

## Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm werden die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren aufgezeigt.

### Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsgG) (Stand: 06.07.2020)

## Prüfbericht

---

### Regelungsvorhaben

Der Gesetzentwurf zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes löst das bisherige Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ab und sieht vor, dieses zeitgemäß zu erneuern.<sup>1</sup> Das BPersVG regelt z.B. die Zuständigkeiten und Zusammensetzungen von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst auf Bundesebene. Dazu gehören etwa Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Für den Jugend-Check sind insbesondere folgende Neuregelungen von Bedeutung:

Hinsichtlich der Wahl und Zusammensetzung des Personalrats sollen künftig jugendliche Beschäftigte bereits ab 16 Jahren berechtigt werden, bei Wahlen ihre Stimme abzugeben, vgl. **§ 14 Abs. 1 BPersVG**. Somit soll das Wahlalter für das aktive Wahlrecht abgesenkt werden; für das passive Wahlrecht (eigene Wählbarkeit) soll jedoch ein Mindestalter von 18 Jahren bestehen bleiben, vgl. **§ 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BPersVG**. Für die eigene Wählbarkeit und die Wahl zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) soll die Altersgrenze für die Auszubildenden aufgehoben werden, da sich hier das Interesse der Vertretung durch die gemeinsamen Belange der Ausbildung definiert und nicht allein über das Alter.<sup>2</sup> Hierbei sollen künftig alle Personen, die eine berufliche Ausbildung absolvieren sowie jugendliche Beschäftigte bis 18 Jahren wahlberechtigt sein, vgl. **§ 97 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 96 BPersVG**. Für die genannten Personengruppen soll auch das passive Wahlrecht gelten, vgl. **§ 97 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 96 BPersVG**. Für Beschäftigte, die keine Auszubildenden mehr sind, soll für die eigene Wählbarkeit weiterhin eine Altersobergrenze bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres gelten, um den Charakter einer Jugendvertretung zu bewahren, vgl. **§ 97 Abs. 2 S. 1 BPersVG**.<sup>3</sup>

Die Novellierung soll ferner eine Konkretisierung der allgemeinen Aufgaben des Personalrats vorsehen, und hierbei an § 80 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes angeglichen werden, vgl. **§ 62 BPersVG**.<sup>4</sup> Dazu soll z.B. nun konkret die Förderung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als Aufgabe des Personalrates aufgenommen werden, vgl. **§ 62 Nr. 6 BPersVG**.

Des Weiteren soll das BPersVG mit Blick auf die Möglichkeiten der Digitalisierung erneuert werden. So soll es zukünftig möglich sein, bestimmte Absprachen zwischen Dienststelle und Personalvertretung auf einfacherem elektronischem Wege zu absolvieren.<sup>5</sup> Dazu gehören z.B. die Begründungspflicht der Dienststelle, die Zustimmungsverweigerung des Personalrates sowie das Initiativrecht der Personalvertretung, vgl. **§§ 70 Abs. 2 S. 2, 70 Abs. 3 S. 4, 77 Abs. 1 BPersVG**. Weiterhin der Schriftform soll es z.B. bei der Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen von Auszubildenden nach § 56 BPersVG bedürfen.<sup>6</sup>

---

Zudem soll klarstellend erfasst werden, dass die Dienststelle den Personalrat und auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit erforderlicher Informations- und Kommunikationstechnik auszustatten hat, vgl. § 47 i.V.m. § 102 S. 1 BPersVG.

Ein weiterer jugendrelevanter Aspekt der Novellierung betrifft die Einführung neuer und die Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände.<sup>7</sup> Auch wenn bereits nach geltendem Recht die Arbeitszeitflexibilisierung oder die Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle (z.B. mobiles Arbeiten, Telearbeit) der Mitbestimmung unterliegen und dies teilweise in Dienstvereinbarungen verankert ist, so soll die Mitbestimmung künftig in eigenen Mitbestimmungstatbeständen verankert werden, vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 5 BPersVG.<sup>8</sup> Dies soll vor allem einer besseren Sichtbarmachung und Klarstellung der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens dienen.<sup>9</sup>

---

### Betroffene Gruppe(n) von jungen Menschen

Normadressatinnen und – adressaten sowie Betroffene in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe sind junge Menschen bis 27 Jahre, die in einer Bundesbehörde ausgebildet werden oder arbeiten und in denen die Auszubildenden und Beschäftigten durch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. einen Personalrat vertreten werden.

