

Rechte und Pflichten als Jugend- und Auszubildendenvertreter

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Dein Amt in der JAV

Damit Du als JAV in Deinem Betrieb auch wirklich etwas bewegen kannst, hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz einige besondere Schutzrechte, aber auch Pflichten an das JAV-Amt geknüpft. Hier erhältst Du eine Übersicht, was Dich in Deinem Amt als JAV erwartet.



Redaktion

Stand: 5.1.2024

Lesezeit: 04:00 min



Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz soll verhindern, dass der Arbeitgeber seine Gegenspieler „aus dem Weg räumt“, indem er ihnen kündigt. Damit also die JAV ihre Arbeit ordnungsgemäß durchführen kann und ihre Mitglieder nicht in ihrer Arbeit gehindert werden, genießen JAV-Mitglieder einen erweiterten Kündigungsschutz. Dieser gilt für ordentliche und außerordentliche Kündigungen.

Vor einer ordentlichen Kündigung bist Du als JAV- Mitglied gänzlich geschützt. Das heißt, Mitglieder der JAV dürfen während ihrer Amtszeit nicht ordentlich gekündigt werden. Dieser Schutz gilt auch nach Ablauf der Amtszeit für ein weiteres Jahr (siehe § 15 Abs. 1 KSchG). Eine ordentliche Kündigung ist arbeitsrechtlich eine Kündigung, die unter Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Fristen ausgesprochen wird.

Eine außerordentliche Kündigung von JAV-Mitgliedern ist hingegen grundsätzlich zulässig, sofern ein wichtiger Grund hierfür besteht. Es ist aber zu beachten, dass eine außerordentliche Kündigung von JAV-Mitgliedern nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig ist.

Übernahmeanspruch

Ein Auszubildender, der Mitglied der JAV ist, kann innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung verlangen (siehe § 78a BetrVG). Diese Weiterbeschäftigung ist auf ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis gerichtet.

Wurde die Weiterbeschäftigung verlangt, so unterstellt das Gesetz, dass ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde.

Dies ist ein toller Vorteil, von dem Du als JAV unbedingt Gebrauch machen solltest. Hier findest du ein Muster für Deinen Übernahmeantrag.

Lohnausfallprinzip

Das JAV-Amt ist ein Ehrenamt (siehe § 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 BetrVG). Das bedeutet, dass jedes JAV-Mitglied sein Amt unentgeltlich ausübt und hierfür kein zusätzliches Honorar erhält. Die Unentgeltlichkeit dient der inneren Unabhängigkeit, also der Unparteilichkeit des JAV-Mitglieds.

Dennoch ist JAV-Arbeit natürlich einer Arbeitsleistung ähnlich – als solche wird sie auch entlohnt. Nach dem sogenannten Lohnausfallprinzip orientiert sich Deine Bezahlung als JAV-Mitglied für die JAV-Arbeit danach, was Du verdient hättest, wenn Du Deiner normalen Tätigkeit nachgegangen wärst.

Arbeitsbefreiung und Freistellung

Die JAV-Arbeit wird während der Arbeitszeit durchgeführt (siehe § 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG). Das ist der Grundsatz. Als JAV-Mitglied wirst Du daher für erforderliche JAV-Tätigkeiten von Deiner Arbeitspflicht befreit.

Nur ausnahmsweise sollen JAV-Mitglieder für die Erledigung von JAV-Arbeit Freizeitopfer bringen. Wenn es sich aber aus betriebsbedingten Gründen nicht vermeiden lässt, dass die JAV-Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit durchgeführt wird, darf den JAV-Mitgliedern dadurch kein Nachteil entstehen: Du hast dann einen Anspruch auf Zeitausgleich unter Fortzahlung Deines Arbeitsentgelts bzw. Deiner Ausbildungsvergütung (siehe § 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 3 BetrVG).

Das Gesetz verlangt zwei Bedingungen für eine Arbeitsbefreiung:

1. Es muss sich um die Durchführung einer Aufgabe als Jugend- und Auszubildendenvertreter handeln wie zum Beispiel:

- Abhalten von Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Durchführung von Jugend- und Auszubildenden-Versammlungen und Sprechstunden
- Besprechungen mit dem Betriebsrat oder Arbeitgeber
- Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats

- Teilnahme an JAV-Seminaren nach §§ 65 Abs. 1 i.V.m. 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

2. Die Arbeitsbefreiung muss zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich sein.

Geheimhaltungspflicht

Durch die Mitgliedschaft in der JAV verpflichtest Du Dich, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen der Arbeitnehmer für Dich zu behalten und nicht an Externe weiterzugeben (siehe § 79 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BetrVG).

Schulungsanspruch als JAV-Mitglied

Damit Du als JAV-Mitglied Dein Ehrenamt ausüben kannst, benötigst Du eine Menge an Extrawissen. Um dieses zu erlangen, hast Du einen Anspruch auf erforderliche Schulungen, die in Zusammenhang mit Deiner JAV-Tätigkeit stehen.

