

# C11

**Titel** Starke JAV – Gute Ausbildung

**AntragstellerInnen** Bayern

**Zur Weiterleitung an**

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

---

## Starke JAV – Gute Ausbildung

1 Alle zwei Jahre wählen jugendliche Beschäftigte bis 18 Jahre sowie Auszubildende und Dual Studierende bis 25  
2 Jahre ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Dieses eigenständige Gremium soll ihre Rechte und  
3 Interessen im Betrieb wahrnehmen. Ob gute Ausbildungsbedingungen oder die unbefristete Übernahme nach  
4 der Ausbildung oder dem dualen Studium – junge Beschäftigte haben im Betrieb ihre ganz eigenen Interessen.  
5 Deshalb brauchen sie eine starke eigene Interessensvertretung.

6 Jugend- und Auszubildendenvertretungen garantieren eine gute Ausbildungsqualität. Das zeigt der Ausbil-  
7 dungsreport der DGB Jugend: Die Zufriedenheit mit der Ausbildung steigt bei Bestehen einer Interessenver-  
8 tretung im Betrieb deutlich. Wenn dann auch noch eine direkte Repräsentation durch eine Jugend- und Aus-  
9 zubildendenvertretung hinzukommt, steigt der Wert weiter an: 62 Prozent der Befragten sind zufrieden oder  
10 sehr zufrieden. 76 Prozent sind es, wenn ein Betriebs- oder Personalrat besteht und sogar 82 Prozent, wenn  
11 es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt.

12 Die Gesetzesgrundlage für die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist das Betriebsverfassungsgesetz. In  
13 seiner ersten Fassung von 1952 fanden sich nur einige über den Text verstreute Vorschriften über die beson-  
14 dere Vertretung Jugendlicher. Erst der Wunsch gerade junger Menschen nach mehr Mitbestimmung erzwang  
15 1972 die Zusammenfassung der Vorschriften in einem eigenen Abschnitt und die Ausweitung der Befugnisse.  
16 Im Jahr 1988 wurde dann die Jugendvertretung zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erweitert.  
17 2001 das Recht eine – bis dahin unzulässige – Vertretung auf Konzernebene einzurichten ergänzt.

18 Doch eine Gängelung und Kontrolle der JAV durch den Arbeitgeber, aber auch durch die Betriebsräte, blieb  
19 – wohl aus Angst vor einer rebellischen, unkontrollierten Jugend – in den gesetzlichen Vorschriften bestehen.  
20 Es gibt sie also immer noch. Es ist deshalb dringend an der Zeit, die Rechte der JAV zu stärken, damit Ju-  
21 gendliche endlich ihre Arbeitswelt eigenständig mitbestimmen können. Die JAV braucht eine größere Autono-  
22 mie, mehr Möglichkeiten der Beteiligung mit echten, direkten Mitbestimmungsrechten, und sie braucht mehr  
23 Schutz.

24 Wir fordern deshalb:

### 25 **Gründung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vereinfachen**

26 Die Gründung einer JAV muss erleichtert werden, zu hohe bürokratische Hürden für ihre Wahl wirken abschre-  
27 ckend.

28 – Die Wahl einer JAV bereits ab drei Wahlberechtigten zu ermöglichen, auch ohne Bestehen eines  
29 Betriebsrats.

30

31 – Die Gründung einer JAV muss auch in reinen Ausbildungsbetrieben ermöglicht werden. Dies soll  
32 im Betriebsverfassungsgesetz ergänzt werden.

33

- 34 - Die Altersgrenze für die Wahlberechtigung von Auszubildende zu streichen und Dual Studieren-  
35 de sowie Praktikant\*innen explizit als wahlberichtigt im Betriebsverfassungsgesetz aufzuführen.

36

### 37 **Betreuung erleichtern**

38

39 Um ihren vielfältigen Aufgaben gerecht werden zu können und Jugendliche, Auszubildende, Dual Studierende  
40 und Praktikant\*innen gut betreuen zu können, benötigt die JAV mehr Mitglieder und mehr Zeit.

41

42

- 43 - Die Anzahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen ist deutlich zu erhöhen. Denkbar  
44 wäre zum Beispiel ein Betreuungsschlüssel von maximal 1:15.

45

- 46 - Eine zeitlich feste Teilfreistellung von Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen muss unter  
47 Berücksichtigung der ungefährdeten Erreichung des Ausbildungsziels ermöglicht werden. Be-  
48 reits ausgelernte Vertreter\*innen müssen unter Berücksichtigung der Anzahl der zu vertreten-  
49 den Arbeitnehmer\*innen gänzlich freigestellt werden können.

50

### 51 **Autonomie gegenüber dem Betriebsrat stärken**

52

53 Ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist die JAV nahezu handlungsunfähig. Junge Menschen müssen ihre  
54 Interessen jedoch selbstständig vertreten dürfen.

55

56

- 57 - Die JAV muss Sitzungen, Jugend- und Auszubildendenversammlungen sowie Sprechstunden eigen-  
58 ständig ansetzen und terminieren dürfen. Ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebs-  
59 rat.

60

- 61 - Das Recht Sprechstunden abzuhalten muss unabhängig von der Betriebsgröße gelten und un-  
62 abhängig von der Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds. Bisher gilt es erst ab 50 von der JAV  
63 vertretenen Arbeitnehmer\*innen.

64

- 65 - Die JAV braucht ein echtes Vetorecht gegenüber Beschlüssen des Betriebsrats, die Jugendliche,  
66 Auszubildende, Dual Studierende und Praktikant\*innen betreffen. Das Recht auf die Aussetzung  
67 eines Beschlusses für eine Woche reicht nicht aus.

