

Lioba Karbach

Übernahme ist Verhandlungssache

Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung



Lioba Karbach

Übernahme ist Verhandlungssache

– Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung

Impressum:

Übernahme ist Verhandlungssache
– eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und
Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung

Lioba Karbach

Sozialforschungsstelle Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 190

ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund, Oktober 2014

© Technische Universität Dortmund

ZWE Sozialforschungsstelle

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Iris Kastel-Driller

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49(0) 231-8596-140

Fax: +49(0) 231-8596-144

eMail: Kastel@sfs-dortmund.de

<http://www.kowa.sfs.tu-dortmund.de>

Lektorat: Klaus Kock

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Layout: Iris Kastel-Driller

Titelfoto: © Werner Bachmeier

Fotos: © Werner Bachmeier

Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Inhalt

Vorwort

Klaus Kock

Differenzierter, prekärer, längerfristig – Ergebnisse der statistischen Arbeitsmarktforschung zur Übernahme von Auszubildenden	6
---	----------

Lioba Karbach

Übernahme ist Verhandlungssache – Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung	12
---	-----------

1. Einleitung und Fragestellung	12
--	-----------

2. Zur Methode der Untersuchung	13
--	-----------

3. Gesetzliche Grundlagen der Arbeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	15
--	-----------

4. Tarifliche Übernahmeregelungen	19
--	-----------

5. „Wir haben einen guten Draht zu unseren Azubis.“ – Die JAV als Institution der Interessenvertretung	21
---	-----------

Anerkennung als Interessenvertretung	21
--------------------------------------	----

Strukturen des Gremiums	22
-------------------------	----

Einbindung in die örtliche Gewerkschaftsarbeit	23
--	----

Verhältnis der JAV zum Arbeitgeber	24
------------------------------------	----

Zusammenarbeit mit dem Betriebs- /Personalrat	26
---	----

6. „Die ganze Ausbildung ist ein Bewerbungsgespräch.“ – Einflussmöglichkeiten im Ausbildungsprozess	28
--	-----------

Perspektiven der Jugendlichen	28
-------------------------------	----

Beteiligung der JAV an der Auswahl der Auszubildenden	28
---	----

Einstiegsveranstaltungen	29
--------------------------	----

Information und Kommunikation	30
-------------------------------	----

Qualität der Ausbildung	32
-------------------------	----

7. „Da müssen wir diskutieren.“ – Die Entscheidungsfindung zur Übernahme in einzelnen Betrieben	35
--	-----------

8. Fazit	44
-----------------	-----------

Literaturverzeichnis	50
-----------------------------	-----------

Anhang	51
---------------	-----------

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz	51
--	----

Auszug aus dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW	54
--	----

Die Autorin

Lioba Karbach hat 2014 das Bachelorstudium der Sozialen Arbeit an der FH-Dortmund abgeschlossen und studiert nun Psychologie an der Ruhruniversität Bochum.

Vorwort

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

Das vorliegende Heft befasst sich mit dem Problem der Übernahme von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung durch den Ausbildungsbetrieb. An der Schwelle von der Ausbildung in den Beruf ent-

stehen Chancen für weitere Karrieren innerhalb oder außerhalb des Ausbildungsbetriebes. Zugleich ergeben sich neue Risiken, vor allem bei einer schwierigen Arbeitsmarktlage im erlernten Beruf, aber auch durch die vermehrt anzutreffende Praxis von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen, die Personalplanung mittels Befristungen flexibel zu halten.

Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse von Lioba Karbach basieren auf einer qualitativen Befragung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Industrie, Dienstleistung und öffentlicher Verwaltung. Es wird deutlich: Neben strukturellen Faktoren ist das Handeln betrieblicher Akteure von großer Bedeutung im Prozess der Übernahme. Die Studie befasst sich insbesondere mit Aktivitäten der Jugend- und Auszubildendenvertretung als kollektive Akteurin zur Interessenvertretung junger Beschäftigter. Zwar sind die formalen Mitbestimmungsrechte dieses Gremiums gering, es gelingt seinen Mitgliedern jedoch unter bestimmten Umständen, auf informellen Wegen erheblichen Einfluss auf betriebliche Entscheidungen zu nehmen.

Im Hinblick auf die Sozialforschung ist die Studie ein Plädoyer dafür, die sozialen Prozesse kollektiver Interessenvertretung im Betrieb stärker zu berücksichtigen. Für die betriebliche Praxis gibt die Analyse Hinweise darauf, mit welchen Mitteln eine Interessenvertretung für Jugendliche und Auszubildende erfolgreich gestaltet werden kann.

Die Studie ist Ergebnis eines Praxissemesters, das die Autorin als Studierende am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund 2013 in der Kooperationsstelle absolviert hat. Unter fachlicher Anleitung von Klaus Kock hat Lioba Karbach selbstständig ein Forschungsprojekt entwickelt und durchgeführt. Der vorliegende Text ist eine überarbeitete Fassung ihrer Bachelorarbeit.

Autorin und Herausgeber möchten sich an dieser Stelle noch einmal bei allen Interviewten herzlich bedanken für die offenen Auskünfte, die sie über sich und ihre Arbeit gegeben haben.

Klaus Kock

für die Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt
Sozialforschungsstelle, TU Dortmund

Klaus Kock

Differenzierter, prekärer, längerfristig – Ergebnisse der statistischen Arbeitsmarktforschung zur Übernahme von Auszubildenden

„Azubis werden seltener übernommen“, lautete eine Schlagzeile der Ruhr Nachrichten am 1. August 2014. Auffällig sei – so wurde eine Sprecherin der Arbeitsagentur zitiert –, dass sich in Dortmund in den ersten sieben Monaten des Jahres 2014 fast ein Fünftel mehr junge Menschen als im Vorjahreszeitraum arbeitslos melden mussten, weil sie nicht übernommen wurden oder weil ihr befristeter Arbeitsvertrag abgelaufen war. Allein im Juli meldeten sich 500 Personen nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeitslos.

Angebot und Nachfrage gleichen sich am Arbeitsmarkt offensichtlich nicht selbsttätig aus. Auch wenn

allenthalben von einem Fachkräftemangel die Rede ist, bedeutet dies noch nicht, dass junge Fachkräfte ohne Probleme eine Anstellung finden. Dass der Dortmunder Arbeitsmarkt im Juli 2014 keine Ausnahmesituation darstellt, belegen die Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung.

Nach Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen repräsentativen Befragung von Betrieben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wurden im Jahr 2012 etwa zwei Drittel der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (Hartung 2013, 40). Allerdings verbirgt diese pauschale Zahl ein erhebliches Maß an Differenzierung und damit Ungleichheit für die betreffenden Jugendlichen an der „zweiten Schwelle“ im Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

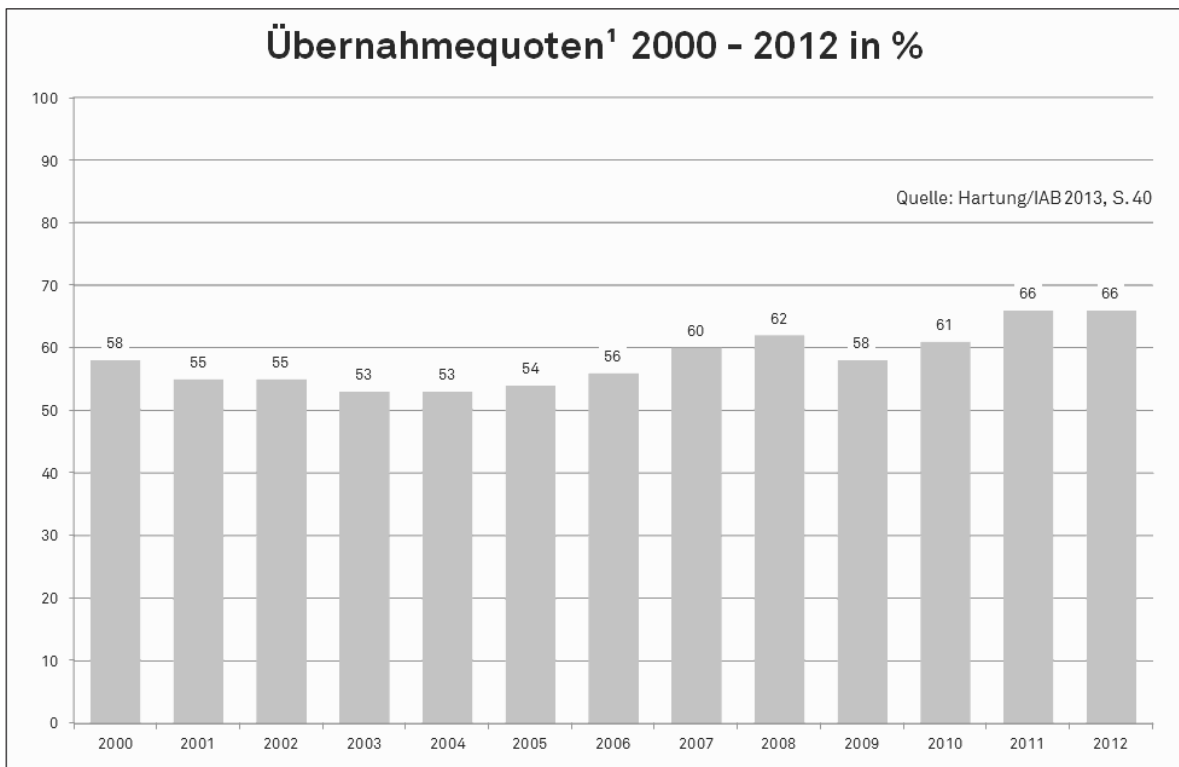


Abb. 1: Übernahmequoten 2000-2012

1 Die Übernahmequote ist ein Quotient mit der hochgerechneten Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der hochgerechneten Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen des Betriebes als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

Eine *erste Erklärung* für Unterschiede bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ist die allgemeine Wirtschaftslage. Erwarten die Unternehmen Umsatzzuwächse, steigt die Neigung, Fachkräfte zu halten. Abbildung 1 zeigt, dass die Übernahmequote¹ sich 2012 auf einem Höchststand seit dem Jahr 2000 befand. Der Anstieg von Arbeitslosmeldungen Jugendlicher (nicht nur) in Dortmund ist vermutlich ein Anzeichen der nachlassenden Konjunktur im Jahr 2014.

