich erschwert oder sogar unmöglich gemacht wird;
- wenn der JAV oder ihren Mitgliedern die zustehenden Rechte verweigert werden; z.B. Verweigerung der Dienstbefreiung
- wenn eine JAV unter Hinweis auf die Kostenfolgen die ihr zustehende Dienstbefreiung oder Freistellung verweigert wird;
- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Kein Ausschluss von besonderen Zuwendungen oder Vergünstigungen.

Dienstbefreiung zur Ausübung des JAV-Amtes

Die Tätigkeit in der JAV ist zeitaufwendig. 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
- 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, z.B. MAV-Sitzung. Mündliche Unterrichtung genügt. In der Regel wird der allgemeine Hinweis genügen, dass Aufgaben der JAV wahrgenommen werden. Das Mitglied der JAV ist nicht verpflichtet, konkrete Hinweise auf die wahrzunehmende Aufgabe abzugeben. Die Dienststellenleitung darf nicht in die Lage versetzt werden, die Inhalte der Tätigkeit der JAV bzw. der MAV zu überprüfen.

Dienstbefreiung für die Teilnahme an Tagungen und Schulungen

Ohne Minderung ihrer Bezüge haben die Mitglieder der JAV-Anspruch auf Dienstbefreiung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit der JAV erforderlichen 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 als erforderlich im Sinne des § 19 Abs. 3

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

Die MAV hat die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung zu prüfen und über die an ihr teilnehmenden Personen zu entscheiden, weil die JAV keine wirksamen

Beschlüsse unmittelbar gegenüber der Dienststellenleitung fassen kann.

Die Mitglieder der JAVen haben Anspruch auf entsprechende Dienstbefreiung zur Teilnahme an diesen Lehrgängen.

Die Mitarbeitervertretung hat die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig gegenüber der Dienststellenleitung anzuzeigen.

Hat die Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einem Lehrgang die dienstlichen Notwendigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt, kann die Dienststellenleitung die Dienstbefreiung versagen.

§ 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.

Den Mitgliedern der JAV kann nur gekündigt werden, wenn die MAV zustimmt oder das Kirchengericht diese Zustimmung ersetzt.

- wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen
- wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus dem MVG.Wü ergeben.
- bei Verstößen gegen die Schweigepflicht, wenn sie wiederholt erfolgen oder schwerwiegende Folgen haben
- ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB (fristlose Kündigung) vorliegt
- wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

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

§ 22 Schweigepflicht

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 (Mitarbeiterschaft) bestimmt sind. Insbesondere im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten nach § 37 ff MVG.Wü können personenbezogene Umstände erörtert werden, deren Geheimhaltung bereits der Persönlichkeitsschutz der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebietet. Weiterhin können betriebliche Fragen auftauchen, die sich nachteilig auf die Einrichtung auswirken könnte, wenn sie in die Öffentlichkeit gelangen würde.

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

Keine Schweigepflicht besteht bei Angelegenheiten, die offenkundig sind. Insoweit kann es kein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse geben.

VI. Aus der Aufgabenstellung der JAV sich ergebende Rechte

Folgende Rechte und Pflichten müssen sich allerdings aus ihrer Aufgabenstellung als Vertretung der Interessen der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden und deren Wahrnehmung ergeben, auch wenn dies nicht ausdrücklich geregelt ist; hierbei ist zu beachten, dass die JAV immer über die MAVen "handelt" - (entsprechender Beschluss der MAV !!).

Auch wenn nicht ausdrücklich auf die Geschäftsführung §§ 23 ff MVG.Wü verwiesen ist, und das MVG nicht von einer "formalisierten" Arbeit der JAV ausgeht, muss sich die JAV in jedem Fall als Gremium "organisieren", wenn sie aus 3 Mitgliedern besteht. Das heißt, die Mitglieder der JAV müssen sich regelmäßig treffen können, d.h. Sitzungen müssen ermöglicht werden, um sich abzusprechen. Die Sitzungen 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 der Sitzung sind MAV und Arbeitgeber zu verständigen.

Aus der Aufgabenstellung ergibt sich weiterhin, dass die Mitglieder der JAV die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderliche "Ausstattung" benötigen. Dies bedeutet im Wesentlichen:

- Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang. Landeskirche in Württemberg
- AVR-Württemberg des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland, aktueller Stand,
Zu beziehen bei Otto Bauer Verlag, Mendelssohnstr. 71, 70619 Stuttgart,
- Arbeits- und Sozialordnung
Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte von Michael Kittner, aktuelle Auflage, Bund-Verlag;
Dieses Buch ist im Buchhandel erhältlich.
- Rundschreiben ARBEITSRECHTSREGELUNGEN (herausgegeben vom Vorstand des Diakonischen Werkes Württemberg; davon erhalten Dienststellenleitung und MAV jeweils ein Exemplar; die JAV soll sich dies über die MAV besorgen.
- AGMAV-Mitteilungen (herausgegeben von der AGMAV),
Melden die Mitarbeitervertretungen ihre JAVen der AGMAV-Geschäftsstelle, so erhalten diese von uns ein Exemplar der AGMAV-Mitteilungen; - Formular siehe Einladung für die Vollversammlung -

Die JAV kann die von ihre vertretenen Personengruppe über ihre Aktivitäten mündlich im Rahmen einer JAV - Versammlung (vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung) oder schriftlich in einer Mitarbeiterzeitung gemeinsam mit der MAV informieren. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden.

VII. Weiterbeschäftigungsanspruch im Anschluss an die Berufsausbildung

Die Entscheidung des Arbeitgebers, ob ein Vertreter der JAV nach Beendigung der Ausbildung übernommen wird, unterliegt einer Missbrauchskontrolle.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

Wenn ein Auszubildender (im Sinne des obigen Absatzes) übernommen werden möchte, muss er dies innerhalb der **letzten drei Monate** seiner Ausbildung **schriftlich** beim Arbeitgeber beantragen.

Obwohl das Arbeitsverhältnis durch das Verlangen des Auszubildenden erst einmal als begründet gilt, kann der Arbeitgeber dies gerichtlich anfechten. Er hat dafür eine Frist von **zwei Wochen nach Ende der Ausbildung**.

Der Arbeitgeber hat nur Erfolg, wenn er nachweisen kann, dass ihm die Weiterbeschäftigung **unzumutbar** ist. Das Gericht prüft hierbei alle Umstände des Einzelfalls

In diesem gerichtlichen Verfahren ist die JAV und die MAV anzuhören!
(MVG.Wü §49 Abs. 3 und 4)