

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

HANDOUT ZUR PRÄSENTATION

Thanh-Viet Nguyen

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|-----------------------------|----------|
| 1 | Einleitung | 1 |
| 2 | Pflichten und Rechte | 1 |
| 2.1 | Pflichten | 1 |
| 2.2 | Rechte | 1 |
| 4 | Fazit | 4 |
| 5 | Quellen | 4 |

1 Einleitung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) in einem Betrieb oder einer Behörde in Deutschland. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur gewählt werden, wenn bereits ein Betriebsrat besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen.

2 Pflichten und Rechte

2.1 Pflichten

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeitet eng mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung zusammen.

- Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden
- Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat oder der Personalvertretung (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen)
- Überwachung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen usw.
- Anregungen der Auszubildenden an den Betriebs-/Personalrat
- **Kontrollpflicht:**
Rechtsvorschriften, die Jugendliche und Auszubildende betreffen, müssen im Betrieb eingehalten werden.
Darüber zu wachen gehört ebenso zu den Rechten wie zu den Pflichten einer JAV (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Unter diese Vorschriften fallen beispielsweise:

—

2.2 Rechte

Schutzvorschriften Um eine Benachteiligung von Jugend- und Auszubildendenvertretern aufgrund ihres Amtes zu verhindern, hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz und analog auch in den Personalvertretungsgesetzen diverse Schutzvorschriften für die Mitglieder einer JAV erlassen. So sind sie gemäß § 78 a BetrVG nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Durch diese Verpflichtung zur Übernahme wird die Ämterkontinuität der Arbeitnehmervertretung gewährleistet und der Amtsinhaber somit vor negativen Folgen bei seiner Amtsausführung während des Berufsausbildungsverhältnisses geschützt.[2] Ausnahmen hiervor gibt es nur, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er

keinerlei Personalbedarf hat. Dies setzt voraus, dass kein anderer Auszubildender übernommen wird. Außerdem darf der Jugend- und Auszubildendenvertreter in seiner Abschlussprüfung nicht deutlich schlechter abgeschnitten haben, als der Durchschnitt seines Lehrjahres. Darüber hinaus genießen die Mitglieder der JAV denselben Kündigungsschutz wie die des Betriebsrates. Hat ein Arbeitgeber dennoch nicht vor, eine/*n Auszubildende/*n in der JAV, nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so muss er das dem/r Auszubildenden(en) schriftlich drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses mitteilen (§ 78a Abs. 1 BetrVG). Dies ist ebenso gültig, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der JAV endet (§ 78a Abs. 3 BetrVG).

- **Unterrichtungsrecht**

- **Antragsrecht:**

Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Beschäftigte, die sich an die JAV gewandt haben, muss sie während des gesamten Vorgangs über den aktuellen Stand informieren.

Das darf sie tun über:

- ein persönliches Gespräch
- ein Schreiben an die Betroffenen
- eine Jugend- und Auszubildendenversammlung
- ein Infoblatt inkl. Bericht
- eine kreative Aktion

- **Anregungsrecht**

Alle Jugendlichen, Auszubildenden und dual Studierende sind berechtigt, sich während ihrer Arbeits- oder Ausbildungszeit mit Anregungen (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) oder Beschwerden an die JAV zu wenden (§§ 84 und 85 BetrVG).

Die JAV ist verpflichtet, diese Anregungen anzunehmen. Sie können alle betrieblichen Fragen berühren, auch ohne speziell Jugendliche, Auszubildende oder dual Studierende zu betreffen. Auf der JAV-Sitzung muss sich die JAV mit den Anregungen befassen und prüfen, ob sie berechtigt sind.

Hält die JAV die Anregung für unberechtigt oder unrealistisch, muss sie darüber einen Beschluss fassen und die betroffene Person informieren. Dabei sollte die JAV nicht zu enge Grenzen setzen. Schließlich ist es ihre Aufgabe, Möglichkeiten zu betrieblicher Mitbestimmung zu eröffnen, nicht sie einzuschränken.

Stuft die JAV eine Anregung als berechtigt ein, muss sie beim Betriebsrat (BR) auf deren Umsetzung pochen. Dazu informiert sie den BR, nicht den Arbeitgeber. Der BR prüft die Angelegenheit unabhängig vom JAV-Beschluss und muss mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen treten, soweit er die Anregung für berechtigt hält.

- Teilnahme an erforderlichen Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers
- Freistellungen von der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Erledigung der Aufgaben als JAV-Mitglied ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder einem Verlust der eingebrachten Arbeitszeit
-

3

4 Fazit

5 Quellen

- <https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/betriebliche-mitbestimmung>
- <https://www.jav.info/betrvg/arbeit/aufgaben>