Genau wie Betriebsratsmitglieder haben auch JAV-Mitglieder einen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 6 i. V. m. § 65 Abs. 1 BetrVG). Voraussetzung: Das Seminar ist erforderlich.

Ob und inwieweit eine Schulung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der JAV erforderlich sind, wird im Einzelfall entschieden.

Zwei Voraussetzungen müssen erfüllt sein: Das JAV-Mitglied muss das in der Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen zur Erfüllung der anstehenden Aufgaben benötigen und darf noch nicht über entsprechende Kenntnisse verfügen.

Achtung:

Bei den sogenannten Grundlagenseminaren „Jugend- und Auszubildendenvertretung Teil I“ und „Jugend- und Auszubildendenvertretung Teil II“ kann von der Erforderlichkeit ausgegangen werden. Bei den sogenannten Spezialseminaren kann der Arbeitgeber hingegen eine besondere Begründung fordern.

Tipp zum Download:

FAQ zum Seminarbesuch als JAV

- **Werde ich von der Arbeit freigestellt?**

Der Schulungsanspruch beinhaltet einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung für die Zeit der Schulung.

- **Welchen Schulungsanspruch habe ich als Ersatzmitglied?**

Auch Ersatzmitglieder können an Schulungen teilnehmen. Voraussetzung ist, dass das teilnehmende Ersatzmitglied in der Vergan-

genheit häufig zur JAV-Arbeit herangezogen wurde und dies auch für die Zukunft zu erwarten ist.

- **Wer trägt die Kosten?**

Die Kosten, die bei Deinem Seminarbesuch entstehen, trägt Dein Arbeitgeber (§ 40 i. V. m. § 65 Abs. 1 BetrVG). Er zahlt vor allem die Ausbildungsvergütung bzw. den Arbeitslohn für die Zeit der Schulung fort und grundsätzlich auch alle weiteren Kosten, die sich durch die Schulungsteilnahme ergeben; wie z.B. Seminargebühren, Verpflegung, Übernachtung sowie Reisekosten.

Im ifb-Seminarpreis sind alle Leistungen, die im organisatorischen oder inhaltlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Seminar stehen, enthalten. Selbstverständlich beinhaltet dies auch sämtliche Unterrichtsmaterialien und Seminarunterlagen. Zusätzlich fallen Kosten für die Unterkunft und Verpflegung an. Die gesamte Abrechnung der Hotel- und Seminarkosten mit Deinem Arbeitgeber übernehmen wir. Dadurch entstehen Dir keine privaten Auslagen.

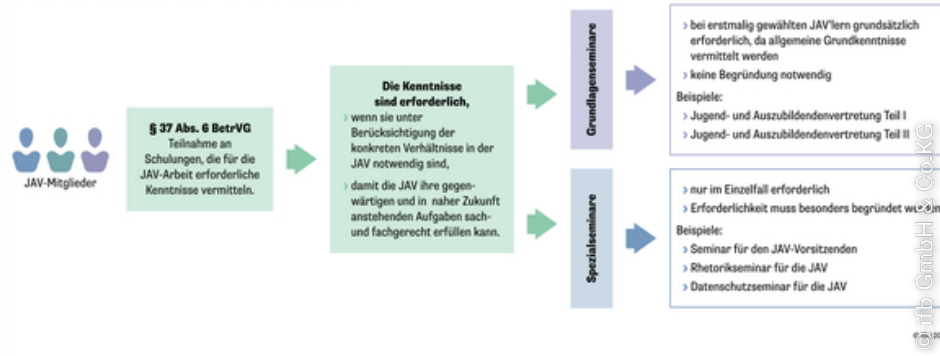
- **Wer entscheidet über die Erforderlichkeit?**

Zuerst seid Ihr als JAV an der Reihe: Ihr überlegt, wer von Euch welches Seminar benötigt, um fit für sein Amt zu sein. Darüber fasst Ihr einen Beschluss, den Ihr an den Betriebsrat weiterleitet. Denn aufgepasst: Die JAV kann keine Beschlüsse fassen, die unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksam sind. Ohne einen Betriebsratsbeschluss über das Seminar darf kein JAV-Mitglied zum Seminar fahren. Der Betriebsrat setzt den Punkt auf seine Tagesordnung und stimmt in der Betriebsratssitzung darüber ab. Bei dem Betriebsratsbeschluss darf die JAV nach § 67 Abs. 2 BetrVG mitbestimmen.

- **Was passiert, wenn der Arbeitgeber meint, das Seminar sei nicht erforderlich?**

Dann ist insbesondere der Betriebsrat gefragt. Dieser muss das Thema erneut auf die Tagesordnung setzen, besprechen und einen erneuten Beschluss fassen. Wir haben für Dich aber passende Argumentationshilfen bereitgestellt.

Erforderlichkeit eines JAV-Seminars



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