



DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



ZUSAMMENARBEIT
MIT DER JAV

GUTE KOOPERATION

Wenn Sie kommunikativ, transparent und offen kommunizieren, schaffen Sie eine vertrauensvolle Basis.

Seite 5

AUFGABEN

Unterstützen Sie die JAV dabei, ihre gesetzlichen Pflichten zu erfüllen. So gelingt Ihnen das.

Seite 6

DAUERTHEMA

Nur in diesen Fällen müssen Sie JAV-Mitglieder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen.

Seite 8



Herausforderungen kooperativ angehen

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich kann mich an Zeiten erinnern, da war die Kooperation mit Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) äußerst schwierig. Das Problem: Wenn nur noch das Nötigste miteinander besprochen wird, dann erreichen alle Beteiligte ihre Ziele nicht.

In vielen Unternehmen haben sich diese Zeiten geändert. Ich hoffe, Ihr Ausbildungsunternehmen gehört dazu. Arbeiten Sie daran, dass auch bei Ihnen ein kooperatives Miteinander besteht, Probleme frühzeitig erkannt und in angenehmer Atmosphäre gelöst werden. Dazu sind Kompromisse notwendig. Diese Ausgabe des „Berufsausbilder Magazin“ stellt neben kritischen Themen wie die Übernahme von JAV-Mitgliedern bewusst kooperative Aspekte in den Vordergrund. Denn schließlich arbeiten Sie an einem gemeinsamen Ziel: zu erreichen, dass sich junge Menschen erfolgreich für einen Beruf qualifizieren.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

KOOPERATION IST WICHTIG

3

Ziehen Sie mit der JAV an einem Strang – Schritt für Schritt zu einer erfolgreichen Kooperation

RECHTLICHE ASPEKTE ZUR JAV

4

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Ihre JAV – wo sind Berührungs نقاط?

VORAUSSETZUNGEN GUTER KOOPERATION

5

4 Tipps, wie eine effektive Zusammenarbeit im Sinne der Ausbildung funktionieren kann

GRUNDSÄTZLICHE AUFGABEN DER JAV

6

Was das Gesetz von der JAV verlangt – und wie Sie unterstützend eingreifen

ÜBERNAHME NACH DER AUSBILDUNG

8

Dauerbrenner JAV-Übernahme: Wann Sie dazu verpflichtet sind und wann nicht

FREISTELLUNG VON JAV-MITGLIEDERN

10

Wann Sie Ihre in der JAV tätigen Azubis freistellen sollten – am besten korrekt und großzügig

EXTRA-TIPPS FÜR EINE GUTE KOOPERATION

11

Gewusst wie: 3 Ideen, wie Sie die JAV-Vertreter in die Ausbildungsarbeit einbeziehen

IMPRESSUM Das Berufsausbilder-Magazin • ISSN: 2701-2492 • Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228 9550160, Telefax: 0228 3696480 • E-Mail: kundendienst@vnr.de • Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeberin/redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Jessica Stockmann, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen • Alle Angaben in „Das Berufsausbilder-Magazin“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 11/2025 von „Das Berufsausbilder-Magazin“ bei.

Bildernachweis: Titelseite © peopleimages.com, S. 3: ehrenberg-bilder; S. 7: gstockstudio; S. 8: NDABCREATIVITY – alle Adobestock.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Ziehen Sie mit der JAV an einem Strang – Schritt für Schritt zu einer erfolgreichen Kooperation

Die Zusammenarbeit mit einer Arbeitnehmervertretung wie der JAV ist nicht immer leicht. In manchen Fällen funktioniert sie gut, manchmal aber ist Dauerfehde angesagt. Der Ausbildung dient das nicht, die Leidtragenden sind die Auszubildenden. Wie können Sie im Vorfeld der anstehenden JAV-Wahlen die Zusammenarbeit mit der JAV fördern und vor allem für eine gute Atmosphäre sorgen? Wenn Sie es richtig anpacken, wird Ihnen das gelingen.

Sie als Ausbilder bzw. Ausbildungsverantwortlicher und die JAV als Teil der Arbeitnehmervertretung haben gemeinsame Ziele: Sie wollen die Qualität der Ausbildung sichern, den jungen Menschen das Gefühl geben, im Unternehmen gut aufgehoben zu sein und ihnen eine Perspektive bieten. Darüber hinaus schützen Sie Ihre Auszubildenden – beispielsweise vor Arbeitsunfällen und Bedrohungen durch Kollegen.

Selbstverständlich möchte das auch der Betriebsrat als Organ des Betriebsverfassungsrechts. Und auch die JAV, die junge Arbeitnehmer und Auszubildende vertritt, hat entsprechende Interessen. Das ist eine gute Basis für eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Wichtig: Ihre Bereitschaft, etwas zu verändern

- Bieten Sie daher eine dauerhafte Kooperation an, die beispielsweise diese Themen umfasst:
- Jugendschutz im Betrieb – wie können wir noch mehr tun?
- Schwangerschaft in der Ausbildung – so helfen JAV und Ausbildungsunternehmen
- Rechte und Pflichten – wie machen wir neue Auszubildende damit vertraut?

Solche und andere Themen sollten allerdings nicht nur symbolisch Ihre Bereitschaft signalisieren. Sie sollten auch tatsächlich bereit sein, diese Dinge mithilfe der JAV anzugehen. Wenn das die Vertreter des Betriebsrats und der JAV spüren, sind wichtige Voraus-

setzungen für eine fruchtbare Zusammenarbeit erfüllt. Wirken Sie vor allem dahin, dass sich auch die Arbeitnehmervertretungen erkennbar bewegen. Aber wie sehen erste konkrete Schritte aus? Die Checkliste unten gibt Ihnen hierfür Impulse.



JAV und Ausbildungsleitung: Sorgen Sie für eine offene Kommunikation.

IHRE CHECKLISTE ZUM UMGANG MIT DER JAV

Angebot einer Zusammenarbeit: Zeigen Sie immer Ihre Bereitschaft, mit der JAV und auch mit dem Betriebsrat kooperativ zusammenzuarbeiten und sie zu unterstützen. Tun Sie dies ungeachtet der Qualität der bisherigen Kooperation immer wieder aufs Neue.

