

# Vorwort/Einleitung

Das vorliegende Buch soll den neugewählten Mitgliedern einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine Starthilfe geben. Viele Tipps sollen helfen, die ersten Hürden zu überspringen; aber auch für die diejenigen, die schon eine Amtsperiode hinter sich haben, ist einiges dabei. Unter anderem wird in diesem Buch beschrieben, wie man in einer JAV noch besser miteinander auskommt, wie man die Arbeit strukturiert und wie JAV-Neulinge mit den alten Hasen gut oder noch besser zusammen arbeiten können. Die rechtlichen Tipps und Sachinformationen werden durch Internet- und Buchhinweise ergänzt. Das Buch eignet sich zum Selbststudium, als Seminarmaterial oder auch als Nachschlagewerk.

Schließlich funktioniert eine JAV nicht nur dann gut, wenn alle Mitglieder die Fakten und Inhalte kennen, sondern wenn sie sich auch menschlich gut verstehen. Die Kooperation muss nicht nur innerhalb des Gremiums klappen. Vielmehr ist jede JAV auch darauf angewiesen, dass ein guter Kontakt zum Betriebsrat besteht und ständig gepflegt wird. Eine Zusammenarbeit hat der Gesetzgeber auch vorgesehen, denn ohne Betriebsrat gibt es keine JAV. Die JAV ist dem Betriebsrat nicht gleichberechtigt an die Seite gestellt worden. Daher kann sie nur über den Betriebsrat tätig werden. Und gerade deshalb ist der gute Draht zwischen diesen beiden Mitarbeitervertretungen so enorm wichtig und hat auch in diesem Buch einen besonderen Stellenwert!

Aber halt – war da nicht eben von *Betriebsräten* die Rede? Hier muss gleich etwas vorneweg erklärt werden: Nicht alle Jugend- und Auszubildendenvertretungen arbeiten mit der gleichen Gesetzesgrundlage. In Privatunternehmen wird die Mitbestimmung der Beschäftigten nach dem *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) geregelt. Im öffentlichen Dienst und in nachgeordneten Einrichtungen wird aber auf der Grundlage von *Personalvertretungsgesetzen* gearbeitet. Daher unterscheidet man auch *Betriebsräte* (die man in Privatbetrieben findet und auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet worden sind) von *Personalräten*, die im öffentlichen Dienst die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten und für die ein *Personalvertretungsgesetz* gilt. Auch wenn beide

Gremien ähnliche Aufgaben wahrnehmen, gibt es doch entscheidende Unterschiede. Und natürlich gilt das auch für die JAVen. Das vorliegende Buch befasst sich auch mit diesen Unterschieden. Das ist auch wichtig, denn die Übergänge sind in den letzten Jahren fließender geworden. Zum Beispiel durch die vielen Ausgründungen (Outsourcing) und Privatisierungen haben sich auch die Rechtsgrundlagen für die Beschäftigten verändert. Viele Bereiche des öffentlichen Dienstes sind privatisiert worden. Durch »Rechtsformänderungen« sind sie aus dem Bereich des Personalvertretungsrechts in den des Betriebsverfassungsrechts gerutscht.

Das Personalvertretungsrecht ist in den Ländern der Bundesrepublik nicht überall gleich. Das liegt daran, dass die Länder für diese Gesetzgebung selbst zuständig sind. Daher gibt es in jedem Bundesland ein eigenes Landespersonalvertretungsgesetz. Daneben wurde auch für die Bundesbehörden ein »Bundespersonalvertretungsgesetz« (BPersVG) verabschiedet. In diesem Buch wird an vielen Stellen auf die Gesetzestexte verwiesen. Es ist klar, dass dort nicht alle entsprechenden Paragraphen aller zutreffenden Gesetze genannt werden können. Wir haben das zugunsten der Lesbarkeit vereinfacht: Es werden die entsprechenden Stellen im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz benannt. Zu beachten sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Gesetzen – vor allem die Abweichungen zu den Landespersonalvertretungsgesetzen.

Die Gesetzesbezeichnungen sind regelrechte Wortungetüme. Daher werden die Bandwurmörter wie »Landespersonalvertretungsgesetz« auch gerne im täglichen Gebrauch abgekürzt. Einige der Abkürzungen haben wir oben schon in Klammern eingeführt. Für Einsteiger/innen wirkt diese Geheimsprache mit den »LPVGen« oder auch »LPersVGen« natürlich abschreckend, zumal diese Kürzel in der Betriebsrats- und Gewerkschaftssprache wie selbstverständlich benutzt werden. Aber keine Angst, wir haben in einem Abkürzungsverzeichnis die in diesem Buch verwendeten Abkürzungen nochmals in einer Liste zusammengetragen, so dass sie jederzeit nachgelesen werden können.

Alle Angaben sind sorgfältig recherchiert und mehrfach überprüft worden. Gleichwohl sind der Autor und der Verlag für alle Hinweise oder Ergänzungen, die sich beim Gebrauch und praktischen Einsatz des Buches ergeben, dankbar.

### Das Wichtigste in Kürze

- Für Privatunternehmen gilt das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**.
- Im öffentlichen Dienst und in nachgeordneten Einrichtungen gelten die **Personalvertretungsgesetze**.

