Dritter Teil – Jugend- und Auszubildendenvertretung

Erster Abschnitt – Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 60 Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.

Die Vorschrift regelt, unter welchen Vorraussetzungen der Betriebsrat JAV-Wahlen durchführen muss (vgl. §§ 80 Abs. 1 Nr. 5, 63 Abs. 2 BetrVG). Die JAV kümmert sich um die besonderen Belange der Jugendlichen und Auszubildenden im Sinne des Gesetzes.

Inhaltsübersicht

Rn
Allgemeines 1–3
Rechtliche Voraussetzungen 4–29
Bei Streitigkeiten? 30–31
Vorgehensweise 32–39
Neueste Entwicklungen . . . . .
Arbeitgebersicht . . . . .
Arbeitnehmersicht . . . . .
Arbeitshilfen . . . . .

Allgemeines

Der dritte Teil des BetrVG enthält Regelungen zur JAV. Der Gesetzgeber hat dabei der Tatsache Rechnung getragen, dass die Interessen der erwachsenen Arbeitnehmer mit denen der Jugendlichen und Auszubildenden nicht identisch sind; **1**

deshalb sollten für beide Gruppen eigene Vertretungsgremien gewählt werden können.

2 Gesetzliche Vertetungsrechte für die in § 60 Abs. 1 BetrVG genannte Personengruppe bestehen auf betrieblicher, auf Unternehmens- und auf Konzernebene. Wie bei der Gliederung des Betriebsrats ist auch die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden in Gremien auf betrieblicher Ebene (§§ 60–71 BetrVG), auf Unternehmensebene (§§ 72–73 BetrVG) und auf Konzernebene (§§ 73–73b BetrVG) getrennt.

3 Die JAV ist dabei zuständig für Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie für Personen, die zur Ausbildung eingestellt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Rechtliche Voraussetzungen

Voraussetzungen für die Errichtung des Gremiums der JAV (§ 60 Abs.1 BetrVG)

4 Nach § 60 Abs. 1 BetrVG ist für die dort bezeichneten Betriebe zwingend eine JAV zu wählen. Dies bedeutet, dass die Vorschrift den Betriebsrat **rechtlich verpflichtet,** bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für die Wahl dieses Vertretungsorgans Sorge zu tragen (Fitting Rn 10). Liegen also die Voraussetzungen des § 60 Abs. 1 BetrVG vor, so ist die Bildung der JAV obligatorisch.

Mindestzahl an Beschäftigten i.S.d. § 60 Abs. 1 BetrVG

5 In dem Betrieb, in dem die JAV gewählt werden soll, müssen **mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer** oder zu ihrer **Berufsbildung Beschäftigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben, tätig sein.

6 Unter „jugendlichen Arbeitnehmern“ im Sinne dieser Vorschrift versteht man Arbeitnehmer, die **das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben und deshalb nach § 7 BetrVG hinsichtlich der Betriebsratswahl nicht aktiv wahlberechtigt sind. Dabei ist entscheidend, welches Lebensalter der Mitarbeiter **am Tag der Wahl** bzw. **am letzten Tag der Stimmabgabe** hat.

7 Der Begriff der „Berufsausbildung“ ist **weiter zu fassen als der entsprechende Begriff des Berufsbildungsgesetzes** (BAG, 25.10.1989 – Az: 7 ABR 1/88 –; BAG, 24.09.1981 – Az: 6 ABR 7/81 –; GK-BetrVG/Oetker Rn 27). Erforderlich ist hier, dass nach dem Vertrag die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Tätigkeiten im Vordergrund steht und durch die Mitarbeit des Auszubildenden der betriebliche Zweck des Ausbildungsbetriebs zumindest mittelbar gefördert wird. Nicht entscheidend ist, ob der Ausbildungsteilnehmer bei der notwendigen Kammer auch tatsächlich als Auszubildender geführt wird:

Umschüler, Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen für jugendliche **Arbeitslose** und **Volontäre** werden von § 60 Abs. 1 BetrVG erfasst (BAG, 26.11.1987 – Az: 6 ABR 8/83 –). **Praktikanten** gelten dann als Auszubildende im Sinne des Gesetzes, wenn für sie eine Arbeitspflicht besteht (BAG, 24.09.1981 – Az: 6 ABR 7/81 –). **8**

Als Auszubildende gelten auch **Studenten,** wenn sie im Betrieb zum Zwecke ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Dies trifft auf Personen zu, die ihre praktischen Prüfungs- oder Lernabschnitte in Unternehmen ableisten, nicht jedoch auf Studierende, die im Betrieb Gelegenheit erhalten, ihre Diplom-, Doktor- oder Prüfungsarbeit zu fertigen. **9**

