



## Typische Einwände des Arbeitgebers und wie Du darauf am besten reagieren kannst!

► **Du hast JAV Teil I schon besucht und der Arbeitgeber sagt, das sei ausreichend.**

Gegenargument:

Mit JAV Teil I hast du schon eine Menge Wissen rund um Dein Amt gesammelt. Im Teil II geht es jedoch um die von Dir und Deinem Gremium zu betreuende Gruppe: Die Azubis!

- Was kann ich tun, wenn ich einen schlechten Ausbilder habe?
- Wie kann ich als JAV die Situation der Ausbildung im Betrieb verbessern?
- Wie groß ist mein Einfluss auf den Betriebsrat im Bereich Ausbildung?

Es handelt sich bei diesem Seminar um eine Grundlagenschulung. Dieses Wissen sollte also in jedem JAV-Gremium vorhanden sein, denn nur so können die Interessen der Azubis gut vertreten werden.

JAV Teil II ist keine Vertiefung des Seminars JAV Teil I. Vielmehr werden komplett unterschiedliche Inhalte besprochen. Damit Du Dich überhaupt für Deinen zu betreuenden Personenkreis einsetzen kannst, brauchst Du das nötige Wissen. Im Seminar lernst Du die wichtigsten Paragraphen im Jugendarbeitsschutzgesetz und Berufsbildungsgesetz kennen. So kannst Du Dich optimal für junge Leute und Azubis im Betrieb einsetzen, die Ausbildung verbessern und die Übernahmechancen sichern.

► **Dein Arbeitgeber ist der Meinung, der Kommunikationsteil sei unnötig.**

Gegenargument:

Voraussetzung für eine verantwortungsbewusste und effektive JAV-Arbeit ist die Fähigkeit der JAV-Mitglieder, die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden in Gesprächen und Verhandlungen mit Betriebsrat, Ausbildungsleitung sowie der Geschäftsleitung darzustellen und, soweit möglich, auch durchzusetzen. Die JAV sollte in der Lage sein Ihre Interessenlage gezielt, verständlich und konkret zu formulieren und auch Meinungsbildungsprozesse zu beeinflussen. Die Kenntnisse über eine professionelle Vorbereitung sowie eine erfolgreiche Durchführung von Verhandlungen sind für das Erreichen der angestrebten Ziele unabdingbar. In unseren Seminaren werden daher, neben den juristischen Inhalten, auch Kommunikationsstrukturen und -modelle verdeutlicht

und in praktischen Übungen erfahrbar gemacht. Die Schulungen sind inhaltlich und didaktisch ganz spezifisch auf die Erfordernisse der JAV-Arbeit zugeschnitten und die Übungen im Kommunikationspart der Seminare JAV I und II speziell auf die Arbeit der JAV abgestimmt.

► **Dein Arbeitgeber erlaubt Dir nicht ein Seminar zu besuchen.**

Gegenargument:

Über die Erforderlichkeit eines Seminarbesuchs entscheidet nicht der Arbeitgeber, sondern allein das Betriebsratsgremium (BAG vom 9.10.1973 – 1 ABR 6/73). Die JAV kann nämlich keine Beschlüsse fassen, die unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber wirksam sind (BAG vom 20. 11. 1973 – 1 AZR 331/73 und BAG vom 15. 1. 1992 – 7 ABR 23/90). Über die Erforderlichkeit stimmt deshalb alleine der Betriebsrat ab! JAV-Mitglieder dürfen allerdings nach § 67 Abs. 2 BetrVG bei dem Beschluss über die auszuwählende Person und den Inhalt des Seminars mitbestimmen. Das bedeutet für Euch: Beschließt zuerst über die Erforderlichkeit der Schulung und beantragt anschließend beim Betriebsrat nach § 70 BetrVG einen Betriebsratsbeschluss. Eine Genehmigungspflicht durch den Arbeitgeber ist in § 37 Abs. 6 BetrVG nicht vorgesehen.

