

Besonderer Schutz der JAV-Mitglieder

Schutzbestimmungen

Damit JAV-Mitglieder ohne Benachteiligung oder gar Behinderung ihrer Tätigkeit nachgehen können, genießen sie einen besonderen Schutz. Dieser ist durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt (§ 78 BetrVG). Es gibt jedoch noch weitere Paragraphen, die diesen Schutz ergänzen.



Katrin Neuner | ifb
ifb-Produktmanagerin

Stand: 5.8.2014



Übernahmeanspruch als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

In § 78a BetrVG ist geregelt, dass Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nach der Ausbildung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen. Mit dieser Regelung will der Gesetzgeber es Euch ermöglichen, Euer Amt ohne Furcht vor Nachteilen für die zukünftige berufliche Entwicklung auszuüben. Darüber hinaus soll mit dieser Vorschrift die Kontinuität und Unabhängigkeit der Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Betriebsrat sichergestellt werden. Doch aufgepasst: Die Übernahme passiert nicht automatisch.

Wichtig: Als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung musst Du in den letzten 3 Monaten Deiner Ausbildung schriftlich Deine unbefristete Weiterbeschäftigung einfordern. Erst dann entsteht ein Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Dreimonatsfrist berechnet sich vom Zeitpunkt des Bestehens der Abschlussprüfung an. Dieser Zeitpunkt ist erreicht, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen ist und das positive Ergebnis der Prüfung mitgeteilt wurde.

Tipp: Von dem Schreiben eine Kopie machen und den Empfang bestätigen lassen!

Die Vorschrift schützt ohne Rücksicht auf das Alter und die Dauer des Ausbildungsverhältnisses die amtierenden Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), der Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), der Konzern- Jugend- und Auszubildendenvertretung (KJAV). Der Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem das Wahlergebnis feststeht. Der Schutz gilt auch für Ersatzmitglieder, wenn sie für ein ordentliches Mitglied zeitweise oder endgültig im letzten Jahr des Ausbildungsverhältnisses als Vertretung tätig geworden sind. Auf die Dauer der Zugehörigkeit zur JAV kommt es nicht an. Es ist auch nicht entscheidend, dass die Mitgliedschaft in der JAV zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch besteht. Auch Auszubildende, die schon vorher aus der JAV ausgeschieden sind, sind durch § 78 a BetrVG geschützt, wenn der Zeitpunkt des Ausscheidens bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses noch nicht ein Jahr zurückliegt.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch richtet sich auf ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis. Dabei hast Du zwar keinen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz, aber einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in dem Betrieb, für den Du als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden bist, weil Du sonst Dein Amt verlieren würdest. Die Weiterbeschäftigung hat grundsätzlich im erlernten Beruf zu erfolgen. Du darfst also nicht auf eine ausbildungsfremde, geringerwertige Beschäftigung verwiesen werden, wenn Du ausbildungsgerecht beschäftigt werden könntest. Nur dann, wenn die Weiterbeschäftigung unter diesen Voraussetzungen objektiv nicht möglich ist, kann Dir zugemutet werden, eine Beschäftigung anzunehmen, die nicht diesen Anforderungen genügt.

Der Arbeitgeber kann, wenn Du die Übernahme verlangt hast, den Übergang des Ausbildungsverhältnisses in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nur durch eine für ihn günstige Entscheidung des Arbeitsgerichtes verhindern. Hierzu muss er das Arbeitsgericht innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses anrufen. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers ist begründet, wenn die Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann.

Tipp: Am besten den Antrag erst kurz vor dem letzten Prüfungstag stellen, dann hat der Arbeitgeber weniger Zeit, beim Arbeitsgericht die "Unzumutbarkeit" der Übernahme zu beantragen!

Kündigungsschutz eines JAV-Mitgliedes

Ein weiteres wichtiges Thema bei den Schutzbestimmungen von JAV-Mitgliedern ist natürlich auch der Kündigungsschutz. Dieser wird durch § 15 des Kündigungsschutzgesetzes geregelt und gilt nicht nur für bestehende Mitglieder, sondern auch für Anwärter. Selbst nach der Amtszeit bleibt dieser für die Dauer von einem Jahr bestehen. Einem JAV-Mitglied kann also nur in außerordentlicher Form während der Amtszeit gekündigt werden.

Erschwerung der außerordentlichen Kündigung eines JAV-Mitgliedes

Eine ordentliche Kündigung wird durch den Kündigungsschutz ausgeschlossen. Also ist eine Kündigung nur dann möglich, wenn diese außerordentlich oder auch fristlos erfolgen kann. Aber auch hier gibt es eine Besonderheit. Die außerordentliche oder fristlose Kündigung kann nur dann erfolgen, wenn dieser durch den Betriebsrat zugestimmt wird (§103 BetrVG).

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de