

Impulsvortrag zum Thema „Nachwuchsgewinnung für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und Personalvertretung“

Zu Beginn:

Dieser Impulsvortrag stellt die derzeitige Situation zum Thema „Nachwuchs und Nachwuchsgewinnung für JAV und PR“ dar. Er kann die Diskussion anregen, hat aber nicht für alle Fragestellungen eine Lösung parat.

Wie ist die derzeitige Situation? Gibt es überhaupt empirische Daten? Sollten diese eventuell ermittelt werden?

Es gibt keine empirischen Daten, wie hoch der Anteil junger Beschäftigter in den örtlichen und überörtlichen Personalratsstrukturen ist.

Eine Abfrage bei unseren Jugendverbänden hat ergeben, dass man „Jüngere“ auch schon mit bis zu 40 Jahren bezeichnet.

Die Kollegen müssen sich bei der Listenaufstellung darüber klar werden, wie sie „jung“ definieren.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Besetzung der Personalräte, egal welcher Ebene, sehr unterschiedlich Jung und Alt berücksichtigen. Zum Teil gibt es keine Probleme, zum Teil erhebliche.

Unklar ist auch, welche Zahl der Einbindung von jungen Menschen als „gut“ bezeichnet wird. Das Potenzial an Kandidaten ist aufgrund der Altersstruktur in den Behörden begrenzt und geringer als die zur Verfügung stehende Masse an lebensälteren Kollegen (+40 Jahre). Wenn in Dienststellen über Jahre keine Nachwuchskräfte zugeführt worden sind, ist auch kein zu interessierendes Potenzial vorhanden.

➤ Fragen die sich daraus ergeben:

Bedeutet dabei gut, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder „jung“ ist, oder sollte der Anteil der Jungen in der Mitgliedschaft anhand der Altersstruktur der jeweiligen Behörde/Ebene ermittelt werden?

Ist es beispielsweise bei einer Altersstruktur von 50plus in einer Behörde und einem sehr geringen prozentualen Anteil an jüngeren Beschäftigten, nicht doch sinnvoll, diese vermehrt einzubinden um zukunftsorientiert Nachwuchs zu generieren?

Was definieren wir selber als Jung? Gilt in einer Behörde, die deutlich überaltert ist, und der jüngste Kollege 40 Jahre alt ist, dieser als „jung“?

Gibt es Schwierigkeiten bei der Kandidatenfindung für die JAV/BJAV/HJAV/GJAV?

Hier ergeben sich überwiegend die Antworten, dass es wohl schwierig sei, junge Menschen für eine Mitarbeit in den Jugendvertretergremien zu gewinnen. Als Gründe werden hierbei genannt:

➤ Geringe Ausbildungszahlen, hohe Verstreuung in den Behörden

Zum Teil geringe Auszubildendenzahlen an den Dienststellen, daher geringes Potenzial.

Es wurde festgestellt, wenn allgemein gewerkschaftliche Jugendarbeit vor Ort nicht läuft, dann funktioniert auch die Nachwuchsgewinnung vor Ort nicht. In Bezirken und Ortsverbänden, in denen die Jugendarbeit gut funktioniert, ist es erfahrungsgemäß einfacher junge Kandidaten für eine Mitarbeit in den JAV' en zu interessieren.

➤ Altersgrenze

Für das aktive Wahlrecht gilt im Bundespersonalvertretungsrecht noch die Altersgrenze von 25 Jahren, beim passiven Wahlrecht von 26 Jahren. Anwärter und Auszubildende haben immer häufiger bereits eine Ausbildung hinter sich und das Zeitraster, in welchem sie wählen und gewählt werden dürfen, wird immer geringer. Die Altersgrenze ist mindestens analog wie in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen auf mindestens 27 Jahre anzuheben.

Allerdings muss natürlich auch berücksichtigt werden, dass durch Wegfall der Wehrpflicht und Einführung des G8 in einigen Ländern, das Alter der Schulabgänger sinkt.

➤ Amtszeit:

Im bayerischen Landespersonalvertretungsgesetz ist die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung von zwei auf 2,5 Jahre erhöht worden um jede zweite Wahl kongruent zu den Personalratswahlen (Amtszeit 5 Jahre) stattfinden zu lassen. Allerdings führt die Verlängerung dazu, dass Anwärter des mittleren Dienstes mit einer Ausbildungszeit von 2 Jahren von der Wahl zum Teil ausgeschlossen sind.

➤ Unsichere Übernahme:

Auszubildenden und Anwärter die nicht bedarfsgerecht ausgebildet werden und Befürchtungen haben müssen, dass sie nicht übernommen werden, sehen ihr Ziel der Übernahme durch eine Mitarbeit in der JAV als gefährdet an. Zwar ist die Übernahme von JAV-Mitgliedern durch §9 BPersVG dem Grunde nach gesichert, aber trotz dieser Schutzregelung befürchten Auszubildende bisher immer noch Repressalien und schlechte Beurteilungen durch eine aktive Beteiligung in der Personalvertretung.

➤ Beamte im Vorbereitungsdienst

Beamte im Vorbereitungsdienst sind gem. § 13 Abs.3 BPersVG vom aktiven und passiven Wahlrecht in der Stufenvertretung ausgeschlossen. Nach Abschluss der Ausbildung sind sie dann zwar grundsätzlich wählbar, aber dann ist natürlich die Zeitspanne für eine aktive Beteiligung sehr gering, zum Teil schaffen es die jungen Menschen nie sich in eine Stufenvertretung wählen zu lassen.