2012 im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 88% der Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden, waren es in der Land- und Forstwirtschaft nur 22%. Allerdings schwanken diese Quoten zum Teil erheblich im Zeitverlauf. So wurden beispielsweise im Bereich der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen im Jahr 2011 mehr Absolventinnen und Absolventen (75%) übernommen als 2012 (53%), in der Verbrauchsgüterindustrie waren es dagegen

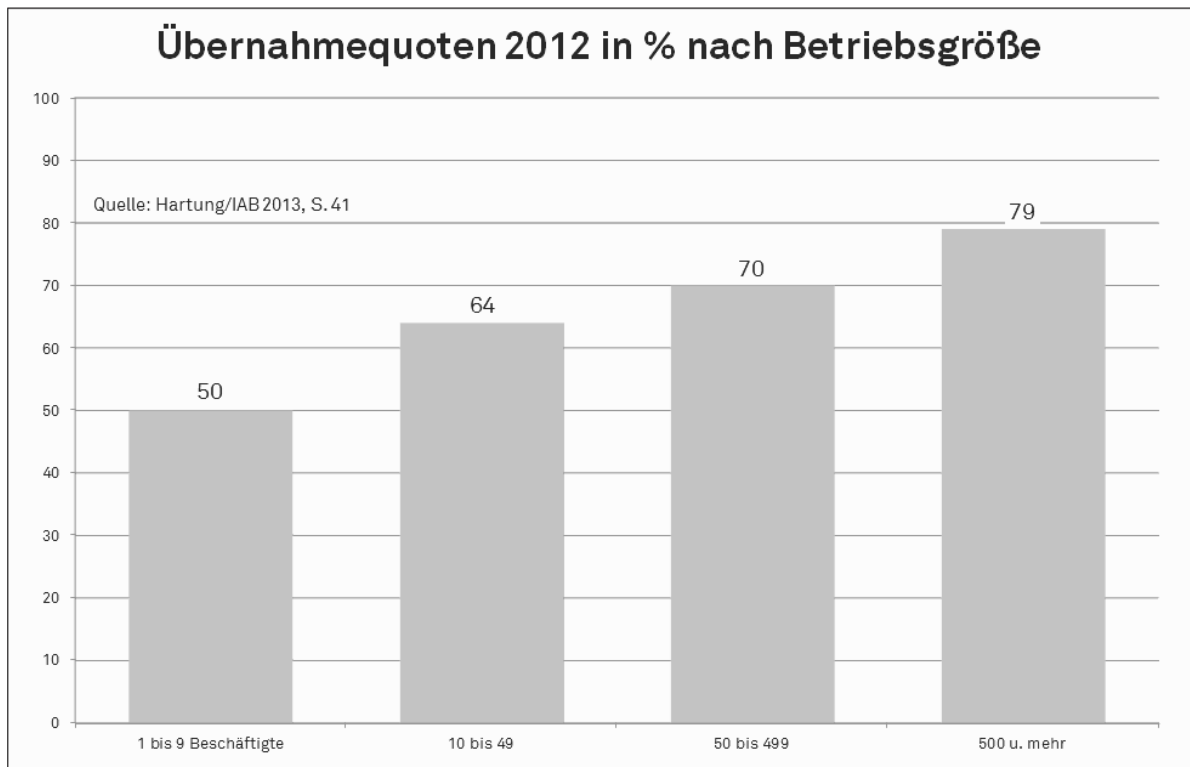


Abb. 2: Übernahmequoten 2012 nach Betriebsgröße

Die *Betriebsgröße* ist eine *zweite Erklärung* für unterschiedliches Verhalten der Unternehmen bei der Übernahme. Großbetriebe weisen sehr viel mehr Möglichkeiten auf, Arbeitsplätze zu schaffen und neu zu besetzen als Kleinbetriebe. Abbildung 2 zeigt, dass der Anteil übernommener Absolventinnen und Absolventen in Großbetrieben um 29 Prozentpunkte höher liegt als in Kleinbetrieben (ebd., 40f.).

Die *dritte Erklärung* für Unterschiede im Übernahmeverhalten der Betriebe kann in *Branchenspezifika* gesehen werden (Abbildung 3). Während

2011 (65%) weniger als 2012 (77%), ebenso in der öffentlichen Verwaltung (2011: 76%, 2012: 85%) (ebd., 41f.). Je nach Branchenkonjunktur und/oder Strukturveränderungen in der Wirtschaft variiert die Personalpolitik der Unternehmen. Im öffentlichen Dienst bildet die jeweilige Haushaltslage eine wichtige Einflussgröße.

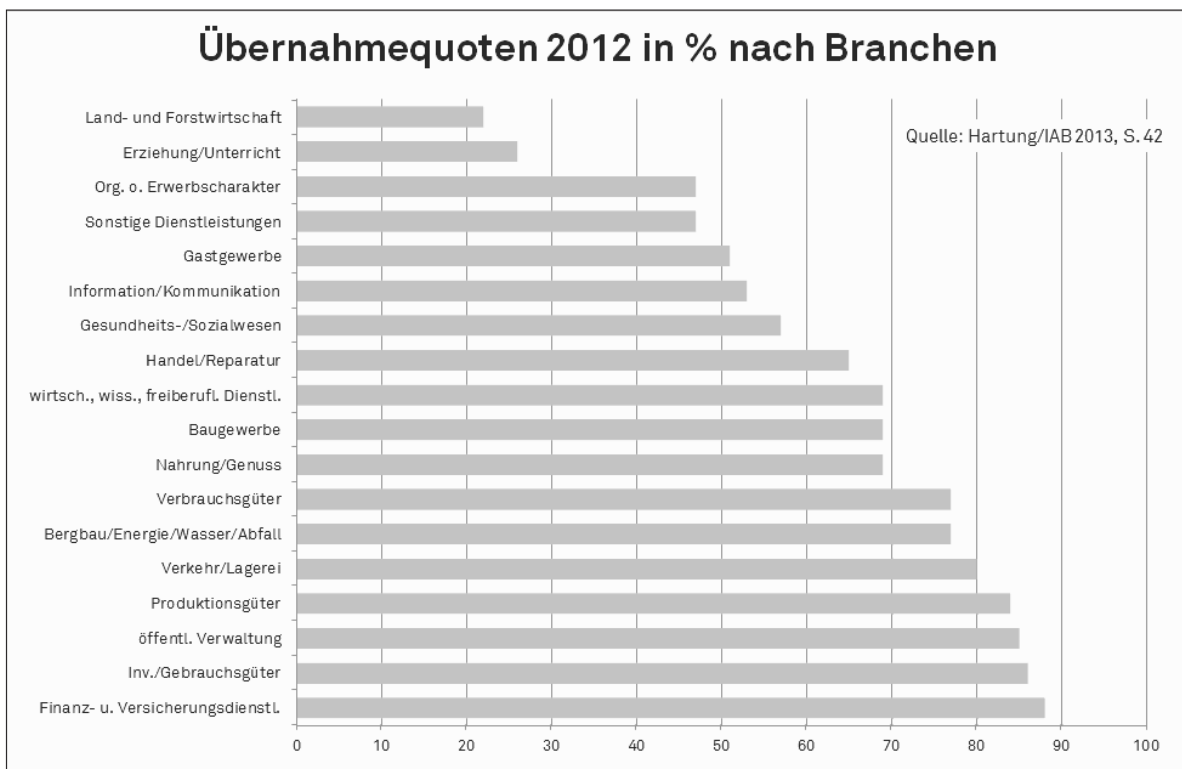


Abb. 3: Übernahmequoten 2012 nach Branchen

Dass – viertens – regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen einen Erklärungsfaktor darstellen, zeigt die Tatsache, dass 2012 in ostdeutschen Betrieben 60% der Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung übernommen wurden, in Westdeutschland dagegen 67% (ebd., 40).

Fünftens können Unterschiede im Übernahmeverhalten der Unternehmen auf die Tarifbindung zurückgeführt werden. In tarifgebundenen Betrieben lag die Übernahmequote im Jahr 2012 etwa 5 Prozentpunkte über der Quote nicht-tarifgebundener Betriebe (68% zu 63%) (ebd., 43f.).

Natürlich spielt – sechstens – die Qualifikation der Absolventinnen und Absolventen eine Rolle, wenn es um die Übernahme geht. Je höher der allgemeinbildende Schulabschluss und je besser die Prüfungsnoten der Ausbildung ausfallen, desto stabiler ist die Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung (Buch/Wydra-Somaggio 2013).

Siebtens kommt es auf die Ausbildungsmotive der Unternehmen an. Betriebe verknüpfen mit der Einrichtung von Ausbildungsplätzen unterschiedliche Kalküle. Ein Forschungsteam des Instituts für Ar-

beitsmarkt- und Berufsforschung hat dazu seit 2001 kontinuierlich Daten über Erwerbsbiografien erhoben (Brücker u.a. 2012). Betriebe lassen sich danach unterscheiden, ob sie mit der Einstellung von Auszubildenden kurzfristig schon während der Ausbildung Gewinne erzielen wollen (produktionsorientiert), oder ob sie längerfristig in spätere Fachkräfte investieren (investitionsorientiert).² Im Ergebnis zeigte sich, dass Absolventinnen und Absolventen einer investitionsorientierten Ausbildung häufiger vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden (68%) als Absolventinnen und Absolventen einer produktionsorientierten Ausbildung (46%). Letztere sind häufiger in anderen Betrieben beschäftigt (20% zu 15%), arbeitslos gemeldet (16% zu 8%) oder temporär nicht am Arbeitsmarkt aktiv (18% zu 10%) (ebd., 152).

² Lagen die voraussichtlichen Nettokosten betrieblicher Ausbildung in gleicher Höhe wie der produktive Beitrag der Auszubildenden oder darüber, wurden die Ausbildungsmotive der betreffenden Betriebe als „produktionsorientiert“ eingestuft. Gingen die Betriebe davon aus, dass die produktiven Beiträge der Auszubildenden unter den Kosten für ihre Ausbildung liegen, wurden die Ausbildungsmotive als „investitionsorientiert“ eingestuft.

Eine weitere Untersuchung mit Daten des IAB-Betriebspanels aus den Jahren 1998 bis 2008 kann zeigen, dass – *achtens* – die Personalstruktur der Betriebe einen Teil der Unterschiede beim Übernahmeverhalten erklärt (Bellmann/Hartung 2010).