---

### Betroffene Lebensbereiche

Familie    Freizeit    Bildung/Arbeit    Umwelt/Gesundheit    Politik/Gesellschaft    Digitales

---

### Erwartete Auswirkungen

Der Gesetzentwurf kann sich unmittelbar auf die **Beteiligung** von jungen Beschäftigten und Auszubildenden durch die neu oder klarstellend geregelten **Mitbestimmungsmöglichkeiten** auswirken. Denn durch die Absenkung des Wahlalters beim aktiven Wahlrecht von 18 auf 16 Jahre bei Personalratswahlen können auch die Belange der jüngsten Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Diese können z.B. in Bezug auf ihren Ausbildungsstatus, ihre Mobilität oder ihre finanziellen Möglichkeiten von denen der volljährigen Beschäftigten abweichen. Eine Absenkung des Wahlalters kann zudem auch allgemein ein stärkeres Interesse an den Entscheidungsprozessen ihrer Arbeitgeberinstitution hervorrufen.<sup>10</sup> Eine Berücksichtigung der Interessen junger Beschäftigter oder Auszubildender nicht nur in der JAV, sondern auch im Personalrat, kann somit bedeutsam für eine bessere Integration und Sichtbarkeit der minderjährigen Beschäftigten oder Auszubildenden sein und ihre **individuellen Rechte** stärken. Aufgrund der künftigen Möglichkeit für Auszubildende über 25 Jahre, ihre Vertreterinnen und Vertreter der JAV zu wählen oder selbst noch in die JAV hineingewählt zu werden, können nunmehr auch die Belange dieser Personen in diesem Mitbestimmungsgremium berücksichtigt werden. Ferner kann sich die konkrete Nennung der Förderung von **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** als Aufgabe des Personalrats auf junge Beschäftigte und Auszubildende auswirken: Die Phase der Familiengründung, die „häufig parallel zur beruflichen Orientierung stattfindet“,<sup>11</sup> könnte durch eine bessere Sichtbarmachung der Aufgabe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, erleichtert werden, indem künftig (weitere) Maßnahmen zur Erreichbarkeit dieser Aufgabe entwickelt werden könnten. Vor allem jungen Eltern fehlen mitunter noch die Erfahrung und das Wissen über die möglichen Vereinbarkeitspolitiken, sodass eine bessere Sichtbarkeit von Fördermaßnahmen für diese Altersgruppe

besonders relevant sein könnte. Jungen Eltern, aber z.B. auch jungen Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, kann mit der Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geholfen werden, den Alltag zu bewältigen, ohne zu große **berufliche** oder **finanzielle Einbußen** zu haben. Der Personalrat könnte sich zur Förderung dieser Vereinbarkeit z.B. dafür einsetzen, (weitere) Teilzeitmöglichkeiten oder Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens für Beschäftigte durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund und in Bezug auf ihre Beteiligung kann sich auch die bessere Sichtbarmachung eigener Mitbestimmungstatbestände hinsichtlich der Möglichkeiten flexibleren Arbeitens auf junge Beschäftigte auswirken: Der Fokus auf die Mitbestimmung zur Arbeitszeitflexibilisierung oder zur Einführung, Änderung oder Aufhebung von z.B. mobilem Arbeiten oder Telearbeit, kann es jungen Beschäftigten und Auszubildenden erleichtern dabei mitzuwirken, diese Angebote einzuführen und dann auch zu nutzen. Gerade „Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bevorzugen häufig eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, um Zeit für ihr Privatleben zu haben“.<sup>12</sup> Denn insbesondere junge Erwachsene befinden sich oft in einer Lebensphase, in der viele Aspekte – Kinderbetreuung, Ausbildung, Engagement – miteinander in Einklang gebracht werden müssen.<sup>13</sup> Die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens können schließlich zur Vereinbarkeit all dieser Aspekte beitragen. Letztlich können sich hinsichtlich der elektronischen Übermittlung ausgewählter Absprachen insbesondere für die jüngeren Beschäftigten und Auszubildenden neue Wege der **Kommunikation und Mediennutzung** eröffnen. Gerade junge Menschen „im Alter von zwölf bis 25 Jahren nutzen digitale Medien umfangreich, spontan und intuitiv“<sup>14</sup> und sind daher zumeist mit den relevanten Informations- und Kommunikationstechniken besonders vertraut. Somit könnte die Regelung bei ihnen Hürden in der Absprache mit der Dienststelle abbauen und zu einer **besseren bzw. schnelleren Teilhabe** innerhalb der Behörde führen. In diesem Zusammenhang kann auch die Ausstattung des Personalrates und der JAV mit Informations- und Kommunikationstechnik zu einer besseren Teilhabe sowie allgemein zur Arbeit und Integration der Mitbestimmungsgremien beitragen. Die weiterhin bestehende Notwendigkeit der Schriftform für bestimmte Absprachen, z.B. bei der Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen von Auszubildenden, kann einerseits zu einer Schutzfunktion<sup>15</sup> von jungen Auszubildenden beitragen, indem sie vor übereilten und noch nicht ausreichend durchdachten Entscheidungen aufgrund der Schnelligkeit der elektronischen Kommunikation geschützt werden könnten. Andererseits kann es auch die Geltendmachung ihrer Ansprüche verlangsamen, wenn sie nicht die Möglichkeit der oftmals zügigeren elektronischen Übermittlung ihres Anliegens haben.