In jedem Bundesland gibt es ein eigenes Landespersonalvertretungsgesetz (»LPVG« oder auch »LPersVG«), für die Bundeseinrichtungen gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

## Anregungs- und Antragsrecht

### Anregungen

Zunächst einmal hat die JAV das Recht, sich mit Anregungen zu befassen, die ihr Jugendliche oder Auszubildende übermitteln. Daraus leitet sich auch gleich eine Verpflichtung ab: Die übergebenen Anregungen müssen nicht nur entgegengenommen werden, sondern die JAV muss sie auch bearbeiten. Aus dem Gesetzestext geht hervor, dass die JAV diese Anregungen, falls »sie berechtigt erscheinen«, dem Betriebsrat weiterleiten und auf deren Erledigung hinwirken muss (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bzw. § 61 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Dies setzt voraus, dass die JAV die Anregung auf die Tagesordnung einer nächsten Sitzung nimmt und darüber berät. Dabei hat die JAV durchaus das Recht, die weitere Behandlung der Anregung abzulehnen. Dies würde dann zutreffen, wenn jemand vorschlagen würde, den Berufsschulunterricht auf den Sonnabend zu verlegen. Da die Belange der Berufsschule nicht in den Zuständigkeitsbereich der betrieblichen JAV fallen, hat sie keine Möglichkeit, gegenüber der Schule Veränderungen zu bewirken. In diesem Fall würde die JAV die Anregung ablehnen. Regt aber ein Azubi an, aufgrund des schlechten oder unzureichenden Berufsschulunterrichts innerbetriebliche Förderkurse auf freiwilliger Basis einzurichten, muss die JAV tätig werden. In diesem Falle würde die JAV auf einer Sitzung das Thema beraten, und sie könnte z. B. die Idee aufgreifen, einen Antrag formulieren, beschließen und somit beim Betriebsrat beantragen, in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über die zusätzlichen Kurse einzutreten. Darüber, wie über die Anregung entschieden wurde und wie weiter verfahren wird, muss natürlich dem Antragsteller durch die JAV mitgeteilt werden. Anregungen können die Jugendlichen und Auszubildenden übrigens auch direkt an den Personal- bzw. Betriebsrat geben, dieser wird – sofern der Kontakt steht – die Sache an die JAV zur Beratung weitergeben.

Wenn die JAV eine Anregung aufgreift und die Erledigung der Sache als besonders dringend einstuft, kann sie auch in diesem Fall nicht direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln, sie benötigt wie immer dazu den Betriebsrat. Allerdings hat die JAV nicht nur das Recht, an der Sitzung des Personal- bzw. Betriebsrates, auf der das Thema behandelt wird, teilzunehmen, sondern sie hat bei diesem Tagesordnungspunkt auch Stimmrecht im Betriebsrat – vorausgesetzt, der Punkt betrifft überwiegend die Jugendlichen und Auszubildenden. Verhandelt der Betriebsrat anschließend mit dem Arbeitgeber,

kann die JAV an diesen Verhandlungen teilnehmen (siehe unten), wenn es um die Fragen der Jugendlichen und Azubis geht.

### Anträge

Die JAV ist nach den §§ 67 Abs. 3 und 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtigt, Anträge an den Betriebsrat zu richten (§ 61 Abs. 1 BPersVG). Sie kann alle Dinge beantragen, die die Jugendlichen oder Auszubildenden im Betrieb betreffen, allerdings müssen die Anträge einen Bezug zur betrieblichen Arbeit haben. Einen Antrag auf finanzielle Zuschüsse für ein Rockkonzert kann der Betriebsrat ablehnen und muss sich damit nicht weiter befassen, da dies nicht in seinen Zuständigkeitsbereich fällt. Beantragt die JAV allerdings, rassistische oder ausländischerfeindliche Vorfälle in der eigenen Firma zum Thema einer innerbetrieblichen Kampagne zu machen, muss der Betriebsrat diesen Antrag auf die Tagesordnung nehmen und beraten.



#### Hinweis

Das Antragsrecht ist für die Interessenvertretung von großer Bedeutung, da die JAV über diesen Weg die Möglichkeit hat, ihre Ziele zu erreichen.

In der Regel wird sich die JAV auf einer ihrer Sitzungen z. B. zu einem Vorschlag über eine Urlaubsregelung für Auszubildende beraten. Das Ergebnis der Diskussion wird in einer Beschlussvorlage zusammengefasst. Die JAV stimmt dann ab und, falls der Beschluss eine Mehrheit findet, wird dieser als Antrag beim Betriebsrat eingereicht. Der Betriebsratsvorsitzende ist nach dem § 67 Abs. 3 Satz 2 BetrVG verpflichtet, den Antrag auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung zu setzen. Wenn der Antrag zu spät eingeht, muss sich der Betriebsrat in der übernächsten Sitzung damit befassen. Der Betriebsratsvorsitzende begeht eine Pflichtverletzung, wenn er Anträge der JAV nicht annimmt, oder sie nicht oder zeitlich verzögert auf die Tagesordnung setzt (das gilt auch für den Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Die gesamte JAV kann an den entsprechenden Personal- bzw. Betriebsratssitzungen teilnehmen. Wie die Bedingungen für diese Teilnahme aussehen, steht in § 67 BetrVG (§ 40 BPersVG).