- Ein hoher Anteil an *qualifizierten Beschäftigten* geht einher mit einer geringeren Zahl übernommener Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Je höher der Anteil qualifizierter Beschäftigter, desto eher rekrutieren die Betriebe ihr Personal von außerhalb (ebd., 164).
- Dagegen erhöht ein hoher Anteil von *befristet Beschäftigten* die Wahrscheinlichkeit, dass Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernommen werden. Allgemein ist in Betrieben mit hoher Fluktuation die Übernahmequote höher als in Betrieben mit stabiler Beschäftigung (ebd., 165).
- Nicht überraschend ist, dass sich die Übernahmewahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen erhöht, wenn der Betrieb einen *Fachkräftemangel* erwartet und Stellen für Fachkräfte vakant sind (ebd.)

Neuntens kann aus der gleichen Studie entnommen werden, dass die *Existenz eines Betriebs-/Personalrats* sich positiv auf die Übernahmechancen der Absolventinnen und Absolventen auswirkt, gehört doch der Bestandsschutz der Stammebeschäftigung zu den Hauptanliegen eines Betriebs- bzw. Personalrats. Allerdings ist auch festzustellen, dass Betriebs-/Personalräte in Krisensituationen gegen eine Übernahme der Auszubildenden votieren, um die älteren Beschäftigten vor Entlassung zu schützen (ebd.).

Zehntens schließlich zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer *Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammer* und den Übernahmechancen für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen (ebd.). Es kann vermutet werden, dass Kammern ihre Mitgliedsunternehmen in der Ausbildung unterstützen und darüber hinaus an ihre gesellschaftliche Verantwortung zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen erinnern.

Die folgende Tabelle fasst die genannten Faktoren noch einmal zusammen:

Faktor	Einfluss auf die Übernahme
Allgemeine Wirtschaftslage seit ca. 2011	+
Betriebsgröße	+
Branchenspezifika	+/-
Regionale Strukturen	+/-
Tarifbindung	+
Qualifikation („Humankapital“) der Ausgebildeten	+
Investitionsorientierte Ausbildungsmotive	+
Produktionsorientierte Ausbildungsmotive	-
Hoher Anteil qualifizierter Beschäftigter	-
Hoher Anteil befristet Beschäftigter	+
Hohe Personalfuktuation	+
Erwarteter betrieblicher Fachkräftemangel	+
Existenz eines Betriebs-/Personalrats	+
Zugehörigkeit zu einer Kammer	+

Wenn bis hierher pauschal von „Übernahme“ die Rede war, soll im Folgenden weiter differenziert werden. Es lässt sich feststellen, dass ein relevanter Anteil von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Ausbildungsende (im Ausbildungsbetrieb oder anderswo) *befristet* beschäftigt wird. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung mit den Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2008 waren in Westdeutschland 25,5% aller Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung für bis zu 3 Jahre befristet beschäftigt, in Ostdeutschland waren es sogar 35,5% (BIBB 2012, 268).

Auch *Teilzeit* spielt eine Rolle in der Übergangsphase von der Ausbildung in den Beruf. 6,1% der westdeutschen und 9,1% der ostdeutschen Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung waren 2008 für bis zu drei Jahre nach Ausbildungsende in Teilzeit beschäftigt (ebd., 269). 4% der westdeutschen und 5,9% der ostdeutschen Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung waren für bis zu drei Jahre nach Ausbildungsende *geringfügig* beschäftigt (ebd.).

Inzwischen ist auch *Leiharbeit* nach der Berufsausbildung ein weit verbreitetes Phänomen. Noch 1999 waren nur 1,7% der Absolventinnen und Absolventen in einem mindestens dreimonatigen Leiharbeitsverhältnis beschäftigt. 2005 waren es bereits 14,6% (Brücker u.a. 2012, 158). Es kann vermutet werden, dass hierin auch eine noch relativ neue unternehmerische Praxis zum Ausdruck kommt, Absolventinnen und Absolventen nicht selbst, sondern auf dem Umweg über eine Beschäftigungsgesellschaft oder eine (konzernene) Verleihfirma im Betrieb einzusetzen.

Weitere Probleme ergeben sich für Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung unter Umständen daraus, dass sie zwar übernommen bzw. von einem anderen Betrieb eingestellt werden, die Tätigkeit aber nicht dem *erlernten Beruf* entspricht. Ein Forschungsteam des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat den Verlauf der Erwerbstätigkeit von Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 2001 daraufhin untersucht. Von 4128 jungen Fachkräften, die drei Jahre nach Ausbildungsabschluss bei der Sozialversicherung

oder bei der Arbeitsagentur gemeldet waren, waren 54,8% in der ihrer Ausbildung entsprechenden Berufsgruppe tätig. Immerhin 32,8% übten einen anderen qualifizierten Beruf aus. Nur 2,3% gingen einer Tätigkeit als Hilfskraft nach, und bei 10,1% fehlt eine Berufsangabe, was in der Regel auf Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist (Dorau u.a. 2009, 32).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der statistischen Arbeitsmarktforschung, dass eine Berufsausbildung zwar weiterhin gute Startbedingungen in das Arbeitsleben bietet, aber nicht generell vor Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung schützt. Die Übergänge in die Arbeitswelt sind heute differenzierter und prekärer als früher. Sie erstrecken sich über eine längere Zeit und erfordern nicht selten Umwege über berufsfremde Tätigkeiten, Weiterbildung und Umschulung (Kreher/Lempp 2013, 688). „Traditionelle Gewissheiten, Bildungswege und Lernformen sowie Modelle des Übergangs verlieren an Verlässlichkeit.“ (ebd., 692) Jugendliche und junge Erwachsene sehen sich schwierigen und zum Teil widersprüchlichen Handlungs- und Lernanforderungen gegenüber, die in Eigenregie bewältigt werden müssen (ebd.; vgl. Kock 2008).

An die Arbeitsmarktforschung ergibt sich daraus die Anforderung, intensiver und auf breiterer empirischer Basis nach den praktischen Umgangsweisen von Jugendlichen mit den Herausforderungen des Übergangs in den Beruf zu fragen sowie das individuelle und kollektive Handeln betrieblicher Akteure an der „zweiten Schwelle“ zu untersuchen. Auf welche Weise und mit welchen Mitteln lässt sich beeinflussen, ob jemand vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird, ob dieses befristet oder unbefristet, ausbildungsadäquat oder berufsfremd ist?

- Wenn – wie gezeigt – Tarifverträge zwar die Übernahme von Auszubildenden begünstigen, aber keineswegs abschließend regeln, wird im Betrieb über Auslegung und Anwendung der Tarifbestimmungen verhandelt. Wie verlaufen solche Aushandlungsprozesse, wer nimmt daran teil, wer macht welche Interessen geltend, wer setzt sich durch?
- Wenn Qualifikationen der Auszubildenden bei der Übernahme von Bedeutung sind, was genau

gilt dann im Betrieb als Eignung für einen festen Arbeitsplatz? Insbesondere die Beurteilungen praktischer Leistungen von Auszubildenden basieren nicht auf reinen Fakten, sondern enthalten Einschätzungen der Ausbildungsverantwortlichen. Zudem ist Leistung davon abhängig, ob und wie jemand im Kreis der Kolleginnen und Kollegen integriert ist.

- Wie kommt es, dass ein Betrieb längerfristig plant und in seine zukünftigen Fachkräfte investiert, während ein anderer seine Auszubildenden nur als kostengünstige Arbeitskräfte einsetzt, ein dritter schließlich aus gesellschaftlicher Verantwortung über den eigenen Bedarf hinaus ausbildet? Betriebliche Personalpolitik folgt nicht nur rein ökonomischen Abwägungen, sie ist beeinflusst von sozialen Interessen und Auseinandersetzungen.
- Unter welchen Umständen kann eine betriebliche Personalstruktur, die sich durch hohe Flexibilität in Form von Fluktuation und befristeter Beschäftigung auszeichnet, für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen als Chance zum Erwerb von Berufserfahrung angesehen werden? Inwiefern ist andererseits eine befristete Übernahme eher ein Risiko für die künftige Karriere? Auch dies ist eine Frage betriebspolitischer Auseinandersetzungen und Entscheidungen.
- Was veranlasst einen Betriebs- oder Personalrat, sich für die Übernahme der Auszubildenden einzusetzen, während ein anderer möglichen Neueinstellungen eher skeptisch gegenübersteht, weil sie bestehende Beschäftigungsverhältnisse der älteren Stammbeschaft gefährden könnten? Vermutlich ist dies eine Frage interessenpolitischer Auseinandersetzungen in der Belegschaft und mit dem Arbeitgeber.
- Nach welchen Kriterien wird im Betrieb entschieden, ob eine Absolventin bzw. ein Absolvent befristet oder unbefristet, in Vollzeit oder Teilzeit, direkt oder über eine Verleihfirma beschäftigt werden soll? Letztlich stellt sich hier die Frage, wer das Beschäftigungsrisiko zu tragen hat – eine Frage, die wiederum in individuellen und kollektiven Verhandlungen beantwortet wird.

Solche Zusammenhänge, Prozesse, Widersprüche und Auseinandersetzungen können mit statistischen Berechnungen, die mit eindeutigen und quantifizierbaren Fakten arbeiten müssen, nicht erfasst werden. Gerade eingreifendes Handeln in der Arbeitswelt benötigt ein Wissen, das die Prozesshaftigkeit und Gestaltbarkeit betrieblicher Personalpolitik berücksichtigt, das die Momente in Verfahrensabläufen erkennen lässt, an denen anzusetzen wäre, um wirksam Einfluss zu nehmen.

Übernahme ist Verhandlungssache – Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildenden- vertretungen für faire Beschäftigung

1. Einleitung und Fragestellung

Viele Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung werden nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen oder erhalten befristete Stellen, andere werden in Teilzeit beschäftigt, manche Stelle entspricht nicht dem erlernten Beruf. Für die betreffenden Jugendlichen ist der Übergang in den Beruf eine Phase der Unsicherheit. Dieses Problem ist zu Recht Teil der Diskussionen über Prekarität und prekäre Beschäftigung.

Wer entscheidet darüber, ob jemand nach der Ausbildung übernommen wird und in welcher Form? Theoretisch ist die Antwort klar: Übernommen wird, wer gebraucht wird und geeignet ist. In der Praxis aber ist die Entscheidung Verhandlungssache. Die Meinungen darüber, wie viel Personal im Betrieb benötigt wird, gehen auseinander. Ebenso wie die Einschätzungen darüber, wer in das Team passt und für den Job befähigt ist. Die Übernahme ist auch eine Frage der Mitbestimmung.

Welchen Einfluss kann eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in diesem Entscheidungsprozess nehmen? Was kann sie tun, dass möglichst viele übernommen werden und dass es bei der Übernahme fair zugeht?