---

### **Anmerkungen und Hinweise**

Es ist zu bedenken, dass auch mit Herabsetzen des Wahlalters auf 16 Jahre ggf. nicht alle Auszubildenden erfasst werden, da mitunter auch unter 16-Jährige eine Ausbildung beginnen. Diese wären weiterhin an den Wahlen zum Personalrat nicht beteiligt.

---

### **Datenbasis**

Literaturrecherche

- 
- <sup>1</sup> Vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes“, 6. Juli 2020, 1.
- <sup>2</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 71.
- <sup>3</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 126.
- <sup>4</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 104.
- <sup>5</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 74.
- <sup>6</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 74.
- <sup>7</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 75.
- <sup>8</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 75, 119.
- <sup>9</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 119.
- <sup>10</sup> Siehe z.B. „Professor Klaus Hurrelmann zu #wahlaltersenkungen“, 27. März 2019, <https://www.dbjr.de/artikel/professor-klaus-hurrelmann-zu-wahlaltersenkungen/>; Jürgen Kalb, „Wahlalter 16? ‚Nichts ist aktivierender als die Aktivität selbst‘. D&E-Interview mit Prof. Dr. Klaus Hurrelmann zum Wahlalter mit 16“, *D&E, Bürgerbeteiligung in Deutschland und Europa*, Nr. 65 (2013).
- <sup>11</sup> Birte Tiedemann, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, Dossier Arbeitsmarktpolitik (Bundeszentrale für politische Bildung, 14. August 2014), <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf>.
- <sup>12</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg., *Die neue Vereinbarkeit. Beruf und Familie in einer modernen Arbeitswelt vereinbaren – eine Praxishandreichung für Unternehmen*, Erfolgsfaktor Familie, 2015, 13.
- <sup>13</sup> Siehe z.B. zur „Rush Hour des Lebens“ (betrifft insbesondere Erwachsene zwischen 25 und 45 Jahre): Martin Bujard und Ralina Panova, „Rushhour des Lebens“, Dossier Familienpolitik (Bundeszentrale für politische Bildung, 15. Dezember 2014), <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens>.
- <sup>14</sup> Alexander Roßnagel und Philipp Richter, „Aufwachsen in virtuellen und technologisierten Welten. Herausforderungen der Datensammlung, Vernetzung, Kommerzialisierung und neuen Überwachungstechnologien für Jugendliche“, in *Zwischen Freiräumen, Familie, Ganztagschule und virtuellen Welten – Persönlichkeitsentwicklung und Bildungsanspruch im Jugendalter*, hg. von Sachverständigenkommission 15. Kinder- und Jugendbericht, Materialien zum 15. Kinder- und Jugendbericht, 2017, 9.
- <sup>15</sup> Vgl. „Bundespersonalvertretungsgesetz – NovellierungsG“, 74.