Schüler zählen als Auszubildende im Sinne des Gesetzes, wenn sie ein Betriebspraktikum leisten; Gleiches gilt für berufliche **Rehabilitanten,** die bei einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung teilnehmen, die von der Agentur für Arbeit gefördert wird (BAG, 26.01.1994 – Az: 7 ABR 13/92 –; LAG Berlin, 15.08.1995 – Az: 12 TaBV 2/95 –). **10**

Auszubildende und sonstige im Betrieb lernende Personen werden aber nur dann von § 60 Abs. 1 BetrVG erfasst, wenn sie in vergleichbarer Weise wie die sonstigen Arbeitnehmer **in den Betrieb eingegliedert** sind und sich die Berufsausbildung auch im Rahmen des Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsgewerbes vollzieht (BAG, 20.03.1996 – Az: 7 ABR 34/95 –; BAG, 20.03.1996 – Az: 7 ABR 13/92 –). **11**

Eine **„Ausbildung“** im Sinne des Gesetzes liegt im Übrigen nur dann vor, wenn die Maßnahmen und damit die Beschäftigung der Personen **in einer gewissen Regelmäßigkeit** stattfindet. Nur gelegentliche studentische Praktika sind hinsichtlich der Zahlenvorgabe des § 60 Abs. 1 BetrVG nicht von Relevanz. Um diese Zahlenvorgabe zu erfüllen, müssen über das Jahr verteilt in immer wiederkehrenden Abständen entsprechende Beschäftigte im Betrieb tätig sein. **12**

Problematisch ist die Bestimmung der Mindestzahl des § 60 Abs. 1 BetrVG, wenn die Ausbildung als sog. **„Verbundausbildung“** in mehreren Bildungseinrichtungen erfolgt oder wenn die Ausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben desselben Ausbildungsunternehmens durchgeführt wird: **13**

Ausbildung, die **in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen** abgeleistet wird, fällt nicht unter § 60 Abs. 1 BetrVG, da hier die zur Berufsausbildung Beschäftigten keine Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung sind (BAG, 20.03.1996 – Az: 7 ABR 34/95 –). Diese Personengruppe von Auszubildenden ist daher weder zur JAV noch zum Betriebsrat wahlberechtigt. **14**

Wenn die Berufsausbildung **in verschiedenden Betrieben** – getrennt nach Abschnitten eines Ausbildungsplans – durchgeführt wird, finden grundsätzlich die §§ 60 ff. BetrVG Anwendung. Der Auszubildende ist in dem Betrieb zur Wahl einer JAV wahlberechtigt, in dem die wesentlichen, das Ausbildungsverhältnis berührenden Entscheidungen (z.B. Durchführung der Ausbildungsleitung, Direkti- **15**

onsrecht, Recht zu Disziplinarmaßnahmen) getroffen werden (BAG, 13.03.1991 – Az: 7 ABR 89/89 –; Richardi/Annuß Rn 9).

16 Wird die Berufsausbildung in mehreren Aufbauschritten bzw. Modulen **von mehreren Unternehmen** durchgeführt, so ist der Beschäftigte in dem Unternehmen zur Wahl der JAV wahlberechtigt, das im Berufsbildungsvertrag als Vertragspartner angegeben ist. Wenn im Ausbildungsvertrag diesbezüglich keine konkreten Festlegungen getroffen werden, orientiert sich die Wahlberechtigung an dem Betriebsteil, in dem der Auszubildende tatsächlich und zeitlich überwiegend beschäftigt ist (BAG, 13.03.1991 – Az: 7 ABR 89/89 –, in: DB 1992, S. 99).

17 Die in § 7 Abs. 2 BetrVG enthaltene Zeitvorgabe der tatsächlichen Beschäftigung für **Leiharbeitnehmer** gilt für die in mehreren Abschnitten/Modulen durchgeführte Verbundausbildung nicht. Insoweit enthält § 7 Abs. 2 BetrVG eine allein für die Betriebsratswahl geltende abschließende Regelung, die für die Wahl der JAV nicht analog anwendbar ist (a.A. Richardi/Annuß Rn 9).

18 Bei der Berechnung der Mindestzahl des § 60 Abs. 1 BetrVG ist zu berücksichtigen, dass der mitzuzählende Personenkreis **regelmäßig** dem Betrieb angehören muss. **Schwankungen** nach unten oder oben bleiben also unberücksichtigt.