Diesen Fragen geht die folgende Untersuchung nach. Dazu wurden Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter aus neun verschiedenen Betrieben und Verwaltungen im Raum Dortmund befragt. Im Ergebnis zeigt sich: Es macht Sinn und hat Erfolg, wenn sich die JAV in die Übernahmeentscheidungen einmischt. Und das nicht erst am Ende der Ausbildung, sondern schon von Beginn an. Beispielhaft wird gezeigt, mit welchen Mitteln eine JAV dazu beitragen kann, prekäre Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung zu verhindern.

Im folgenden Kapitel 2 wird zunächst kurz die Methode der Untersuchung dargestellt. Die folgenden zwei Kapitel beschreiben die Grundlagen der Arbeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz (Kapitel 3) und in tarifvertraglichen Regelungen, soweit sie die Übernahme in den untersuchten Betrieben tangieren (Kapitel 4).

In den Kapiteln 5 bis 7 werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Analysiert werden die Stellung der JAV im Betrieb (Kapitel 5), ihre Aktivitäten während der Ausbildung (Kapitel 6) sowie bei der Entscheidungsfindung zur Übernahme am Ende der Ausbildung (Kapitel 7).

Kapitel 8 zieht ein kurzes Fazit und benennt einige Schlussfolgerungen.

2. Zur Methode der Untersuchung

Das Interesse dieser Arbeit zielt darauf ab, verschiedene Einflussmöglichkeiten der JAV auf Grundlage von Aktivitäten aus der Praxis der Interessenvertretungen zu ermitteln. Deshalb wurde die qualitative Forschungsmethode in Form von Interviews gewählt. Denn „qualitative Forschung zielt darauf ab, das untersuchte Phänomen bzw. Geschehen von innen heraus zu verstehen“ (Flick 2012: 95). „Ziel der Forschung ist dabei weniger, Bekanntes (etwa bereits vorab formulierte Theorien) zu überprüfen, als Neues zu entdecken und



empirisch begründete Theorien zu entwickeln.“ (ebd.: 27). Es sollte Raum sein für die Schilderung der Wirklichkeit durch die Befragten hinsichtlich „ihrer Komplexität und Ganzheit in ihrem alltäglichen Kontext“ (ebd.).

Befragt wurden Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach ihren Einflussmöglichkeiten auf betriebliche Übernahmeprozesse. Die Methode der Datenerhebung kann als leitfadengestütztes Experteninterview bezeichnet werden. „Leitfadengestützte Experteninterviews sind thematisch strukturierte Interviews. Ziel ist es, die Eigenpräsentation der Akteure durch erzählgenerierende Fragen zu motivieren.“ (Liebold/Trinczek 2002: 39) Leitfaden-Interviews bringen

durch flexible Handhabung der Fragen während des Interviews Offenheit für neue Erkenntnisse mit sich. Der Leitfaden dient durch die Festlegung auf bestimmte Themenkomplexe als Grundgerüst für die Befragungen und hilft somit der Interviewerin, das Gespräch bei abschweifenden Antworten der Interviewten auf das eigentliche Forschungsinteresse zurückzuführen (Flick 2012: 194 ff.). Die Fragen sind offen formuliert und sollen keine Antwortmöglichkeiten suggerieren, da es nicht darum geht, bereits gesammelten Fakten zu überprüfen, sondern darum, neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Als Expertinnen und Experten werden diejenigen Personen bezeichnet, die hinsichtlich des Forschungsinteresses über ein spezielles Wissen verfügen, das nicht jeder Person, die sich im Handlungsfeld bewegt, zugänglich ist (vgl. Meuser/Nagel 1997: 484). Die/der Interviewte berichtet folglich nicht aus der biographischen Perspektive wie bei anderen Interviewformen, sondern als Fachmann/Fachfrau für den institutionellen Rahmen, auf

welchen sich das Forschungsvorhaben ausrichtet. „Experten interessieren nicht als Personen, sondern als Träger von Wissen.“ (Liebold/Trinczek 2002: 41)

Die Erhebungen fanden statt während eines Praxissemesters der Autorin in der Kooperationsstelle im Sommer 2013. Der Kontakt zu Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern wurde zunächst über die örtliche Organisation der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) gesucht, mit der die Kooperationsstelle bereits des Öfteren zusammengearbeitet hat. Über den örtlichen Jugendsekretär der Gewerkschaft wurde der Autorin der Zugang zum Bezirksjugendausschuss ermöglicht, wo Vertreterinnen und Vertretern ver-

schiedener JAVen das Forschungsvorhaben mit Hilfe einer zuvor ausgehändigten Projektbeschreibung vorgestellt wurde. Auch das methodische Vorgehen sowie Rahmenbedingungen der anstehenden Befragungen (Dauer, Zusicherung der anonymisierten Verarbeitung des Interviewmaterials) wurden in diesem Zusammenhang benannt. Das Interesse des ver.di-Jugendsekretärs und der beteiligten JAV-Mitglieder konnte sofort geweckt werden. Es folgten Absprachen für Interviewtermine. Auch bei der örtlichen IG Metall erfolgte die Kontaktaufnahme über den Jugendsekretär und den von ihm organisierten Ortsjugendausschuss, in welchem sich Vertreterinnen und Vertreter des Bezirkes austauschen und zusammen Aktionen planen. Auch hier wurde das Projekt vorgestellt, und es konnte das Interesse der JAV-Mitglieder geweckt werden.

Zum Interview stellten sich aus neun Jugend- und Auszubildendenvertretungen jeweils die Vorsitzenden zur Verfügung. Sie wurden vor Ort im Ausbildungsbetrieb³ interviewt, da so einerseits ein praktischer Einblick in ihr institutionelles Handlungsfeld gewonnen werden konnte, andererseits konnten durch die vertraute Umgebung Unsicherheiten der interviewten Personen in der ungewohnten Situation des Interviews abgebaut werden. Nur in einem Fall fand das Interview aus organisatorischen Gründen in der Sozialforschungsstelle statt. Um die Anonymität der Interviewten zu wahren, werden hier und im Folgenden keine weiteren Angaben über die Betriebe gemacht. Das Spektrum erstreckt sich über alle zentralen Branchen der ver.di und der IG Metall in Dortmund und Umgebung.

Die Dauer der Interviews betrug 30 bis 90 Minuten. Ein Vertrauensverhältnis zwischen Interviewten und Interviewerin entstand bei allen Gesprächen sehr schnell, was auch auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass die Interviewerin sich sowohl

im gleichen Alter mit den befragten Personen als auch in einem ähnlichen Status, nämlich in dem der Ausbildung, befand. Der Leitfaden des Interviews war so konzipiert, dass die Fragen den Interviewten zeigten, dass sich die Interviewerin bereits gewisse Vorkenntnisse über das Forschungsfeld angeeignet hatte. So konnten die Fragen der „alltagsweltlichen Gesprächssituation angepasst“ werden (ebd.: 43).

Nach Zustimmung der Befragten wurden die Interviews mit einem Diktiergerät aufgezeichnet. Anschließend wurden sie passagenweise durch die Interviewerin transkribiert. Da bei Interviews mit Expertinnen und Experten anders als bei biographischen Interviewformen das Wissen der Interviewten über das fokussierte Handlungsfeld im Vordergrund steht, ist es möglich, nur selektiv zu transkribieren, bzw. sofort zu paraphrasieren (ebd.: 49). So erfolgte bereits beim Transkribieren eine Paraphrasierung der für die Forschungsfrage relevanten Inhalte und eine Aussiebung der nicht inhaltstragenden Gesprächsbestandteile der Interviews. Dabei galt es, die gehörten Informationen auf eine gleiche Sprachebene zu transformieren und diese anschließend auf eine grammatikalische Kurzform zu bringen. Darauf folgend wurden die inhaltstragenden Paraphrasen ausgewählt. Im nächsten Schritt wurden Paraphrasen mit gleichem Inhalt gebündelt und für Paraphrasen mit mehreren Aussagen zu einem Gegenstand zusammengefasst (Konstruktion/Integration). Die herausgearbeiteten Aussagen wurden im letzten Schritt als Kategoriensystem zusammengestellt und überprüft, inwieweit diese das Ausgangsmaterial noch repräsentieren (Mayring 2010: 69).

Zentrale Ergebnisse wurden von der Verfasserin im Bezirksjugendausschuss sowie in einem Arbeitskreis der Gewerkschaft ver.di zur Diskussion gestellt. Auf diese Weise konnten Interpretationen abgesichert, teils auch relativiert werden. Die Befragten erhielten die Möglichkeit, bereits in diesem Stadium der Untersuchung von Zwischenergebnissen zu profitieren.

3 Als „Betrieb“ werden im Folgenden sowohl Produktions- und Dienstleistungsbetriebe als auch betriebsförmig organisierte öffentliche und private Einrichtungen bezeichnet.

3. Gesetzliche Grundlagen der Arbeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Rechtlich geregelt sind Wahl und Arbeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung für Unternehmen der Privatwirtschaft in den Paragrafen 60 bis 71 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie für den Bereich des öffentlichen Dienstes in den Paragrafen 54 bis 61 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen. (Die entsprechenden Paragrafen beider Gesetze sind im Anhang abgedruckt.)

Da das Personalvertretungsgesetz im Hinblick auf die JAV keine für die Studie relevanten Unterschiede zum Betriebsverfassungsgesetz aufweist, wird im Folgenden nicht weiter zwischen den beiden Gesetzen unterschieden. Des Weiteren wird nicht unterschieden zwischen Betriebs- und Personalrat, auch um die Anonymität der Befragten zu wahren.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen können gewählt werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (und damit zur Wahl des Betriebsrats noch nicht berechtigt sind) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Passives Wahlrecht haben alle Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Regelungen für den öffentlichen Dienst weichen in diesem Punkt vom Betriebsverfassungsgesetz ab. Nach dem Personalvertretungsgesetz sind alle jugendlichen Beschäftigten wahlberechtigt, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärter/innen und Praktikant/innen. Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben sowie Auszubildende, Beamtenanwärter/innen und Praktikant/innen.

In beiden Gesetzen ist davon die Rede, es „werden“ Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. Es gilt allerdings zu vermerken, dass die Wahl einer JAV nur dann möglich ist, wenn auch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Die Wahl einer JAV kann nur durch den Betriebs- bzw. Personalrat initiiert werden. Auch in der prakti-

schen Arbeit können Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln, sondern nur über den Betriebs-/Personalrat. Diese Stellung der JAV wird im Nachfolgenden noch näher beleuchtet.