Gibt es Schwierigkeiten junge Kandidaten für den Personalrat zu bekommen?

Die Situation ist genauso unterschiedlich in den Behörden und Fachbereichen wie bei den JAV-Wahlen. Als größte Schwierigkeit wird das mangelnde Interesse von jungen Menschen gesehen, sich aktiv im Personalrat zu engagieren.

➤ Dies könnte folgende Hintergründe haben:

Der Personalrat ist mit nur alten Mitgliedern besetzt. Das hat keine Zugwirkung für Nachwuchs. Ein ähnliches Problem wird sich immer stellen bei Gremien die nur männlich besetzt sind, ein Nachwachsen von Frauen wird hier nicht ermöglicht. In alten Gremien wird ein Nachwachsen der Jugend nicht ermöglicht.

Die jungen Beschäftigten sind in der Zeit nach der Ausbildung voll und ganz auf ihr Fortkommen konzentriert und befinden sich in familiären Bindungsphasen, die sie weniger Augenmerk auf die Personalratsarbeit legen lassen.

Werden junge Kandidaten bei der Listenaufstellung berücksichtigt?

Auch hier sind die Aussagen sehr unterschiedlich. Zum Teil wird danach verfahren, dass die Listenplätze an die Gewerkschaftsfunktionäre vergeben werden, dabei wird auch zum Teil die Jugend über den/die jeweilige Bezirksjugendleiter/in, Landesjugendleiter/in der Fachgewerkschaft berücksichtigt.

Welche Konsequenzen/ Forderungen ergeben sich aus dem Vorgenannten?

- Die Mitbestimmungsrechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung müssen gestärkt werden. Als Beispiel kann hier das neue Landespersonalvertretungsrecht von Nordrhein-Westfalen angeführt werden, denn hier sind die JAV' en nun auch bei Vorstellungsgesprächen für Neueinstellungen in den Dienststellen beteiligt. Ebenso verhält es sich bei der Auswahl der auszubildenden Personen und der Ausbildungsleiter.

Echte Mitbestimmung und Beteiligung wertet die Jugend- und Auszubildendenvertretung deutlich auf und gibt dem Amt noch mehr Sinnhaftigkeit. Jugend muss direkt in die sie betreffenden Themen eingebunden werden.

Echte Mitbestimmung und Beteiligung heißt aber auch gute Vorbereitung und Schulung der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Ein Amt mit Verantwortung muss auch verantwortungsvoll ausgefüllt werden.

Bei einer mehrköpfigen JAV darf immer nur der Vorsitzende bei den Personalratssitzungen dabei sein. Hier könnte eine Öffnung geschaffen werden, dass die ganze JAV eingebunden werden kann, sowohl bei Sitzungen, als auch bei Monats- /oder Quartalsgesprächen.

- Forderung nach einer bundesweiten Konferenz der JAV' en, in welcher sich JAV-Mitglieder über aktuelle Entwicklungen in den Landes- und Bundespersonalvertretungsgesetz(en) austauschen und ein Netzwerk bilden. Problem: Unterschiedliche Landespersonalvertretungsgesetze. Daher würden sich JAV-Landeskonferenzen und eine Konferenz für das BPersVG anbieten.
- Erweiterung des Personalratsforum des dbb speziell auch für die JAV-Mitglieder.
- Erhöhung der Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht für die JAV und Stufenvertretungen im BPersVG auf mind. 27 Jahre.
- Aufnahme des Beamten im Vorbereitungsdienst in die Schutzvorschrift des § 9 BPersVG. Hierbei sind uns die statusrechtlichen Besonderheiten durch Beendigung des Dienstverhältnisses als Beamter im Vorbereitungsdienst grundsätzlich bewusst.
- Als positiv für zumindest mind. 1 jungen Kandidaten zeigt sich die Listenaufstellung nach Funktion, so dass z.B. im Bezirkspersonalrat auch der/die Bezirksjugendleiter/in einen Listenplatz bekommen, oder im Hauptpersonalrat der Landesjugendleiter der entsprechenden Fachgewerkschaft.
- Listenplätze sind die Plätze mit der meisten Aussicht auf Erfolg. Diese Listen müssen die Struktur der Beschäftigten abbilden und so divers wie möglich aufgestellt sein. Dazu gehört auch die Einbindung der jungen Beschäftigten. Diversität bei der Listenaufstellung wird gefordert nach Geschlecht, Alter, Erfahrung, Dienstort, Fachwissen usw.). In den Dienststellen muss somit genau geprüft werden, ob alle Interessensgruppen bei den Personalratswahlen vertreten sind.

- Um alle Anwärter und Auszubildenden an den Wahlen beteiligen zu können, ist eine Amtszeit von zwei Jahren unerlässlich.

- Eine starke Gewerkschaftsjugend kann gezielt auf Nachwuchs für die JAV/PR zugehen, dazu bedarf es aber eben einer starken und eigenständigen Jugend.

- Nachwuchs muss umfangreich aufgeklärt werden. Personalrats- und JAV-Arbeit muss transparent gestaltet werden. Über persönliche Ansprache lässt sich mehr erreichen also über Flyer. „Klinkenputzen“ und persönliche Ansprache ist das wichtigste!

- Mentoringprogramme für Gewerkschaftsnachwuchs und Personalratsnachwuchs. Der Wissenstransfer muss gewährleistet werden.

- Empirische Erhebung über das Alter der Anwärter und Azubis, wie entwickeln sich überhaupt das Alter? Wird es tatsächlich älter oder jünger.