19 Maßstab für die Berechnung der Mindestzahl ist der Betrieb, in dem die in § 60 Abs. 1 BetrVG genannte Personengruppe tätig ist. Es gilt dabei der **betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff** (Richardi/Annuß Rn 7). Nebenbetriebe und unselbstständige Betriebsteile nach § 4 BetrVG sind dem Betrieb zuzurechnen, sodass sich dann auch im Rahmen einer Gesamtaddition die notwendige Anzahl von Beschäftigten i.S.d. § 60 Abs. 1 BetrVG ergeben kann.

Bestehen eines Betriebsrats

20 Weitere Voraussetzung für die Errichtung einer JAV ist das **Bestehen eines Betriebsrats** (Fitting Rn 22, GK-BetrVG/Oetker Rn 37 ff.).

21 Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, weil der Betrieb nicht betriebsratsfähig ist oder weil trotz Betriebsratsfähigkeit kein Betriebsrat gewählt worden ist, so kann auch keine JAV gewählt werden. Eine trotzdem durchgeführte Wahl ist nichtig (Fitting Rn 22). Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der JAV, insbesondere die Bestimmung des Wahlvorstands, ist nach §§ 63, 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ausschließlich Aufgabe des Betriebsrats (bzw. unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 BetrVG Aufgabe des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats); hieraus geht hervor, dass der Betriebsrat in jedem Fall bestehen muss und der Gesamtbetriebsrat nicht für einen betriebsratslosen Betrieb eine JAV installieren kann (a.A.: DKK/Trittin Rn 26).

22 Wenn ein Betriebsrat besteht, dieser aber nicht oder nicht rechtzeitig den Wahlvorstand bestellt, dann haben die jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nach § 63 Abs. 3 BetrVG das Recht, **beim ArbG** die Bestellung eines Wahlvorstands zu beantragen.

Ist ein Betrieb **vorübergehend betriebsratslos,** etwa weil der Betriebsrat nach § 23 BetrVG aufgelöst wurde oder weil sich die Betriebsratswahl lange hinzieht, so wird hierdurch der rechtliche Bestand der JAV nicht berührt (Fitting Rn 22, GK-BetrVG/Oetker Rn 45). In der Praxis ist die JAV in dieser Zeit aber weitestgehend funktionsunfähig, weil sie gegenüber dem Arbeitgeber keine eigenständigen Vertretungsbefugnisse hat und ihre Interessen ja nur über den Betriebsrat wahrnehmen kann. Gerade die Abhängigkeit der JAV vom Betriebsrat macht eine zeitliche Begrenzung des Zustands der Betriebsratslosigkeit eines Betriebs erforderlich. Insoweit ist hier ein **Zeitraum von höchstens sechs Monaten** unschädlich (so auch: GK-BetrVG/Oetker Rn 45). Nach Ablauf dieses Zeitraums ist die JAV mangels Bestehens eines Betriebsrats aufzulösen. Die Mitgliedschaft in der JAV erlischt dann **analog § 24 Abs. 1 BetrVG** durch Ablauf der Amtszeit. **23**

Aufgaben der JAV (§ 60 Abs. 2 BetrVG)

Nach § 60 Abs. 2 BetrVG hat die JAV die Aufgabe, die Interessen der unter 18 Jahre alten Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahre wahrzunehmen. **24**

Der JAV sind ferner durch § 70 BetrVG **weitere allgemeine Aufgaben** zugewiesen, insbesondere im Hinblick auf die Interessenvertretung der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen. Da die JAV allerdings **nur gemeinsam mit dem Betriebsrat** den ihr zugewiesenen Personenkreis vertreten kann und der Betriebsrat im Wesentlichen die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führt, ist die JAV darauf verwiesen, zunächst die bestehenden Interessen gegenüber dem Betriebsrat zu vertreten und diesen zur Verhandlung mit dem Unternehmer aufzufordern. **25**

Neben den in § 70 BetrVG geregelten allgemeinen Aufgaben hat die JAV solche Aufgaben wahrzunehmen, die **besonders jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende betreffen;** hierher gehören jegliche Fragen der Berufsausbildung oder Gesetze, die den besonderen Schutz Jugendlicher bezwecken. **26**

Ein eigenständiges Recht der JAV, unabhängig vom Betriebsrat die Interessen des in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Personenkreises wahrzunehmen, besteht nicht. Dies ergibt sich aus der Rechtsstellung der JAV als **nicht selbstständigem Organ der Betriebsverfassung** (BAG, 13.09.1991 – Az: 7 ABR 89/89 –; Fitting Rn 24, Richardi/Annuß Rn 13). **27**

Der JAV stehen **keine eigenständigen gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** gegenüber dem Arbeitgeber zu. Insbesondere kann die JAV **keine Betriebsvereinbarungen** schließen; dies gilt auch dann, wenn Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung ausschließlich Rechte und Pflichten des in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Personenkreises sind. **28**

Die JAV kann aber auch **keine wirksamen vertraglichen Absprachen mit dem Betriebsrat** treffen (GK-BetrVG/Oetker Rn 49). **29**

Bei Streitigkeiten?