Unterstützung bei JAV-Wahlen: Im kommenden Jahr stehen wieder JAV-Wahlen an. Sie fördern diese Wahlen selbstverständlich und tragen Ihren Teil dazu bei, dass sie reibungslos ablaufen. Stellen Sie daher ggf. Auszubildende großzügig hierfür frei und bieten Sie geeignete Räumlichkeiten an. Fragen Sie nach, was Sie noch tun können.

Würdigung der Mitglieder und Gratulation: Für die jungen Menschen, die in die JAV gewählt wurden – naturgemäß sind darunter viele Auszubildende –, ist ein Wunsch in Erfüllung gegangen. Sie wollen Arbeitnehmerrechte vertreten. Lassen Sie erkennen, dass Sie diesem Engagement Respekt zollen, auch wenn Sie wissen, dass es zukünftig sicher so einiges Konfliktpotenzial geben wird. Respektieren Sie Ihre derzeitige JAV, begleiten Sie die Wahlen im nächsten Jahr und gratulieren Sie dann den neuen Mitgliedern zur erfolgreichen Kandidatur.

Planung und Kooperation 2026/2027: Denken Sie bereits heute an die kommenden Jahre. Und überlegen Sie auch, mit welchem Azubis Sie künftig gerne JAV-Fragen besprechen wollen. Ermuntern Sie dazu, sich für die nächsten Wahlen als Kandidaten aufzustellen zu lassen.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Ihre JAV – wo sind Berührungspunkte?

Vor wenigen Jahren ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getreten. Es hat Änderungen im Betriebsverfassungsrecht mit sich gebracht, die zum Teil auch Ihre Auszubildenden und die Wahl der JAV betreffen. Diese Änderungen sind manchen Personalern und Betriebsräten noch nicht in Fleisch und Blut übergegangen. Wir fassen – auch im Hinblick auf die Wahlen im kommenden Jahr – das Wichtigste für Sie zusammen.

In aller Kürze zunächst ein Überblick über wichtige Komponenten des neuen Betriebsrätemodernisierungsgesetzes:

Das Gesetz ist am 18.06.2021 in Kraft getreten. Damit sollten die Betriebsratswahlen vereinfacht, der Kündigungsschutz im Umfeld solcher Wahlen erweitert und das mobile Arbeiten gefördert werden. Darüber hinaus regelt es die virtuellen Betriebsratssitzungen und behandelt den Umgang mit künstlicher Intelligenz.

Das gilt heute bei den Wahlen zur JAV

Auch in puncto JAV und damit zur Ausbildungsarbeit wurden Neuerungen eingeführt, die das Recht zwar nicht revolutionieren, aber für viele Unternehmen durchaus von Bedeutung sind

Anzahl der JAV-wahlrelevanten Arbeitnehmer

So heißt es in § 60 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sinngemäß:

In Betrieben mit in der Regel mindestens 5 Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, wird eine JAV gewählt.

Was ist relevant für Sie? Nach dem alten Gesetzestext wurden bei der Ermittlung der relevanten Anzahl an Arbeitnehmern nicht Auszubildende generell gezählt, sondern nur solche, die maximal 25 Jahre alt waren.

Wer ist wahlberechtigt und wer ist wählbar?

Von großer Relevanz ist die Frage, wer sich überhaupt für die JAV-Wahlen aufstellen lassen kann und wer die Azubi-Vertretung wählt. Die Anzahl der Wählbaren ist nach § 61 BetrVG größer geworden, was sinngemäß hierdurch belegt wird:

Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Was ist relevant für Sie? Zu Wahlen aufstellen lassen können sich künftig damit auch Auszubildende ab 25 Jahren; gleichzeitig sind sie wahlberechtigt.

Der Gesetzgeber hat damit die Interessen von älteren Auszubildenden stärker gewürdigt. Gerade in Zeiten, in denen Studienabbrücher, Quereinsteiger und generell Personen älteren Jahrgangs als potenzielle Auszubildende infrage kommen, halte ich die Anpassungen für zeitgemäß und sinnvoll.

Was darüber hinaus geändert wurde

Ein JAV-Mitglied kann seine JAV-Mitgliedschaft auch dann weiter ausüben, wenn er zwischenzeitlich seine Berufsausbildung beendet hat. Dieser Aspekt wurde in das BetrVG aufgenommen, um Rechtsklarheit zu schaffen (§ 64). Damit ist klar, dass junge Menschen nicht plötzlich aus der JAV ausscheiden, weil sie (möglicherweise vorzeitig) ihre Abschlussprüfung bestanden haben.

Was Sie generell zum Thema JAV wissen sollten

GRUNDLEGENDE FAKTEN ZUR JAV

| | |
|----------------------------|---|
| Gründungs-voraus-setzungen | Im Betrieb arbeiten 5 Personen unter 18 Jahren oder Auszubildende (s. linke Spalte). Es gibt einen Betriebsrat. |
| JAV-Wahlen | Sie finden in der Regel in geraden Jahren (also auch im kommenden Jahr) zwischen dem 01.10. und dem 30.11. statt. Der Betriebsrat führt die Wahlen durch. |
| Anzahl der JAV-Mitglieder | Sie hängt von der Größe des Unternehmens ab. Gibt es 5–20 wahlberechtigte Personen, wird ein Mitglied gewählt, bei 21–50 sind es schon 3 Mitglieder usw. (s. auch § 62 BetrVG). |
| Zusammensetzung | Es sollen verschiedene Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe sowie Geschlechter entsprechend des zahlenmäßigen Verhältnisses im Betrieb vertreten sein. |

Diese 4 Fakten zum Thema JAV sollten Sie kennen.

Fazit

Als Ausbildungsverantwortlicher sollten Sie über das aktuelle BetrVG informiert sein – insbesondere über die Passagen, die den Umgang mit der JAV regeln. Gleichwohl obliegt die Anwendung des Gesetzes dem Betriebsrat bzw. der JAV. Sie sind aber deren Partner.

4 Tipps, wie eine effektive Zusammenarbeit im Sinne der Ausbildung funktionieren kann

Eine effektive und harmonische Kooperation mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist keineswegs selbstverständlich. Leider ist immer wieder zu beobachten: Wenn der Betriebsrat mit der Unternehmensführung nicht gut zusammenarbeitet, dann ist auch das Verhältnis von JAV und Ausbildungsleitung gestört. Aber wie schaffen Sie es trotzdem, harmonisch zu kooperieren, um den Weg zu einer besseren Ausbildungsqualität zu ebnen? So geht's.