JAV-Wahlen, vollzogen in geheimer und unmittelbarer Wahl, finden alle zwei Jahre im Zeitraum von Anfang Oktober bis Ende November statt. In besonderen Fällen, wenn etwa die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter den eigenen Rücktritt beschlossen hat, wird die JAV auch außerhalb des bestehenden Rhythmus neu gewählt. Für die Bestellung des Wahlvorstandes und dessen Vorsitzende/n ist der Betriebs-/Personalrat zuständig, er hat dies bis spätestens acht Wochen vor Beendigung der Amtszeit der JAV zu erledigen. Auch die Organisation und Ausführung der Wahl liegt in seiner Zuständigkeit.

Nach beiden Gesetzen hat die JAV im Wesentlichen folgende allgemeinen Aufgaben:

Erstens kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Maßnahmen zugunsten der Jugendlichen insbesondere zur Berufsbildung und Übernahme der Auszubildenden beim Betriebs- bzw. Personalrat beantragen.

Zweitens ist die JAV für die Überwachung der Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie der Unfallverhütungsvorschriften zuständig, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen. Dies gilt insbesondere für Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes, während die zu überwachenden Verordnungen insbesondere Arbeitsstätten- und Ausbildungsverordnung betreffen. Die JAV ist in diesem Rahmen beispielsweise dazu berechtigt, Betriebsbegehungen zu organisieren und bedarf für deren Organisation keiner Erlaubnis des Arbeitgebers. Zudem soll die Interessenvertretung darauf achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird.

Drittens soll die JAV Anliegen aus dem Personenkreis, für welchen sie zuständig ist – falls diese nach Meinung der JAV begründet sind – beim Betriebs- bzw. Personalrat vorstellen und auf deren Erledigung hinwirken. Die Jugendlichen und Aus-

Gesetzliche Grundlagen

zubildenden, die sich mit einem Anliegen an die JAV gewandt haben, sind über den Stand der Verhandlungen zu informieren.

Viertens soll sich die JAV für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb engagieren und entsprechende Maßnahmen beim Betriebs- bzw. Personalrat beantragen.

Der Betriebs-/Personalrat hat die JAV rechtzeitig über Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zu informieren und von ihr Beratung

diesbezüglich einzuholen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, beim Betriebs-/Personalrat zu beantragen, Angelegenheiten, die Jugendliche und Auszubildende betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Betriebs- bzw. Personalratssitzung zu setzen. Der Betriebs-/Personalrat ist dazu verpflichtet, die JAV rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu den Sitzungen einzuladen. Eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der JAV ist berechtigt, an jeder Sitzung teilzunehmen. Werden dort Themen behandelt, die besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen, besitzen alle Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter ein

Teilnahmerecht zu den entsprechenden Tagesordnungspunkten. In diesen Angelegenheiten besitzen sie Stimmrecht, was die Beschlüsse des Betriebs- bzw. Personalrates betrifft.

Wie viele Jugend- und Auszubildendenvertreter und -vertreterinnen es in einem Betrieb geben darf, ist gesetzlich vorgeschrieben und staffelt sich nach Anzahl der Personen in Ausbildung bzw. im Alter von unter 25 Jahren. In einem Betrieb, in dem 5 bis 20 dieser Personen arbeiten, gibt es nur einen Interessenvertreter bzw. eine Interessenvertreterin, in Großbetrieben kann eine JAV bis zu 15

Mitglieder haben. Für den Fall, dass ein JAV-Mitglied über einen gewissen Zeitraum verhindert ist oder aus dem Amt ausscheidet, werden Ersatzmitglieder bestimmt, die in dieser Situation den freien Posten übergangsweise einnehmen.

Fasst der Betriebsrat einen Beschluss, der aus Sicht der Mehrheit der JAV wichtige Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden negativ berührt, so kann ein Antrag auf Aussetzung des Beschlusses für die Dauer von einer Woche gestellt werden, dem der Betriebsrat Folge zu leisten hat. Innerhalb die-



ser Frist besteht die Möglichkeit zur Verständigung der verschiedenen Akteure. Diese Regelung gibt es nur im Betriebsverfassungsgesetz.

Finden Besprechungen zwischen dem Betriebs- bzw. Personalrat und dem Arbeitgeber statt, die ausdrücklich Jugendliche und Auszubildende betreffen, muss die JAV zum Treffen hinzugezogen werden. Die JAV ist im gleichen Maße wie der Betriebs- bzw. Personalrat zur Geheimhaltung über solche Angaben verpflichtet, die durch den Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungswürdig betitelt wurden. Auf der anderen Seite ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung angewiesen, persönliche Informationen über Beschäftigte, die im Rahmen der JAV-Tätigkeit erlangt wurden, geheim zu halten und weder an andere Beschäftigte, noch Vorgesetzte oder den Arbeitgeber weiterzugeben.

Die JAV kann nach Unterrichtung des Betriebs- bzw. Personalrates eigene JAV-Sitzungen abhalten. Hierzu ist einem Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats die Teilnahme gesetzlich gestattet. Die JAV kann eigenständig Beschlüsse fassen beispielsweise darüber, ob eine Anregung eines Jugendlichen oder einer Auszubildenden aufgegriffen und dem Betriebs- bzw. Personalrat vorgelegt werden soll. Stimmrecht in JAV-Sitzungen besitzen nur die Mitglieder der JAV selbst. Gefasste Beschlüsse dienen u.a. als Grundlage für Anträge, die beim Betriebs- bzw. Personalrat gestellt werden können. Der Betriebs-/Personalrat ist dazu verpflichtet, Anträge der JAV anzunehmen, über deren Berechtigung zu diskutieren und ggfs. auf deren Umsetzung beim Arbeitgeber hinzuwirken.

Die JAV kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber kann eine solche Versammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. Wie bei Betriebsversammlungen sind sowohl der Arbeitgeber als auch „Beauftragte der im Betrieb vertretenden Gewerkschaften“ teilnahme- und redeberechtigt. Des Weiteren ist mindestens eine Person aus dem Betriebs- bzw. Personalrat teilnahme- und redeberechtigt.

In Betrieben mit i.d.R. mehr als 50 Auszubildenden bzw. Jugendlichen kann die JAV Sprechstunden während der Arbeitszeit abhalten. Zeit und Ort müssen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Führt eine JAV keine eigenständigen Sprechstunden durch, so ist ein JAV-Mitglied dazu berechtigt, als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Jugendliche und Auszubildende an den Sprechstunden des Betriebs-/Personalrates teilzunehmen.

In Einrichtungen des öffentlichen Dienstes hat die JAV nach den Regeln des Personalvertretungsgesetzes die Möglichkeit, an der Auswahl der Ausbildungsleiterin bzw. des Ausbildungsleiters teilzunehmen. Der Arbeitgeber hat die JAV darüber fortlaufend zu informieren.

Auch wenn die Mitglieder der JAV ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausführen, steht ihnen doch eine Be-

freiung von der beruflichen Tätigkeit zu, sofern es für die Erfüllung der Aufgaben notwendig ist. Dieser Freistellung darf seitens des Arbeitgebers keine Kürzung des Entgelts folgen. Müssen Arbeiten, welche die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen, betriebsbedingt von der JAV außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden, haben sie Anspruch auf eine gleichwertige Arbeitsbefreiung. Weiterhin besteht offiziell die Regelung, dass Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter Anrecht auf die Freistellung zur Wahrnehmung von Bildungsangeboten und Schulungen haben, sofern diese für die Ausübung der JAV-Arbeit notwendig sind.

Mitglieder der JAV dürfen an der Durchführung ihrer Tätigkeit weder gehindert noch deswegen benachteiligt oder bevorzugt werden. Damit JAV-Mitglieder für den Fall, dass sie aufgrund ihres Einsatzes für die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber haben, vor Sanktionen geschützt sind, enthalten das Betriebsverfassungsgesetz, das Personalvertretungsgesetz sowie das Kündigungsschutzgesetz entsprechende Schutzklauseln.

Arbeitgebern ist es nicht gestattet, JAV-Mitgliedern auf ordentlichem Wege während ihrer Amtszeit und innerhalb des darauf folgenden Jahres zu kündigen. Nur wenn ein gewichtiger Grund vorliegt, kann eine Kündigung erfolgen, die allerdings zuvor der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats bedarf. Generell werden gewählte Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter nach Beendigung der Berufsausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Ist es im Interesse des Arbeitgebers, dass nach Ende der Ausbildung ein JAV-Mitglied einen befristeten Arbeitsvertrag erhält, so ist dies drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in schriftlicher Form dem Auszubildenden mitzuteilen. Fordert ein/e Jugend- und Auszubildendenvertreter/in innerhalb der letzten drei Monate der Berufsausbildung schriftlich eine Weiterbeschäftigung vom Arbeitgeber, so gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet.

In einem größeren Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten kann für jeden Betrieb jeweils eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt

werden. Für das Unternehmen wird dann eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung aus Vertreter/innen der einzelnen JAVen gebildet. Nach Absprache mit dem Gesamtbetriebs- bzw. -personalrat kann die Gesamt-JAV Sitzungen organisieren, an denen ein Gesamtbetriebs- bzw. -personalratsmitglied teilnahmeberechtigt ist. Auch in Bezug auf die weitere Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebs- bzw. -personalrat gelten dieselben Vorschriften wie für die Zusammenarbeit zwischen einer betrieblichen JAV und einem Betriebs- bzw. Personalrat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass nach dem Gesetz den Jugend- und Auszubildendenvertretungen gleichgerichtete Aufgaben wie dem Betriebs- bzw. Personalrat zugeteilt werden und dass auch Organisation und Arbeitsweise denen des Betriebs-/ Personalrates ähneln. Formal gesehen ist die JAV kein eigenständiges Organ in der betrieblichen Struktur, da sie im Streben, die ihr obliegenden Aufgaben zu erfüllen, auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/ Personalrat angewiesen ist und kein direkter Rechtsanspruch an den Arbeitgeber besteht. Die zwei elementaren Aufgabenbereiche der JAV sind die Überwachung und Kontrolle der Durchführung bestehender Rechte und Abkommen für Jugendliche und Auszubildende sowie die Beantragung von berufsförderlichen und übernahmebefürwortenden Maßnahmen für diesen Personenkreis (Rudolf 2013: 336). Wenn auch die JAV kein autonomes Organ ist, so lässt sie sich doch als „Vertretungsorgan“ (Herb 1999: 56) für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende bezeichnen.