30 Bei Streitigkeiten über die **Errichtung und Zuständigkeit** der JAV entscheidet das ArbG im Beschlussverfahren gemäß §§ 2a Abs. 1 Nr. 1, 80 ff. ArbGG (Fitting Rn 26). Dies gilt auch dann, wenn die Streitigkeiten zwischen der JAV und dem Betriebsrat bestehen.

31 In den vorgenannten arbeitsgerichtlichen Verfahren ist die JAV **beteiligtenfähig** (GK-BetrVG/Oetker Rn 64); sie wird durch ihren Vorsitzenden vertreten. Notwendige Voraussetzung für ein rechtswirksames Handeln des Vorsitzenden ist ein **entsprechender Beschluss der JAV.** Wenn das Handeln der JAV vom Betriebsrat abhängig ist, ist auch ein entsprechender Beschluss des Betriebsrats erforderlich (BAG, 20.11.1973 – Az: 1 AZR 331/73 –, in: DB 1974, S. 683).

Vorgehensweise

32 Vor dem (erstmaligen) Einleiten von Wahlen zur JAV ist es erste Aufgabe des Betriebsrats, **zu überprüfen,** ob die **Voraussetzung zur Errichtung** einer JAV nach § 60 Abs. 1 BetrVG (noch) vorliegt:

33

Voraussetzung zur Errichtung:
mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

34 → Der Betriebsrat hat bei der **Berechnung der Mindestzahl** des § 60 Abs. 1 BetrVG insbesondere zu überprüfen, wann ein **Beschäftigter als „Auszubildender" i.S.d. § 60 Abs. 1** BetrVG gilt, und hierzu folgende rechtliche Einzelheiten zu kennen:

35 **Grundvoraussetzungen** für die Auszubildendeneigenschaft:

a) Berufsausbildung vollzieht sich im Rahmen des Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsgewerbes
b) Beschäftigte sind in vergleichbarer Weise wie sonstige Arbeitnehmer im Betrieb eingegliedert
c) Maßnahmen/Beschäftigung der Personen in gewisser Regelmäßigkeit (nicht: gelegentliche studentische Praktika)

36 **Auszubildende i.S.d. § 60 Abs. 1 BetrVG sind auch:**

- Umschüler
- Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen für jugendliche Arbeitslose
- Volontäre

- Praktikanten, wenn für sie eine Arbeitspflicht besteht
- Schüler, die ein Betriebspraktikum ableisten
- berufliche Rehabilitanten, die an einer Maßnahme zur Berufsausbildung teilnehmen, die von der Agentur für Arbeit gefördert wird
- Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb (ohne Zeitvorgabe!)

Auszubildende i.S.d. § 60 Abs. 1 BetrVG sind nicht: Personen, die in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen tätig sind **37**

Problem: Wahlberechtigung bei mehreren infrage kommenden Betrieben/Unternehmen: **38**

- bei Berufsausbildung in verschiedenen Betrieben – getrennt nach Abschnitten eines Ausbildungsplans

  →Auszubildender ist in dem Betrieb wahlberechtigt, in dem die wesentlichen, das Ausbildungsverhältnis berührenden Entscheidungen getroffen werden
- bei Berufsaubildung nach Modulen in mehreren Unternehmen:

  →Auszubildender ist in dem Unternehmen wahlberechtigt, das im Berufsausbildungsvertrag als Vertragspartner angegeben ist

Die zu wählende JAV hat zusammengefasst **drei Kategorien von Aufgaben** zu erfüllen: **39**

- **Wahrnehmung der Interessen des in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten Personenkreises (§ 60 Abs. 2 BetrVG)**
- **allgemeine Aufgaben nach § 70 Abs. 1 BetrVG (in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat)**

  →Geltendmachen bestehender Interessen gegenüber dem Betriebsrat und Aufforderung zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber
- **Wahrnehmen von speziellen Aufgaben der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden (Fragen der Berufsausbildung; Probleme im Bereich des Jugendarbeitsschutzes)**