Das Stichwort ist bereits gefallen: die gute Ausbildungsqualität, die sich sowohl Ausbilder als auch Azubis wünschen. Unter dem Strich verfolgen alle Beteiligten das Ziel, Spaß an der Ausbildung zu haben und sie erfolgreich abzuschließen. Auf dem oft steinigen Weg dahin sind Sie gut beraten, wenn Sie die folgenden Tipps beherzigen:

Tipp 1: Nehmen Sie die Kommunikation in die Hand

Gespräche zwischen Ausbildungsleitung und JAV bzw. Betriebsrat sollte es auch dann geben, wenn die Ausbildung in Ihrem Unternehmen einwandfrei läuft. Warten Sie nicht darauf, dass sich ein Auszubildender bei der JAV beschwert. Das manövriert Sie in die Defensive – unabhängig davon, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht.

Alternative: Führen Sie regelmäßige Gespräche mit der JAV. Fragen Sie Ihre Azubi-Vertreter, wie Sie gemeinsam die Ausbildung noch besser gestalten können. Wenn sich JAV und Betriebsrat darüber Gedanken machen und dabei feststellen, dass vieles gut läuft, ist der Boden für eine angenehme Atmosphäre zwischen allen Beteiligten bereitet.

Hintergrund: „Wer fragt, der führt“. An dieser Redewendung ist etwas dran. Wenn Sie Fragen stellen, muss Ihr Kommunikationspartner konstruktive Antworten geben. Wenn aber erst mal JAV bzw. der Betriebsrat unangenehme Fragen stellen, übernehmen sie damit die Führung. Etwa: „Was ist denn los mit dem Azubi XY? Er hat sich an uns gewandt, weil die Ausbildungsbedingungen in der Abteilung Z unmöglich sind. Können Sie uns mitteilen, wie Sie diese Situation einschätzen?“ Führen sollten aber Sie!

Tipp 2: Setzen Sie auf gemeinsame Interessen

Auszubildende sollen jeden Tag motiviert im Ausbildungsbetrieb bzw. in der Berufsschule erscheinen. Das wollen die Azubis selbst, das wollen Sie als Ausbilder und das liegt auch im Interesse der JAV. Eigentlich eine gute Voraussetzung für Harmonie, oder?

Allerdings stellt sich die Frage: Ist die Basis der gemeinsamen Interessen auch allen Beteiligten bewusst? Weiß jeder, dass Sie die gleichen Ziele haben? Setzen Sie sich zusammen und definieren Sie Ihre konkreten Ziele gemeinsam. Betonen Sie immer wieder, wie groß ihr Interesse daran ist, dass die JAV sich für die Azubis einsetzt. Signalisieren Sie stets, dass Sie die gleichen Interessen haben und der JAV zur Seite stehen.

Beispiel:

Die JAV wendet sich mit dem Wunsch an Sie, jeden einzelnen Azubi-Arbeitsplatz im Hinblick auf die Arbeitssicherheit unter die Lupe zu nehmen. Diesem Vorschlag sollten Sie offen gegenüberstehen. Sie haben nichts zu verbergen und sowohl der Betriebsrat als auch die JAV werden das erkennen. Möglicherweise wird man Ihnen aber auch Vorschläge machen, wie die Arbeitssicherheit noch zu erhöhen ist. Seien Sie hierfür stets offen. Ein hohes Maß an Arbeitssicherheit liegt schließlich auch in Ihrem Interesse.

Tipp 3: Agieren Sie transparent

Sie haben weder vor dem Betriebsrat noch vor der JAV irgendetwas zu verbergen. Zeigen Sie das auch und legen Sie auf Wunsch gegenüber der JAV bestimmte Informationen und Zahlen offen. Das gilt beispielsweise für die Erfassungsdaten der Arbeitszeiten von jugendlichen Auszubildenden, wenn die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes überprüft werden soll. Oder für die Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass Sie in Sachen Arbeitssicherheit regelmäßig Schulungen durchführen. Aber: Wenn Ihnen Azubis spezielle Dinge anvertraut haben, die beispielsweise ihren Gesundheitszustand betreffen, dann sprechen Sie mit den Auszubildenden ab, was die Arbeitnehmervertreter wissen dürfen.

Tipp 4: Lassen Sie den Jugendvertretern genug Spielraum

Sie sollten auf gar keinen Fall den Eindruck vermitteln, Sie würden die Arbeit der JAV in irgendeiner Weise erschweren oder sogar behindern. Im Gegenteil: Geben Sie den Jugendvertretern genug Spielraum für ihre Tätigkeit. Eröffnen Sie ihnen Möglichkeiten – sowohl zeitlich als auch räumlich – sich regelmäßig zu beraten. Stellen Sie Ihre Azubis, die Mitglieder der JAV sind, großzügig frei (s. auch Seite 10). Und fragen Sie immer wieder nach, wie Sie die JAV-Arbeit unterstützen können. Das schafft Vertrauen, eine wichtige Voraussetzung für eine harmonische Zusammenarbeit.

Fazit

Vertrauen beruht auf Kommunikation. Bleiben Sie daher mit Ihrer JAV und auch mit dem Betriebsrat im Kontakt. Erwecken Sie nicht den Eindruck, die Arbeitnehmervertreter zu übergehen. Im Gegenteil: Sie beziehen die JAV aktiv mit ein. Dabei geht die Initiative im besten Fall von Ihnen aus.



Was das Gesetz von der JAV verlangt – und wie Sie unterstützend eingreifen

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben nicht nur das Recht, bevorzugt behandelt zu werden, beispielsweise wenn es um die Übernahme geht. Vor allem haben sie Pflichten. In § 70 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden die allgemeinen Aufgaben der JAV beschrieben. Wichtig ist, dass Sie wie auch die Jugendvertreter wissen, was das Gesetz der JAV vorschreibt. Das gibt Ihnen Impulse, diese bei der Arbeit zu unterstützen. Welche das sind, erfahren Sie hier.

Dass ich Harmonie und Kommunikation in der Zusammenarbeit mit der JAV sowohl für Ausbilder als auch für Ausbildungsverantwortliche für außerordentlich wichtig halte, haben die bisherigen Ausführungen wohl verdeutlicht. Konkret stellt sich allerdings die Frage, welche Möglichkeiten Sie haben, diese Harmonie zu erzeugen. Die Erfahrung hat gezeigt: Nichts wirkt besser, als die JAV dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben zu erledigen. Machen Sie sich daher Gedanken, was das für Sie in Ihrem Ausbildungsumfeld konkret bedeutet. Führen Sie sich als Erstes die Pflichten vor Augen, die eine JAV generell hat.