4. Tarifliche Übernahmeregelungen

Nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) endet das Ausbildungsverhältnis von Auszubildenden automatisch mit dem Ende der Ausbildung, also normalerweise mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Auszubildende haben grundsätzlich keinen Anspruch, im Anschluss in ein Arbeitsverhältnis bei ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Allerdings gibt es Tarifverträge, die einen derartigen Anspruch begründen. Zumeist sind die Ausbildungsbetriebe danach verpflichtet, die Auszubildenden nach bestandener Prüfung befristet zu übernehmen, um ihnen so den Erwerb von Berufserfahrung zu ermöglichen.

Um eine unverhältnismäßige Belastung der Arbeitgeber zu vermeiden, enthalten Tarifverträge aller-



dings einschränkende Regelungen darüber, unter welchen Umständen der Arbeitgeber einen Auszubildenden ausnahmsweise nicht übernehmen muss. Es wird eine Reihe von Gründen aufgezählt, die es dem Arbeitgeber unzumutbar machen können, ein Arbeitsverhältnis mit der Absolventin bzw. dem Absolventen einzugehen. Typisch ist folgende Regelung aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen. In § 16a (Übernahme von Auszubildenden) heißt es: „Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener

Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.“

Aus den Formulierungen wird bereits deutlich, dass hier ein erheblicher Spielraum für sehr unterschiedliche Interpretationen besteht. Juristen weisen darauf hin, dass für ehemalige Auszubildende letztlich kaum eine Chance besteht, einen tariflichen Übernahmeanspruch gegen den Willen des Arbeitgebers vor Gericht durchzusetzen. Umso wichtiger ist die Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb. Hier fällt letztlich die Entscheidung, wie eine tarifvertragliche Regelung interpretiert und umgesetzt wird.

Für drei der Betriebe, in denen eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der JAV interviewt wurde, ist per Tarifvertrag die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden vorgesehen. Diese Regel kennt jedoch Ausnahmen. Wenn akute Beschäftigungsprobleme des Betriebes bestehen oder dieser sich dazu entschließt, über den eigenen Bedarf hinaus

auszubilden, müssen nicht alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unbefristet übernommen werden. Die Tarifverträge belassen den Arbeitgebern Handlungsspielräume, es ist keineswegs zwingend, dass alle Absolventinnen und Absolventen unbefristet übernommen werden. Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich die Übernahme in diesen Betrieben.

Für fünf Betriebe, aus denen Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen befragt wurden, besteht laut Tarifvertrag die Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden für die Dauer eines Jahres, „sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.“ Die Befristungsregelung gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Entscheidung darüber, wer später Festangestellte/r seines Betriebes sein soll, noch einmal um ein Jahr hinauszuzögern. Für die betreffenden Absolventinnen und Absolventen schafft sie die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, aber auch die Notwendigkeit, sich während der Befristung noch einmal zu bewähren.

Für einen Betrieb, in dem ein Mitglied der JAV interviewt wurde, legt der Tarifvertrag eine betriebliche Übernahmequote von zehn Prozent des jeweiligen Ausbildungsjahrganges fest. Auswahlkriterium soll laut Tarifvertrag die „Bestenauslese“ sein, welche jedoch nicht weiter erläutert wird. Welche Bedingungen eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender erfüllen muss, um zu den besten zu gehören, ob vielleicht bereits sehr gute, theoretische Leistungen in Form von Zeugnisnoten genügen, oder ob noch andere Kompetenzen von Belang sind, bleibt unklar.

Für alle Betriebe der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen besteht die Option, auf Grund von „personenbedingten oder verhaltensbedingten“ Gründen einzelnen Auszubildenden kein Arbeitsverhältnis anzubieten. Auch in diesem Fall gibt es keine weiteren Ausführungen zu den gewählten Begrifflichkeiten. Vor einem willkürlichen Ausnutzen dieser Regelung seitens des Arbeitgebers schützt jedoch der Zusatz, dass in solchen Situationen der Betriebs- bzw. Personalrat

nach Anhörung der Begründung des Arbeitgebers die Ausnahme bestätigen muss.

Eine Auswertung von Betriebsvereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden (Busse 2009) hat gezeigt, dass auch auf dieser Ebene keine abschließenden Regelungen getroffen werden. Neben Absichtserklärungen enthalten Betriebsvereinbarungen vor allem Verfahrensregeln zur Information und Mitsprache des Betriebs-/Personalrats im Entscheidungsprozess zur Übernahme. Wie in Personalfragen insgesamt ist diese Mitsprache bei der Übernahme in der Regel keine erzwingbare Mitbestimmung in dem Sinne, dass eine Arbeitgeber-Entscheidung ohne Zustimmung des Betriebs-/Personalrats ungültig wäre.

5. „Wir haben einen guten Draht zu unseren Azubis.“ – Die JAV als Institution der Interessenvertretung

Anerkennung als Interessenvertretung

Eine Befragte formulierte den Leitgedanken der eigenen Arbeit folgendermaßen: *„Grundsätzlich befassen wir uns mit den Rechten der Auszubildenden, unterstützen die, wenn es Probleme gibt (...). Bei Fragen stehen wir immer zur Verfügung.“* Das Spektrum der Aktivitäten der befragten JAV-Mitglieder reicht vom Bemühen um klare Ausbildungsstrukturen über die Einrichtung eines Azubiraumes zur Förderung der Kommunikation unter den Auszubildenden, den Einsatz für eine freie Wahl der Urlaubstage bis hin zur finanziellen Gleichberechtigung hinsichtlich der Ausbildungsvergütung unterschiedlicher Berufsgruppen oder eine Rückerstattung der Ausgaben für obligatorische Lernmaterialien durch den Betrieb.

Obwohl die Aktivitäten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sich im Einzelnen unterscheiden, verfolgen sie alle dieselben Ziele: die Berufsausbildung für Auszubildende erfolgreich und angenehm zu gestalten, ihre Rechte einzufordern und sie unterstützend zu begleiten. Hiervon ist das Selbstverständnis der Jugend- und Auszubildendenvertretungen geprägt. Dazu gehört auch, die eigene Arbeitsweise und die Gremiumsstrukturen immer wieder zu überdenken und ggfs. zu verbessern. Um den Anspruch an die eigene Arbeit umsetzen zu können, engagieren sich die Mitglieder einer JAV über die Anforderungen des Betriebsalltages hinaus. Dieses Engagement wird im weiteren Verlauf der Darstellung noch ausführlicher betrachtet.

Die Befragten schilderten eine gewisse Zwiespältigkeit ihrer Situation als Interessenvertretung der Auszubildenden und Jugendlichen. Zwar sei die JAV im Rahmen der Wahl als Interessenvertretung akzeptiert, werde aber nachher nicht ohne weiteres als solche anerkannt. Daraus ergibt sich für sie die Notwendigkeit, die JAV im Betrieb aktiv zu organisieren und zu profilieren, um den eigenen Status abzusichern. Generell seien die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung von der JAV und

den angebotenen Aktivitäten begeistert, diese Ansicht könne sich jedoch mit der Zeit verflüchtigen, wenn die JAV sich nicht immer wieder in Erinnerung bringt.

Angebote der Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden weitestgehend von den Auszubildenden wahrgenommen, es lässt sich aber nach Aussagen der Befragten auch eine gewisse *„Einzelkämpfermentalität“* der Auszubildenden feststellen, insbesondere wenn es um das Thema Übernahme geht. *„Also die machen nichts als Gruppe. Also da is' wirklich so dieses Kopf-an-Kopf-Rennen.“* Ihrer Auffassung nach setzen viele Auszubildende eher darauf, durch eigenes Engagement und persönliche Kontakte die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu erzielen, als sich gemeinsam mit der JAV und anderen Mitstreiterinnen und Mitstreitern um eine umfassende Regelung zu bemühen. Man versuche, sich innerhalb der Abteilungen möglichst positiv zu präsentieren, erklärte ein Jugend- und Auszubildendenvertreter: *„Natürlich hat man immer im Blick, wenn man in Abteilungen ist: Wie benehme ich mich da, und möchte ich da hinterher mal übernommen werden und knüpfe halt in diesem Part auch schon Kontakte.“* Eine andere Jugend- und Auszubildendenvertreterin betont, für sie wie die anderen Mitglieder ihres Gremiums kämen Dinge wie *„Kaffeekochen“*, um sich mit Vorgesetzten gut zu stellen, nicht in Frage. *„Wir würden das jetzt zum Beispiel nicht machen – zu viel Stolz!“*

Daneben befürchten offenbar manche Auszubildende, eine Zusammenarbeit mit der JAV könnte einen schlechten Eindruck bei Vorgesetzten und Entscheidungsträgern hinterlassen. Diese Sorge ist in gewissen Betrieben nicht ganz unbegründet, weil sowohl Kolleginnen und Kollegen wie auch Vorgesetzte oder Lehrkräfte der Berufsschule davon abraten, sich neben der Ausbildung noch anderweitig zu engagieren. Es kommt vor, dass Auszubildenden vor Jugend- und Auszubildendenversammlungen ein schlechtes Gewissen gemacht wird, weil durch ihr Fernbleiben mehr Arbeit an den anderen Angestellten hängen bliebe. Es wird also deutlich, dass nicht alle Auszubildenden sich die Hilfe der JAV wünschen bzw. diese in Anspruch nehmen möchten.

Wie die Auszubildenden die Arbeit ihrer Interessenvertretung einschätzen, ist für die Mitglieder der JAV am besten zu erkennen anhand der Resonanz bei Veranstaltungen oder wenn Jugendliche eine stärkere Präsenz der JAV im Betrieb einfordern. In der Regel müssen Einschätzungen und Bewertungen über die Tätigkeit der JAV jedoch von dieser aktiv eingeholt werden. Weil auf der Unterstützung durch die Jugendlichen wiederum die Stellung der

nicht zu überstehen, und erzählen dann auch, was zu Hause los ist oder im Freundeskreis generell.“

Strukturen des Gremiums

In den Gremiumsstrukturen und Arbeitsweisen der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen bestehen erhebliche Unterschiede. Einzig die Festlegung der Mitgliederanzahl erfolgt einheitlich anhand der exakten Vorgaben des Be-

trVG/LPVG. In Bezug auf die übrigen Aspekte bleibt das Gesetz ungenau. Dieser Umstand hat zur Folge, dass die Schaffung betrieblicher Rahmenbedingungen, wie z.B. die Einrichtung eines JAV-Raums/Büros, zunächst zwischen Arbeitgeber und JAV-Mitgliedern ausgehandelt werden müssen und auch die weitere Arbeit der JAV zunächst eigenständig strukturiert werden muss. Sowohl für die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen



JAV gegenüber Arbeitgeber, Vorgesetzten und Betriebs- bzw. Personalrat fußt, ist es von großer Bedeutung, immer auch auf die Wahrnehmung und Profilierung der JAV als betriebliches Gremium hinzuwirken.