68

- 69 - Die Teilnahme ihrer Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen soll die JAV selbst-  
70 ständig genehmigen, unter Berücksichtigung der ungefährdeten Erreichung des Ausbildungs-  
71 ziels sowie betrieblicher Notwendigkeiten.

72

- 73 - Die JAV ist vom Betriebsrat – wie umgekehrt auch – über all seine Beschlüsse direkt und umfas-  
74 send zu informieren.

75

**76 Direkte Informations- und Mitbestimmungsrechte gegenüber des\*der Arbeitgeber\*in**

77

78 Die JAV hat bisher keine eigenen Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Solche Rechte müs-  
79 sen ihr mindestens dann eingeräumt werden, wenn es um die Belange der von ihr vertretenen Arbeitneh-  
80 mer\*innen geht.

81

82

83 - Der\*die Arbeitgeber\*in hat die JAV unmittelbar, rechtzeitig und umfassend über alle Angele-  
84 genheiten, die Jugendliche, Auszubildende, Dual Studierende und Praktikant\*innen betreffen zu  
85 informieren, alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und darüber mit ihr zu bera-  
86 ten. Beschlüsse diese Arbeitnehmer\*innen betreffend werden nicht vom Betriebsrat, sondern  
87 von der JAV getroffen.

88

89 - Besprechungen die die von der JAV vertretenen Arbeitnehmer\*innen betreffen hat der\*die Ar-  
90 beitgeber\*in mit der JAV durchzuführen, Betriebsratsmitglieder können auf Wunsch der JAV hin-  
91 zugezogen werden. Bisher hat der Betriebsrat die JAV beizuziehen.

92

93 - Die JAV muss bei der Auswahl der Ausbildungsleiter\*innen, Ausbilder\*innen sowie bei der Fest-  
94 setzung der Ausbildungsquote und der angebotenen Ausbildungsberufe, dualen Studiengänge  
95 und Praktika mitbestimmen.

96

97 - Die JAV muss an den Auswahlgesprächen für Neueinstellungen beteiligt werden.

98

99 - Die JAV muss berechtigt werden, Umfragen im Betrieb zu machen.

100

101 - Die JAV muss eigene Medien wie Homepages, Intranetseiten oder Konten bei den sozialen Me-  
102 dien betreiben dürften.

103

**104 Stärkung der Gesamt- und Konzern- Jugend- und -Auszubildendenvertretungen**

105

106 Auch in Großkonzernen muss eine handlungsfähige Interessenvertretung für Jugendliche, Auszubildende, Du-  
107 al Studierende und Praktikant\*innen garantiert werden.

108

109

110 - Eine Konzern-Jugend- und -Auszubildendenvertretung (KJAV) muss obligatorisch werden und  
111 nicht, wie jetzt, von der Zustimmung von 75 Prozent der Jugendlichen und Auszubildenden in  
112 den Konzernunternehmen abhängen.

113

114 - Die Zahl der in die KJAV oder Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretung (GJAV) zu entsen-  
115 denden Mitglieder muss von einem auf zwei oder drei erhöht werden.

116

- 117           - Die Vertretung der Jugendlichen, Auszubildenden, Dual Studierenden und Praktikant\*innen  
118           muss auch in Betrieben ohne örtliche JAV bei überbetrieblichen Belangen durch die GJAV bzw.  
119           die KJAV ermöglicht werden.

120

### 121 **Besserer Schutz für Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen**

122

123 Die Mitglieder der JAV brauchen ebenso wie Betriebsratsmitglieder einen soliden Versetzungs-, Kündigungs-  
124 und Übernahmeschutz. Immer wieder setzen sich Arbeitgeber\*innen heute über das gesetzliche Kündigungs-  
125 verbot hinweg und nutzen die von der Rechtsprechung eröffneten Möglichkeiten, die das Kündigungsverbot  
126 in der Weise durchlöcherten. All diese Lücken müssen deshalb möglichst rasch geschlossen werden.

127

128

- 129           - Erforderlich ist ein völliger Ausschluss aller betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten  
130           Änderungs- oder Beendigungskündigungen eines Mitglieds der JAV. Bisher können Arbeitge-  
131           ber\*innen etwa wegen fehlenden Vertrauens kündigen, wenn sie lange genug nach Gründen  
132           suchen.

133

- 134           - Alle Mitglieder der JAV brauchen einen unbedingten Anspruch auf Übernahme in ein unbefris-  
135           tetes Arbeitsverhältnis, für dessen Durchsetzung der\*die Arbeitgeber\*in notfalls einen Arbeits-  
136           platz freikündigen muss. Dazu ist er\*sie nach der Rechtsprechung bei Mitgliedern des Betriebs-  
137           rats bisher verpflichtet, wenn sie z. B. in einer Abteilung arbeiten, die geschlossen wird. Diese  
138           Verpflichtung muss auf alle Mitglieder der JAV erstreckt werden.

139

- 140           • Der Versuch, die Arbeit der JAV und des Betriebsrats zu beeinträchtigen oder das Gremium zu beseiti-  
141           gen, muss strafbar sein. Die Strafbarkeit muss sich auch auf die Verhinderung oder Beeinträchtigung  
142           des Besuchs einschlägiger Seminare und Treffen oder entsprechende Verabredungen erstrecken. Die  
143           Strafe darf nicht unter fünf Jahren Freiheitsstrafe liegen.