Die JAV unterstützt Auszubildende in der Ausbildung und bei der Übernahme

Das geht aus § 70 Abs. 1 Nr.1 BetrVG hervor, wo sinngemäß steht:

Die JAV soll Maßnahmen beim Betriebsrat beantragen, die Auszubildenden und jungen Mitarbeitern dienen. Das gilt sowohl für Fragen der Berufsbildung als auch für Fragen der Übernahme. Ebenso gilt es für die Durchsetzung der Gleichstellung.

Was heißt das nun konkret? Zunächst einmal ist festzustellen, dass die JAV kein eigenständiges Organ im Rahmen der Betriebsverfassung ist. Möchte sie tätig werden, dann beantragt sie entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat. Folgerichtig kann es nur in Unternehmen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung geben, in denen es einen Betriebsrat gibt.

Was die JAV konkret beantragen könnte

Je nachdem, wie aktiv Ihre JAV ist und wie routiniert sie arbeitet bzw. vom Betriebsrat unterstützt wird, können sehr unterschiedliche Dinge initiiert werden. Die Anträge landen über den Betriebsrat unter Umständen auf Ihrem Schreibtisch. Stellen Sie sich beispielsweise auf Folgendes ein:

- die Bitte bzw. Forderung, neue Ausbildungsplätze einzurichten, ggf. auch in anderen Berufen als bisher,
- die Empfehlung, bestimmte Auszubildende – bestenfalls alle – nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen,
- einen Hinweis darauf, dass neue Ausbildungsmittel, etwa Büromaterial oder Werkzeuge, beschafft werden sollten,
- der Wunsch, dass Prüfungsvorbereitungslehrgänge eingerichtet bzw. zusätzlicher Fachunterricht im Betrieb durchgeführt wird,

- die Erwägung, Fahrtkosten für Auszubildende zu übernehmen bzw. Jobtickets zu fördern,
- die Gleichstellung von männlichen und weiblichen Auszubildenden, nicht nur in Vergütungsfragen, sondern selbstverständlich auch in der Behandlung und bei der Beurteilung.

Wie Sie souverän reagieren

Solange sich die Forderungen im Rahmen halten und möglichst auch höflich als Bitten formuliert werden, lassen Sie sich zumindest auf eine Diskussion darüber ein, welche Anschaffungen bzw. Vorschläge sinnvoll und finanziertbar sind. Wischen Sie auf keinen Fall gut gemeinte Ratschläge, die Ihnen durch den Betriebsrat von der JAV zugetragen werden, einfach so vom Tisch. Tun Sie das auch dann nicht, wenn Sie Ihnen übertrieben erscheinen, es würde das Vertrauensverhältnis beschädigen. Wenn Sie Vorschläge ablehnen, begründen Sie Ihre Entscheidung nachvollziehbar.

JAV-Mitglieder überwachen die geltenden Bestimmungen

Im Grunde genommen wird es den Mitgliedern der JAV gestattet, in der Ausbildung ganz genau hinzuschauen. § 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG besagt sinngemäß:

Es gehört zu den Aufgaben der JAV, darüber zu wachen, dass bei der Beschäftigung junger Arbeitnehmer und Auszubildender die geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung finden.

Was heißt das nun konkret? Ihre JAV darf Sie bei der Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen überprüfen. Das gilt beispielsweise für folgende Gesetze:

- das Berufsbildungsgesetz, etwa im Hinblick auf Ihre Verpflichtung, Ausbildungsmittel und Fachliteratur kostenlos zur Verfügung zu stellen,
- das Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn es beispielsweise um die Einhaltung der vorgeschriebenen Pausenzeiten für jugendliche Auszubildende geht,
- das Mutterschutzgesetz, wenn eine junge Arbeitnehmerin oder Auszubildende schwanger ist und körperlich belastende Arbeiten nicht mehr erledigen darf.

Darüber hinaus darf die JAV überprüfen, ob Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, auch im Hinblick auf die zu zahlende Vergütung, eingehalten werden. Einen weiteren Schwerpunkt bildet

die Arbeitssicherheit, welche die JAV unter die Lupe nehmen darf. Denken Sie immer daran: Dass Schwachpunkte aufgedeckt werden, liegt auch in Ihrem Interesse.

Gewähren Sie Zugang zu Informationen und Arbeitsplätzen

Stellen Sie der JAV daher alle Informationen zur Verfügung, die zur Beantwortung solcher relevanter Fragen notwendig sind. Ermöglichen Sie beispielsweise auch Arbeitsplatzbegehungen. Stellen Sie JAV-Mitglieder, die in diesem Rahmen etwa die Arbeitssicherheit überprüfen, hierzu von den täglichen Aufgaben frei.

Die JAV nimmt Anregungen rund um die Ausbildung entgegen

In gewisser Hinsicht ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung auch ein Trichter, was Azubi-Anliegen angeht. In § 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG stellt sich das sinngemäß so dar:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt Anregungen von Auszubildenden und jungen Beschäftigten entgegen. Falls die Anregungen fundiert sind und die Anliegen berechtigt erscheinen, kontaktieren Sie den Betriebsrat und wirken auf eine Erledigung hin. Sie informieren im Gegenzug die Initiatoren (Azubis) über den Stand der Dinge, was die Erledigung angeht.

Was bedeutet das? Ihre Auszubildenden dürfen ihre Anliegen bei der JAV vortragen. Und sie sollten das auch. Das gilt nicht nur für formelle Dinge wie die Beantragung von Berufsausbildungsbeihilfe bei der Arbeitsagentur, sondern auch für Beschwerden. Die JAV nimmt die wichtige Aufgabe wahr, solche Beanstandungen einzuordnen und ggf. an den Betriebsrat weiterzuleiten. Hintergrund: Jungen Menschen wie Auszubildenden wird es so erleichtert, sich über bestimmte Dinge zu beschweren, was sie ansonsten aus Unsicherheit eventuell unterlassen hätten. Azubis empfinden die JAV häufig als angemessene Anlaufstelle, was auf den Betriebsrat eher selten und auf die Ausbildungsleitung selbst kaum zutrifft.