Eine JAV-Vertreterin schilderte im Interview, durch Gespräche während der Arbeit, in den Pausen oder in einem eigens für den Austausch eingerichteten Auszubildendenraum habe sie einen recht guten Eindruck von den Auszubildenden gewinnen können und wisse bereits viel über deren berufliche und private Hintergründe. *„Also ich würde sagen, wir haben schon einen relativ guten Draht zu unseren Azubis. Also wir bekommen als JAV ja ziemlich viel mit, dadurch dass halt noch einige von uns selber Azubis sind. (...) Einige kommen dann auch mal auf uns zu, wenn sie dann auch irgendwie Schwierigkeiten haben und Sorge haben, die Ausbildung*

bestehen gewisse Handlungsspielräume für die Festlegung von Strukturen und Abläufen. So steht es den JAV-Mitgliedern beispielsweise einerseits frei, JAV-Sitzungen abzuhalten, andererseits können sie aber vom Arbeitgeber keine gesonderten Räumlichkeiten dafür verlangen. Es kommt an dieser Stelle auf die Kooperationsbereitschaft des Arbeitgebers und die Verhandlungsfähigkeit der Interessenvertretung an.

In Bezug auf die Möglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, während der Arbeitszeit JAV-Tätigkeiten zu erledigen, sind große Unterschiede zu bemerken, die nicht zuletzt daher rühren, dass es keine exakte gesetzliche Regelung diesbezüglich gibt. Ein befragtes JAV-Mitglied erledigt die Gremienaufgaben „so nebenher“, während es der JAV-Vorsitzenden eines anderen Betriebes gestattet ist, *„von morgens bis abends*

nur JAV-Arbeit [zu] machen.“ Die Jugend- und Auszubildendenvertretung eines weiteren Betriebes darf während der Arbeitszeit JAV-Angelegenheiten erledigen, sofern dies in einem „angemessenem Umfang“ bleibt, wobei die Regelarbeitszeit nicht immer ausreicht: „Wenn wir Blockunterricht haben, machen wir das halt in unserer Freizeit.“ In einem anderen Betrieb können zu erledigende Aufgaben nach „frühzeitiger Ankündigung“ beim Arbeitgeber während des Betriebsalltages behandelt werden. Weder hier noch dort wurde allerdings definiert, was „angemessener Umfang“ oder „frühzeitige Ankündigung“ bedeuten. Folglich bedarf bereits die Absteckung der betriebsinternen Rahmenbedingungen der JAV-Arbeit immer wieder Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und JAV. Dieser Prozess zieht sich durch den Arbeitsalltag.

Diejenigen Jugend- und Auszubildendenvertretungen unter den Befragten, die vom Betrieb Unterstützung erfahren, wie etwa durch Freistellung der JAV-Vorsitzenden von der beruflichen Arbeit oder durch Einrichtung eines eigenen JAV-Büros, betonten, dass dies die Möglichkeiten zur erfolgreichen Interessenvertretung enorm steigere. Andere, die weniger Unterstützung vom Arbeitgeber erhalten, verlagern oftmals ihre JAV-Aktivitäten in die Freizeit. Nur selten wird ihnen dafür ein Freizeitausgleich gewährt.

Sitzungen werden von den befragten JAV-Gremien in unterschiedlichem Rhythmus abgehalten. Das Spektrum reicht von wöchentlich über einmal im Monat und „unregelmäßig“ bis zu „bei Bedarf“.

Einbindung in die örtliche Gewerkschaftsarbeit

Mit dem Bezirksjugendvorstand der ver.di und dem Ortsjugendausschuss der IG Metall bestehen auf örtlicher Ebene gewerkschaftliche Gremien zum Erfahrungsaustausch und zur Unterstützung der JAV. Beide Gewerkschaften beschäftigen vor Ort einen Jugendsekretär, der ausschließlich für die Belange der Gewerkschaftsjugend zuständig ist.

Die Treffen finden ca. einmal im Monat in den jeweiligen Gewerkschaftshäusern statt. Sie sind offen für alle interessierten Jugendlichen und JAV-Mitglieder. Zu jeder Sitzung wird vom Jugendsekretär offiziell per E-Mail mit Anfügung der Ta-

gesordnung eingeladen. Die Sitzungen haben laut Aussagen der Befragten großen positiven Einfluss auf die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. „Zumal ist es ja auch ein ganz anderer Blick nochmal aus so einer ganz anderen Perspektive. Im Betrieb hat man halt immer diese betriebliche Brille auf und sieht halt so die eigenen Leute und die eigene Betriebsvereinbarung. Und ich glaube, da nochmal die Perspektive auch vom Jugendsekretär ist dann nochmal ‘ne ganz andere Nummer, weil man ganz andere Aspekte kriegt, die man mitnehmen kann. Man lernt ja nur voneinander, sonst wüsste man auch vieles einfach nicht. Also wenn ich mir jetzt vorstelle, ich hätte keine JAV-Seminare besucht, oder generell ausgetauscht mit gewerkschaftlicher Arbeit, dann würde es vor Ort auch einfach ganz anders aussehen.“

Der Jugendsekretär steht den JAV-Mitgliedern beratend zur Seite, macht Vorschläge für Problemlösungen oder gibt neue Anregungen. Mehr noch: „Die Arbeit mit dem Jugendsekretär ist schon hilfreich. In dem Sinne hilfreich, weil man da immer jemanden hat, der einem in den Hintern tritt und der einem auch irgendwie so sagen kann: ‚Pass auf, das und das erwarte ich von dir.‘ Und das ist einfach für das Gremium erstmal ein Ansporn, dass man seine eigenen Ziele erreicht und irgendwo auch darüber hinaus wächst. Und man hat halt irgendwo auch Sicherheit. Wenn man gerade vielleicht irgendwie nicht weiterkommt, weiß man, da gibt es jemanden, der kennt die Struktur, der weiß, wie es sein muss und an den kann ich mich jederzeit wenden.“

Aus diesen Schilderungen wird ersichtlich, dass die praktische Umsetzung der JAV-Arbeit viele Aspekte umfasst, die einer Betreuung durch eine fachkundige Person bedürfen, die neue Anregungen aus einer betriebsunabhängigen Perspektive geben kann. Die Teilnahme an den Treffen sowie das Organisieren und Mitwirken in diesem Rahmen erfolgen ergänzend zur betrieblichen JAV-Arbeit und bedeuten zusätzliches Engagement der JAV-Mitglieder in der eigenen Freizeit. Es veranschaulicht, welche Relevanz die JAV-Arbeit für die Interessenvertreterinnen und -vertreter besitzt.

„Dann beschäftigen wir uns auch damit, wie wir neue Auszubildende in die Gewerkschaft reinkrie-

gen“, erklärte ein Jugend- und Auszubildendenvertreter im Interview. Solche Bemühungen sind in den befragten Betrieben durchaus erfolgreich. Es ist nicht unüblich, die Auszubildenden bereits zu Beginn der Ausbildung auf die Vorteile einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft hinzuweisen, wie bspw. die Möglichkeit, für die eigenen Rechte zu streiken. *„Wir hatten halt die Idee, dass wir uns mit dem (...) Jugendsekretär der Gewerkschaft und dem Betriebsrat und den neuen Auszubildenden treffen, damit wir denen halt direkt ganz viele Infos über die Gewerkschaft geben können, damit die Bescheid wissen, dass wir halt alle sehr hoch organisiert sind.“* Beenden Auszubildende ihre Mitgliedschaft, wird die JAV vom Gewerkschaftssekretär darüber informiert: *„Wir arbeiten ja wirklich sehr stark mit der Gewerkschaft zusammen, und wir bekommen das ja auch mitgeteilt, wenn Azubis austreten aus der Gewerkschaft.“*

Wenn alle zwei Jahre der Entgelttarifvertrag für die Auszubildenden verhandelt wird, mobilisiert die JAV zur Teilnahme an gewerkschaftlich initiierten Aktionen wie einer *„Aktiven Mittagspause“*, um für die eigenen Rechte zu kämpfen. Eine andere Aktion bestand darin, die Wände eines Flurs im Betrieb flächendeckend mit Post-it-Zetteln zu bekleben, auf denen die Auszubildenden ihre Forderungen formuliert hatten.

Für die Interessenvertretungen ist die Organisation der Auszubildenden über den Betrieb hinaus enorm wichtig, um die Gewerkschaften, die sich gemeinsam mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen für die Rechte der Auszubildenden einsetzen, zu unterstützen und um ihrer eigenen Arbeit Nachdruck zu verleihen. Es geht ihnen auch darum, generell solidarisches Denken und Handeln zu stärken. Viele Auszubildende aus den befragten Betrieben versuchen nach Einschätzung der JAV, individuell durch Eigeninitiative Vorteile für sich selbst zu erzielen, statt gemeinsam mit anderen Auszubildenden, der JAV und der Gewerkschaft Bemühungen zu unternehmen, die Regeln zugunsten aller Beteiligten zu verändern.

Eine Jugend- und Auszubildendenvertreterin berichtete darüber, dass manche nach bestandener Abschlussprüfung wieder aus der Gewerkschaft

austreten. U.a. erklärte sie das damit, dass sich der Betriebs-/Personalrat nicht in gleicher Weise um die neuen Kolleginnen und Kollegen kümmert, wie die JAV es zuvor getan hatte. *„Uns ist halt wirklich aufgefallen, dass viele, die jetzt ausgelernt haben, schon ihre Mitgliedschaft zum nächstmöglichen Zeitpunkt kündigen. Und da haben wir uns halt gefragt, woran kann das liegen? (...) Und da haben wir dann irgendwann festgestellt, die Übergabe fehlt einfach. Weil auch wir haben unseren Azubis anfangs gesagt, was die Vorteile der Mitgliedschaft sind und dann was natürlich auch unter anderem das Streiken für die eigenen Rechte ist, also das zählt natürlich auch dazu. Und wenn das von einem Betriebsrat nicht gesagt wird, dann denkt man sich ja: Oh, okay als Azubi durfte ich streiken, und jetzt darf ich das wahrscheinlich nicht mehr, dann hat die Gewerkschaft jetzt auch keinen Sinn mehr für mich. Und deswegen ist diese Übergabe auch so wichtig.“* Für den nächsten auslernenden Jahrgang plant die JAV eine Informationsveranstaltung, wo sie die Absolventinnen und Absolventen symbolisch an den Betriebs-/Personalrat übergeben will.