► **Dein Arbeitgeber sagt, das Seminar ist nicht erforderlich**

Gegenargument:

JAV-Mitglieder haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch darauf, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, welche für die Arbeit der JAV erforderlich sind. Das Bundesarbeitsgericht hat zum Begriff „erforderliches Wissen“ folgenden Grundsatz aufgestellt: Gemeint sind Kenntnisse, die erforderlich sind, damit die betriebliche Interessenvertretung ihre gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann, unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb (BAG 19.07.95, 07.05.08, AP Nr. 110, 145 zu § 37 BetrVG 1972). Dieser Grundsatz gilt auch für die JAV. Ihr Aufgabenbereich ist zwar begrenzter als der des Betriebsrats, jedoch verfügen die JAV-Mitglieder über geringere Erfahrung im Betrieb und haben deshalb einen erhöhten Schulungs- und Bildungsbedarf (DKK-Trittin, § 65 Rn. 21 f.; Fitting, § 65 Rn. 14). Von der Erforderlichkeit der Grundlagen-seminare JAV Teil I bis III kann ausgegangen werden.

► **Du sollst Dir Dein Wissen besser selbst anlesen, statt Seminare zu besuchen.**

Gegenargument:

Wegen der Schwierigkeit der gesetzlichen Materie kann ein JAV-Mitglied nicht darauf verwiesen werden, sich über den Inhalt des Gesetzes im Selbststudium zu unterrichten (BAG vom 19.9.2001 - 7 ABR 32/00).

- ▶ **Die Schulung eines einzigen JAV-Mitglieds pro Seminarthema reicht aus. Der geschulte JAV'ler kann dann das erworbene Wissen an die anderen JAV-Kollegen weitergeben.**

Gegenargument:

Die Kenntnisse können nicht bruchstückhaft weitervermittelt, sondern nur durch eine qualifizierte Seminarmaßnahme erworben werden. Deshalb hat jedes JAV-Mitglied einen Rechtsanspruch auf seinen Seminarbesuch und muss sich nicht auf das Selbststudium oder die Unterrichtung durch andere Mitglieder verweisen lassen (BAG vom 15.5.1986 – DB, 2496).

- ▶ **Dein Arbeitgeber will nicht für die Seminarkosten aufkommen.**

Gegenargument:

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nach § 40 in Verbindung mit § 65 Abs. 1 BetrVG dazu verpflichtet, die Kosten für JAV-Schulungen zu übernehmen und die JAV von der Arbeit zu befreien. Diese gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers umfasst insbesondere:

- Freistellung der JAV-Mitglieder von der Arbeitspflicht für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen
- Fortzahlung des Arbeitsentgelts
- Freistellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung von den Schulungskosten (Seminargebühr, Fahrtkosten, Kosten für die Unterkunft und Verpflegung)

- ▶ **Es soll ein billigerer Anbieter als das ifb besucht werden.**

Gegenargument:

Die JAV hat grundsätzlich ein Recht zur Auswahl unter konkurrierenden Seminaranbietern und ist nicht gehalten, jeweils die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen (BAG vom 15.5.1986 – 6 ABR 74/83 und vom 28.6.1995 – 7 ABR 55/94). Die Wahl einer Schulung durch einen privaten Schulungsträger und gegen eine vergleichbare gewerkschaftliche Schulung bedarf zu ihrer Rechtfertigung keiner Kundgabe ideologischer Vorbehalte. Insbesondere muss sich die JAV nicht auf eine kostenlose Schulung seitens des Arbeitgebers verweisen lassen (ArbG Düsseldorf vom 3.9.2004 – 12 BV 56/04). Zudem wurde schon mehrfach von verschiedenen Landesarbeitsgerichten festgestellt, dass die Schulungskosten des ifb unter privaten Schulungsanbietern im Rahmen des Üblichen sind (Hess. LAG vom 29.6.1995 – 12 TaBV 73/94 und 12 TaBV 74/94; LAG Schleswig-Holstein vom 29.6.2000 – 4 TaBV 12/00, LAG Köln vom 11.4.2002 – 10 TaBV 50/01).