Die Aufgaben der JAV gehen aus dem Betriebsverfassungsgesetz hervor. Auch Sie sollten diese kennen, damit Sie wissen, wo Sie die JAV unterstützen können.

Gehen Sie bei Beschwerden mit Fingerspitzengefühl vor

Reagieren Sie auf Azubi-Beschwerden, die Sie auf indirektem Wege erreichen, immer angemessen, weil sie Ihre Auszubildenden direkt betreffen. Werden Sie mit einer Beschwerde konfrontiert, betonen Sie stets, dass Sie sie sehr ernst nehmen. So könnte sich ein Azubi bei der JAV beschwert haben, dass er sich in seiner Ausbildungsabteilung nicht respektvoll behandelt fühlt. Gehen Sie dem unbedingt nach, etwa indem Sie

- anbieten, mit dem Auszubildenden zu sprechen, um mehr zu erfahren,
- in die entsprechende Ausbildungsabteilung hineinhorchen, ob Kollegen zu einer ähnlichen Einschätzung kommen wie der Azubi,
- die Abteilungsleitung bzw. den zuständigen Ausbilder in der Abteilung über die Beschwerde bzw. den Azubi-Hinweis informieren,
- den Auszubildenden über Ihre Vorgehensweise in Kenntnis setzen, damit er sich nicht hintergangen fühlt.

Die JAV kümmert sich um die Integration ausländischer Auszubildender

Das Thema hat erneut an Aktualität gewonnen: Auszubildende mit Migrationshintergrund kommen für Ausbildungsbetriebe – auch angesichts des Ukraine-Kriegs – vermehrt in Frage. Das BetrVG erwähnt das in § 70 Abs. 1 Nr. 4:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kümmert sich um die Integration ausländischer Azubis und junger Arbeitnehmer. Sie fördert sie im Betrieb bzw. beantragt entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat.

Was heißt das konkret?

Viele Unternehmen haben ein großes Interesse daran, Auszubildende mit Migrationshintergrund einzustellen. Häufig können nur so Vakanzen beseitigt werden. Außerdem sind die verschiedenen Erfahrungshorizonte oft gut. Diverse Teams erzielen gemeinsam oft sehr gute Arbeitsergebnisse, weil die unterschiedlichen Erfahrungen in die Aufgabenlösung einfließen. Das kann sehr beichernd sein. Zögern Sie daher nicht, Ihre JAV daran zu erinnern.

Angesichts des Kriegs in der Ukraine wird die Bundesregierung sicher Regelungen erlassen, die auch die Einstellung ukrainischer Auszubildender ermöglichen. Nutzen Sie das gemeinsam zum Wohle der Ausbildungsqualität und der Arbeitsergebnisse.

Fazit

Die Verpflichtungen der JAV sind vielfältig. In den meisten Fällen werden damit Interessen verfolgt, die auch die IHringen als Ausbilder sind. Unterstützen Sie daher Ihre JAV, wo immer Sie können.

Dauerbrenner JAV-Übernahme: Wann Sie dazu verpflichtet sind und wann nicht

Mitglieder der JAV müssen nach der Ausbildung bevorzugt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dieser Satz ist zweifellos richtig, er führt aber auch immer wieder zu Missverständnissen und leider auch zu rechtlichen Auseinandersetzungen. Vermeiden Sie das, indem Sie über die Rechte und Pflichten der JAV, die in diesem Artikel aufgeführt sind, genau im Bilde sind und darum rechtssicher agieren können.

Wie häufig habe ich Ausbildungsverantwortliche schon klagen gehört: „Wir können nicht alle Auszubildenden übernehmen, haben jedoch eine klare Vorstellung, wer für welchen Arbeitsplatz geeignet ist. Leider können wir das aber nicht realisieren, weil wir ein Mitglied der JAV bevorzugen müssen, obwohl es während der Ausbildung deutlich weniger Leistung gezeigt hat.“

Wer möchte da nicht empört aufbegehen? Leistung zählt nicht mehr? Das Gesetz schreibt vor, dass schwächere Azubis, nur weil sie in der JAV tätig sind, übernommen werden? Und das auf Kosten der Engagierten, Beliebten, Leistungsstarken und sozial Integrierten? Ist das nicht eine himmelschreende Ungerechtigkeit? Und ein unzulässiger Eingriff in betriebliche Entscheidungen?

Darum sind JAV-Mitglieder besonders geschützt

In der Tat stellt sich die Frage, warum Mitglieder der JAV bevorzugt übernommen werden müssen. Was macht ihr Amt als Azubi-Vertreter aus, dass sie einen solch bedeutenden Vorteil genießen können?

Hintergrund: Mitglieder der JAV nehmen die Interessen der jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden wahr. Diese Interessen stehen manchmal im Widerspruch zu den Vorstellungen der Unternehmensführung. Der Gesetzgeber will diese Auszubildenden besonders schützen, damit sie die Interessen tatsächlich weiterverfolgen können und sich nicht einschüchtern lassen, weil sie Nachteile befürchten müssten. Daher liegen die Hürden für eine Kündigung bei JAV-Mitgliedern höher. Und sie werden bei der Übernahme nach der Ausbildung in der Tat bevorzugt.



Klären Sie rechtzeitig, ob Sie ein JAV-Mitglied übernehmen wollen oder können.

Diese Argumentation ist für mich schlüssig, auch wenn sie Härten mit sich bringt. Denn ich habe auch erlebt, dass sich Auszubildende offensichtlich gezielt in die JAV haben wählen lassen, um eine sichere Nichtübernahme zu vermeiden. In Einzelfällen wird diese Regelung auch schon mal ausgenutzt, auf Kosten anderer Auszubildender, die dann nicht übernommen werden können. Was Sie dagegen tun können? Wenig, denn der Nachweis einer gezielten Vorgehensweise ist schwer zu führen. Was aber hilft: Argumentieren Sie, dass dadurch Azubi-Kollegen benachteiligt werden. Damit legen Sie die Hürden etwas höher.

Wie Sie den Gesetzestext interpretieren

Dass es über die Übernahme von JAV-Mitgliedern immer wieder Auseinandersetzungen gibt, liegt auch am Gesetzestext, der sich scheinbar widerspricht. Maßgeblich ist § 78a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dort steht in Abs. 1 sinngemäß Folgendes:

Möchten Sie als Arbeitgeber einen Azubi, der Mitglied der JAV ist, nach Beendigung der Ausbildung nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen, müssen Sie das dem Auszubildenden 3 Monate vor Beendigung der Ausbildung schriftlich mitteilen.

Dies hört sich erst einmal so an, als sei die Angelegenheit mit einer schriftlichen Mitteilung an den Azubi geregelt. Von einer wirklichen Übernahmeverpflichtung also keine Spur? So geht der Gesetzestext in Abs. 2 allerdings sinngemäß weiter:

Verlangt der Auszubildende innerhalb der letzten 3 Monate der Ausbildung schriftlich seine Weiterbeschäftigung, gilt zwischen dem Azubi und dem Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet.

Hier steht also auf den ersten Blick genau das Gegenteil: Wenn der Azubi, der in der JAV engagiert ist, sich innerhalb der letzten 3 Ausbildungsmonate schriftlich zu Wort meldet, sieht die Sache ganz anders aus. Besteht er in dem Schreiben klipp und klar auf eine Übernahme, dann gilt er als übernommen. Und zwar unbefristet.

So verstehen Sie Ihre Übernahmeverpflichtung

Tatsächlich ist es so, dass das JAV-Mitglied, das seine Ausbildung beendet, in dieser Frage am längeren Hebel sitzt. Sie müssen zwar keine zusätzliche Stelle für diesen (ehemaligen) Auszubildenden schaffen. Sie müssen ihn aber übernehmen, wenn Ihnen das zuzu-

muten ist. Das bedeutet in der Regel: Ist eine geeignete Stelle frei, sind Sie in der Pflicht, den Auszubildenden zu übernehmen.

WANN DIE ÜBERNAHME EIN MUSS IST

| | |
|---------------------------------|--|
| Eine geeignete Stelle ist frei. | Ist eine geeignete Stelle zu dem Zeitpunkt frei, zu dem das JAV-Mitglied seine Ausbildung beendet, ist die Sache klar: Sie müssen diesen Azubi (bevorzugt vor anderen) übernehmen. |
| Eine geeignete Stelle war frei. | Auch wenn die Stelle innerhalb der letzten 3 Ausbildungsmonate frei wird, also eigentlich zu früh, müssen Sie diesen Arbeitsplatz für das JAV-Mitglied reservieren. |
| Eine unsichere Stelle ist frei. | Sind Arbeitsplätze in den nächsten Jahren gefährdet und Sie können den Erhalt nicht garantieren, kommen Sie trotzdem um Ihre Verpflichtung nicht herum. Sie müssen diesen Azubi auch auf unsichere freie Stellen übernehmen. |

In diesen 3 Fällen sind Sie zur Übernahme des JAV-Mitglieds verpflichtet.

Dies kommt hinzu: Eine Stelle ist auch dann geeignet, wenn sie nicht exakt zu den qualifikatorischen Voraussetzungen des Azubis passt. Ist das JAV-Mitglied etwa bereit, Nachteile in Kauf zu nehmen, weil er möglicherweise überqualifiziert ist, hat er ein Anrecht auf die entsprechende Stelle. Auch wenn es sich um eine Teilzeitstelle handelt, die ansonsten geeignet ist, kann der Azubi einen entsprechenden Anspruch erheben.

Die Rechtsprechung ist nicht in Stein gemeißelt, sondern Änderungen unterworfen

Beachten Sie allerdings: Die gängige Rechtsprechung kann sich ändern und es kommt hin und wieder zu überraschenden Urteilen. Sie können sich allerdings darauf verlassen, dass wir im „Berufsausbilder-Magazin“ jeweils darüber berichten und Sie zeitnah informieren.

Hier enden Ihre Verpflichtungen

Es sind aber auch Konstellationen denkbar, in denen Sie keine Übernahmeverpflichtung haben. Der auf zahlreichen Webseiten sinngemäß formulierte Satz: „JAV-Mitglieder müssen generell in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden“ ist so definitiv nicht richtig. Leider hält sich dieser Satz trotzdem in Arbeitnehmerkreisen – teilweise so nachhaltig, als wäre er in Stein gemeißelt. Dabei gibt es auch gute Gründe, ein JAV-Mitglied nicht auf unbefristete Zeit zu übernehmen.

Daher habe ich für Sie eine Übersicht zusammengestellt, welche die Fälle skizziert, in denen Sie keineswegs ein JAV-Mitglied übernehmen müssen. Beachten Sie allerdings, dass diese Fälle nur zur Geltung kommen, wenn Sie dem Azubi Ihre Absicht, ihn nicht zu übernehmen, 3 Monate vor Ausbildungsende schriftlich übermittelt haben.

WANN SIE NICHT ÜBERNEHMEN MÜSSEN

| | |
|---------------------------------------|--|
| Es fehlt eine freie Stelle. | Sie müssen keine Stelle schaffen, um die Übernahme eines JAV-Mitglieds zu gewährleisten. Steht keine Stelle zur Verfügung, haben Sie keine Übernahmepflicht. |
| Eine passende Stelle wird gestrichen. | Falls Sie nachweisen können, dass Sie eine geeignete Stelle just zum Zeitpunkt einer möglichen Übernahme streichen müssen, entfällt ebenfalls Ihre Übernahmeverpflichtung. Der Nachweis muss allerdings hieb- und stichfest sein, die Angelegenheit ist ziemlich heikel. |
| Überstunden decken den Bedarf. | Kommt es in Ihrem Unternehmen immer mal wieder zu Überstunden, ist das kein Anlass, automatisch eine neue Stelle zu schaffen. Hierauf kann sich das JAV-Mitglied nicht berufen. |
| Es gibt personenbedingte Gründe. | Es ist auch denkbar, dass sich ein Azubi während der Ausbildung so schlecht verhalten hat, dass eine Übernahmeverpflichtung entfällt. Der Vorfall müsste allerdings gravierend sein, zum Beispiel eine körperliche Attacke gegen einen Kollegen. |

In diesen 4 Fällen sind Sie nicht dazu verpflichtet, das JAV-Mitglied zu übernehmen.

Tipp



Vermitteln Sie Ihre Absicht, ein JAV-Mitglied nicht übernehmen zu wollen, keineswegs ausschließlich schriftlich 3 Monate vor Ausbildungsende. Bereiten Sie diesen Azubi zuvor in einem Gespräch darauf vor. Verweisen Sie dabei auf die Rechtslage, die Ihnen keine Verpflichtung auferlegt, wie dies fälschlicherweise oft suggeriert wird.

Erwecken Sie niemals den Eindruck, spontan und möglicherweise aus persönlichen Gründen zu entscheiden. Auch Sie müssen sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen halten und Ihre Entscheidungen im Sinne aller Auszubildenden und des gesamten Unternehmens treffen. Das sollte allen Partnern immer bewusst sein, notfalls müssen Sie es verdeutlichen.

Fazit

Seien Sie sich stets bewusst, dass die Übernahme von JAV-Mitgliedern ein heißes Eisen ist. Wenn Sie beabsichtigen, ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zu übernehmen, dann bereiten Sie das gut vor. Ihre Begründung muss – auch vor Gericht – nachvollziehbar sein und Hand und Fuß haben. Gehen Sie mit dieser Problematik grundsätzlich offen um.



Wann Sie Ihre in der JAV tätigen Azubis freistellen sollten – am besten korrekt und großzügig

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die bei Ihnen ausgebildet werden, haben 2 verschiedene, zeitlich miteinander konkurrierende Tätigkeitsfelder: das als Azubi und das als JAV-Mitglied. Als Ausbildungsverantwortlicher sind Sie die Person, die das Problem löst, indem Sie JAV-Mitglieder von ihrer Tätigkeit in der Ausbildungsabteilung freistellen. Aber für welche JAV-Einsätze gilt das? Und wozu ist das JAV-Mitglied im Gegenzug verpflichtet?

Eigentlich sollte es Routine sein. Ein Mitglied der JAV hat Aufgaben im Rahmen der Arbeitnehmervertretung zu bewältigen. Hierzu ist es gesetzlich verpflichtet. Auf der anderen Seite haben betroffene Azubis ein Anrecht darauf, für solche Tätigkeiten freigestellt zu werden.

Was bedeutet Freistellung eigentlich?

Sie können die Freistellung in etwa mit der für den Berufsschulbesuch vergleichen. Der Azubi muss in dieser Zeit nicht im Betrieb arbeiten und kann an anderer Stelle seiner JAV-Tätigkeit nachgehen – analog zur Berufsschule. Er muss keine Arbeitszeit nachholen und auch keine Einkommenseinbußen hinnehmen.

Zu diesen konkreten Anlässen stellen Sie frei

Je nach Aktivitätsgrad Ihrer JAV kann es sein, dass deren Mitglieder nur ab und zu oder auch sehr häufig am betrieblichen Arbeitsplatz fehlen. Je größer der Betrieb und damit auch die Anzahl der Aufgaben, desto mehr Zeit muss aufgewendet werden.

Folgende Anlässe hierfür könnte es geben:

- Es findet eine JAV-Sitzung statt. An dieser können alle JAV-Mitglieder teilnehmen. Das Abhalten von JAV-Sitzungen muss mit dem Betriebsrat abgestimmt sein.
- Auch für die Teilnahme an Sitzungen der Gesamt- bzw. Konzern-JAV sind Auszubildende freizustellen.
- Es findet eine Betriebsbegehung statt, etwa im Dienste der Arbeitssicherheit. Daran dürfen hierfür beauftragte JAV-Mitglieder teilnehmen.
- Ihre JAV führt regelmäßig Sprechstunden durch. Beteiligte sind hierfür freizustellen.
- In einer Betriebsratssitzung werden JAV-relevante Themen besprochen. Dann kann die JAV an diesem Part in voller Besetzung teilnehmen.
- Es findet eine Betriebsratssitzung ohne JAV-relevante Themen statt. In diesem Fall schickt die JAV einen Vertreter, den Sie freistellen müssen.
- Es findet eine Jugend- und Auszubildendenversammlung statt. Hierfür sind – inklusive deren Vorbereitung – JAV Mitglieder ebenfalls freizustellen.

Ist ein JAV-Mitglied sehr häufig abwesend, weil es in der Jugendvertretung sehr aktiv ist, legen Sie Wert darauf, dass ihm dennoch alle notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen vermittelt werden. Sprechen Sie mit ihm darüber, falls Sie Probleme auf sich und ihn zukommen sehen. Regen Sie an, dass sich

dieses JAV-Mitglied – insbesondere in Prüfungszeiten – von einem JAV-Kollegen vertreten lässt.

Weiterbildung: Ihre Freistellungsverpflichtung geht noch weiter

Es ist durchaus auch denkbar, ein JAV-Mitglied für eine Weiterbildungsveranstaltung freizustellen. Das gilt immer dann, wenn Themen, die in der JAV-Arbeit eine Rolle spielen, behandelt werden. Schließlich muss gewährleistet sein, dass sich Auszubildende, die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, im Betriebsverfassungsrecht, aber auch in Sachen Arbeitsschutzworschriften auskennen.

Ihr Recht: Gut informiert zu werden!

Sie verzichten für die Zeit der Freistellung auf die Arbeitskraft Ihres Auszubildenden. Sie müssen möglicherweise Ausbildungsinhalte mit ihm nachholen. Sie bezahlen den Azubi, während er JAV-Aufgaben wahrnimmt. Sie haben eine Menge Pflichten. Im Gegenzug haben Sie aber auch Rechte, beispielsweise das Recht darauf, stets gut informiert zu werden.

Frühzeitige Mitteilung an Sie

Konkret bedeutet das: Sobald ein Auszubildender, der in der JAV tätig ist, über einen Termin Bescheid weiß, sollte er Sie als Ausbilder informieren. Das ist nicht nur wichtig für Ihre Ausbildungsplanung, sondern auch für die Arbeitsverteilung innerhalb seiner Ausbildungsabteilung. Bestehen Sie daher darauf und erinnern Sie ihn daran, sollte es Probleme geben.

Ab- und Zurückmelden gehören dazu

Es gehört zum guten Umgangston, schafft darüber hinaus Transparenz und vermeidet arbeitsorganisatorische Probleme, wenn sich der Azubi zu Beginn seiner Freistellung abmeldet. Mit einem „Ich gehe jetzt zur JAV-Sitzung“ informiert er seine Kollegen und vor allem Sie als Ausbilder. Darauf sollten Sie ebenso bestehen wie auf das Zurückmelden des Auszubildenden, wenn die Sitzung vorüber ist.

Fazit

Ihrer Verpflichtung, JAV-Mitglieder freizustellen, sollten Sie kompromisslos nachkommen. Läuft die Sache gut und vertrauensvoll und werden Sie über Abwesenheitszeiten zuverlässig informiert, handhaben Sie das großzügig und unkompliziert.

Gewusst wie: 3 Ideen, wie Sie die JAV-Vertreter in die Ausbildungsarbeit einbeziehen

Gemeinsame Projekte tragen zu einer harmonischen Kooperation bei. Je mehr Sie mit der JAV und auch mit dem Betriebsrat zusammen organisieren und gemeinsam erarbeiten, desto besser wird die Beziehung werden. Laden Sie Ihre JAV immer mal wieder dazu ein, mit Ihnen zusammen etwas zu entwickeln oder bestimmte Entscheidungen zu treffen. Die folgenden 3 Ideen geben Ihnen Impulse dazu.

Damit Sie gut miteinander kooperieren, empfiehlt es sich, dass der Part, den die JAV dabei übernehmen wird, attraktiv ist. Vermitteln Sie ihr außerdem das Gefühl, dass Sie sie ernst nehmen. Ein wenig Verantwortung sollten Sie also schon delegieren.

Idee 1: Sie bitten die JAV um die Mithilfe bei der Integration neuer Azubis

Es gehört ohnehin zu den Aufgaben der JAV, sich um die Belange der Auszubildenden zu kümmern. Wie Sie auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe gelesen haben, soll die JAV Anregungen der Auszubildenden entgegennehmen und ggf. an höhere Instanzen weiterleiten.

Da Sie die Aufgaben der JAV kennen und die Jugendvertreter ernst nehmen, bitten Sie konkret um ihre Hilfe bei der Integration neuer Auszubildender. Üblicherweise sind Azubi-Vertreter ohnehin dabei, wenn die neuen Auszubildenden im August oder September ihre Ausbildung beginnen. Möglicherweise haben Sie sowieso eine Anfrage vom Betriebsrat erhalten, der JAV innerhalb der ersten Ausbildungswoche die Möglichkeit zu geben, sich vorzustellen. Selbstverständlich gehen Sie darauf ein.

Rundgänge, Patensystem und Co. – Ihre JAV ist aktiv dabei

In den ersten Tagen einer Berufsausbildung ist viel zu tun. Vor allem brauchen die neuen Auszubildenden einen Ansprechpartner, der ihnen über alltägliche Probleme hinweghilft. Viele Unternehmen arbeiten mit einem Patensystem, wobei der Pate den neuen und oft verunsicherten Mitarbeitern möglichst alle Fragen beantwortet.

Dabei könnte Ihre JAV eine herausragende Rolle spielen. Sie könnte beispielsweise die Paten stellen oder, wenn Sie vertrauensvoll mit ihr zusammenarbeiten, das Patensystem organisieren. Das ginge ggf. auch mit Ihnen zusammen. Darüber hinaus kann die JAV Betriebsführungen mit den neuen Azubis durchführen. Auch das geht nur dann, wenn Sie Betriebsrat und Jugendvertretung vertrauen. Schließlich wird ein junger Mitarbeiter von den ersten Ausbildungstagen in der Regel nachhaltig geprägt.

Idee 2: Ihre JAV lässt Ausbilder und Azubis zusammenkommen – und jede Menge Spaß haben

Oft wirkt die JAV wie eine integrierende Kraft. Gerade dann, wenn es mal zu kleineren Problemen kommt, sollte die JAV in der Lage sein, beide Seiten zu verstehen und als ausgleichender Faktor zu agieren. Diese Rolle kann ausgebaut werden, wenn Ausbilder und

Azubis unter Beteiligung der JAV nicht nur im Betrieb gemeinsam agieren, sondern auch darüber hinaus.

Wenn Sie beispielsweise Ihre Azubis zu einem Ausflug einladen, zu einem Grillnachmittag oder zum Besuch eines Sport- oder Musikevents, legen Sie auch Wert auf die Teilnahme der JAV-Mitglieder. Oder Sie gehen noch einen Schritt weiter: Stellen Sie sicher, dass die JAV in die Planungsgruppe aufgenommen wird und selbst Ideen einbringen kann.

Sprechen Sie darüber mit Ihrem Betriebsrat

Bedenken Sie aber auch hier, dass die JAV kein eigenständiges Organ der Betriebsverfassung ist. Daher beziehen Sie den Betriebsrat mit ein. Da er an Kooperationen interessiert ist, müsste er gute Argumente haben, die Kooperation mit der JAV als nicht nutzbringend einzustufen.

Idee 3: Soziale Projekte gemeinsam organisieren und durchführen

Spenden einsammeln für geflüchtete Menschen, für einen guten Zweck auf dem regionalen Flohmarkt Erlöse erzielen, für die Bewohner eines Seniorenheims Besorgungen erledigen oder die Renovierung des örtlichen Kindergartens in Angriff nehmen – soziale Projekte kommen immer gut an. Das gilt gleich in 3-facher Hinsicht:

1. Die allermeisten Auszubildenden lieben es, Abwechslung von der Ausbildung zu haben und gleichzeitig Gutes zu tun.
2. Sie als Ausbilder gewinnen neue Erkenntnisse, haben selbst Abwechslung und erleben Ihre Auszubildenden einmal von einer ganz anderen Seite.
3. Die regionale Presse wird sich hierfür interessieren – spätestens dann, wenn Sie eine Pressemitteilung versandt haben.

Genau hier setzen Sie an: Vermarkten Sie Ihr soziales Projekt nicht nur mit dem Faktor Wohltätigkeit. Stellen Sie auch die Rolle der JAV klar heraus und erwecken Sie (berechtigt) den Eindruck einer guten Zusammenarbeit.

Fazit

Führen Sie Azubiprojekte unter Beteiligung der JAV aus. Profitieren Sie von deren Input, vor allem aber generell von einer guten Kooperation mit Ihrer Jugendvertretung. Die Jugendvertreter sind die Betriebsräte von morgen und damit die zukünftigen Verhandlungspartner Ihrer Unternehmensleitung.



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

berufsausbildermagazin@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Das Berufsausbilder-Magazin“?

Telefon: 0228 9550 160
E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



PERSONALWISSEN