Verhältnis der JAV zum Arbeitgeber

Aus den Gesprächen mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wird deutlich, dass in Bezug auf die Übernahme von Auszubildenden ein gewisses Dilemma besteht, von dem auch das Verhältnis der JAV zum Arbeitgeber geprägt wird.

Einerseits kann die Tatsache, dass ein Betrieb nur für den eigenen Bedarf Fachkräfte ausbildet, positiv bewertet werden, weil damit von vornherein die Absicht zur Übernahme aller Auszubildenden signalisiert wird. Andererseits kann als Nachteil aufgefasst werden, dass ein solcher Betrieb die gesellschaftliche Verantwortung scheut und keinen Beitrag leistet zur Verbesserung der regionalen Ausbildungsplatzsituation. Eine Jugend- und Auszubildendenvertreterin formulierte diese Problematik so: *„Also für uns isses ja auf jeden Fall gut, weil dann halt auch viele übernommen werden können. Aber so aus Staatssicht wäre es natürlich besser, wenn man über Bedarf ausbildet, sodass jeder halt die Chance auf 'ne Ausbildung hat, wobei es dann halt wieder schwieriger wird, wer wird übernommen, wer wird nicht übernommen – Mhm,*

ich weiß gar nicht – also für uns ist das auf jeden Fall gut.“ Das Dilemma, dass Ausbildung nach Bedarf im Betrieb selbst Sicherheit bietet, aber vielen anderen Jugendlichen die Chance auf eine Berufsausbildung verwehrt, wird von Seiten der Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter erkannt.

Nicht jeder Betrieb jedoch, der über Bedarf ausbildet, tut dies aus gesellschaftlicher Verantwortung. Einige der Befragten wussten von anderen Betrieben zu berichten, in denen Auszubildende ausgenutzt würden: *„Also ich glaube, wir können durchaus sagen, dass wir ein Betrieb sind, der nach Bedarf ausbildet. Also es gibt ja leider Firmen, die das ganze als billige Arbeitskräfte nutzen.“*

Auch die befristete Übernahme kann resultieren aus einer Art Bequemlichkeit des Arbeitgebers hinsichtlich der Bedarfsplanung, wohingegen sie an anderer Stelle als Chance gilt, Berufserfahrungen zu sammeln und auf einen möglichen entfristeten Arbeitsvertrag hinzuwirken. Die Schilderung der JAV-Mitglieder, in deren Betrieb die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen in befristete Arbeitsverhältnisse übernommen wird, macht die Prozesshaftigkeit der Übernahme deutlich. Diese erfolgt in Abstufungen, beginnend beim Bewerbungsgespräch über die Ausbildung selbst und die Weiterbeschäftigung in Befristung bis hin zum eventuellen unbefristeten Arbeitsplatz. Jede dieser Stufen gilt es zu nehmen, zu jedem Zeitpunkt müssen sich die Auszubildenden und späteren Angestellten in der sozialen Interaktion des Berufsalltags behaupten.

Aus den Interviews wird deutlich, dass nicht alle Jugend- und Auszubildendenvertretungen um die Einschätzung ihrer Arbeit durch den Arbeitgeber wissen und dass klar formulierte Rückmeldungen an die JAV eher die Ausnahme darstellen. Manche schließen eher indirekt auf Wertschätzung, beispielsweise, wenn sie regelmäßig in – auch vertrauliche – Gespräche über betriebliche Belange einbezogen werden. Kritik wird allerdings auch ganz offen formuliert: So wurde eine JAV beispielsweise von der Ausbildungsleitung als *„bisläng schlechteste JAV“* titulierte. Dies wird von den betreffenden JAV-Mitgliedern dahingehend positiv

ausgelegt, dass sie aktiver seien als die bisherigen JAVen und dadurch für die Ausbildungsleitung und den Arbeitgeber unbequemer. Die Vorsitzende vermutete im Interview, dass die JAV von Ausbildern und Vorgesetzten wohl häufig als *„Überwachungsgremium“* angesehen werde.

Andere Arbeitgeber wissen die JAV insofern zu schätzen, dass sie durch ihre Tätigkeit die Ausbildungsverantwortlichen in ihrer Arbeit entlastet und zu einer gut funktionierenden beruflichen Ausbildung beiträgt. Nicht immer entspricht die Einschätzung der Firmen- oder Verwaltungsleitung allerdings der Meinung der direkten Vorgesetzten und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder. Ein JAV-Vorsitzender schilderte die Situation im eigenen Betrieb folgendermaßen: *„Der Vorstandsvorsitzende sagt halt: ‚Interessenvertretung ist wichtig. Jugendarbeit ist wichtig.‘ (...) Ich weiß, das sagt er vor uns. Ich weiß aber nicht, was er seinen Bereichsleitern sagt, und was diejenigen dann ihren Regionalleitern sagen, wie das nach unten hin gesiebt wird.“* In diesem Fall widerspricht die offizielle Anerkennung seitens des Arbeitgebers den Erfahrungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Berufsalltag, dass ihre Arbeit in Frage gestellt wird. *„Sonst müsste ich mich nicht immer rechtfertigen in meiner Geschäftsstelle, warum ich abwesend bin.“* Würde der Arbeitgeber das Engagement der JAV tatsächlich befürworten, so müsste dies nach Meinung der JAV gleichermaßen an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere an Personen in Führungspositionen weitergegeben werden.

Über die bereits große Aufgabe hinaus, sich für eine bestmögliche Ausbildung einzusetzen, engagieren sich Jugend- und Auszubildendenvertretungen für die Belange des Betriebes. So hat eine JAV bei den Auszubildenden und Jugendlichen für die Teilnahme an einem *„City Lauf“* geworben. Zehn Auszubildende haben gemeinsam mit den JAV-Mitgliedern daran teilgenommen und den Betrieb repräsentiert. Weiterhin plant die JAV, dass in Zukunft jede/r Auszubildende sich einmal im Jahr an einem sozialen Projekt beteiligen soll, wie etwa in einer Suppenküche oder einem Obdachlosen-

heim. Unterstützend wirkt die Interessenvertretung bei einem Planspiel des Betriebes mit.

In einem anderen Betrieb arbeitet die JAV an betrieblichen Aktionen mit. So greift sie die zwei Hauptthemen auf, die vom Arbeitgeber als wichtig deklariert werden, zum einen das Thema „Mobbing“ und das Thema „Respekt“/„Gegen Rechts“. Die JAV beteiligt sich mit kreativen Aktionen und trägt diese Themen in die Reihen der Jugendlichen und Auszubildenden. Auf Grund der Tatsache, dass dem Betrieb vor allem der gegenseitige Respekt und der Einsatz gegen Rechtsextremismus ein Anliegen ist, findet einmal im Jahr eine Auszubilden-



denfahrt nach Auschwitz statt, die durch die JAV begleitet wird.

Eine weitere Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die Repräsentation des Betriebes bei der „Dortmunder Nacht der Ausbildung“ übernommen, in der Dortmunder Betriebe ihre Türen öffnen zur Besichtigung durch Jugendliche, die sich für eine Ausbildung interessieren. Auf der Website der Veranstalter heißt es dazu: „Sehr gefragt als Ansprechpartner waren auch die derzeitigen Auszubildenden der Unternehmen. Diese versorgten die Schülerinnen und Schüler mit ‚Insider-Wissen‘, welches sonst nicht so schnell zu bekommen ist.“

Solche Formen der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber können zur Stärkung des Verhältnisses

zueinander beitragen, da die JAV die Möglichkeit erhält, Verantwortung zu übernehmen und im Sinne des Betriebes zu agieren. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung zeigt, dass sie nicht ausschließlich Gruppeninteressen verfolgt, sondern auch das Wohl des Betriebes berücksichtigt. Auf der anderen Seite achten die befragten JAV-Mitglieder auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers in Angelegenheiten, die die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen. Sie wollen nicht vom Arbeitgeber vereinnahmt werden, sondern zielen auf größere Partizipation insgesamt. Wird das Engagement zwar begrüßt, die JAV ansonsten aber

wenig mit eingebunden, stellt sich die Frage nach dem gegenseitigen Nutzen. Schließlich bedeutet das Mitwirken an betrieblichen Aktivitäten zusätzliche Arbeit für die JAV-Mitglieder.

Generell muss sich die JAV die Akzeptanz als Interessenvertretendes Gremium des Betriebes erst erarbeiten. Mit der Wahl der JAV ist nicht automatisch eine praktische Eingliederung in die betrieblichen Strukturen und ein gutes Verhältnis zum Arbeitgeber verbunden. Partizipation

entwickelt sich erst im Laufe eines sozialen Prozesses, welcher durch Verhandlungen, Kompromisse und Absprachen geprägt ist.

Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat

Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind laut BetrVG bzw. HLPVG kein autonomes Gremium, sondern auf die Unterstützung des Betriebs- bzw. Personalrates angewiesen. „Da somit die Aufgabenwahrnehmung und auch die Arbeit der JAV sich an dem Betriebs-/Personalrat ausrichten, hängt der Erfolg dieser Arbeit ganz entscheidend davon ab, wie die Zusammenarbeit zwischen Betriebs-/Personalrat und JAV sich gestaltet. Je besser das Verhältnis zwischen JAV und Betriebs-/Personalrat ist, umso besser kann die JAV auch ihre Auf-

gaben wahrnehmen und gestalten.“ (Duschek u.a. 2013: 213)

In dem Großteil der befragten Betriebe besteht eine funktionierende Kooperation zwischen den beiden Interessenvertretungsorganen. Funktionierend bedeutet in diesem Fall, dass beide Seiten sich über wichtige Angelegenheiten hinsichtlich der Jugendlichen und Auszubildenden informieren und sich gegenseitig in geplante Aktivitäten einbeziehen. *„Also wir werden in allen Sachen auch immer ordentlich mit einbezogen. (...) Also an der Stelle arbeiten wir halt doch ganz gut zusammen“*; beantwortete ein Jugend- und Auszubildendenvertreter die Frage nach der Zusammenarbeit.

Allerdings gibt es unter den befragten Interessenvertretungen auch die Situation, dass das Zusammenwirken mit dem Betriebs-/Personalrat nicht problemlos verläuft oder aber nur ein Teil des Betriebs-/Personalrates die Arbeit der JAV unterstützt. So berichtete ein JAV-Mitglied, der Betriebs-/Personalrat vergesse des Öfteren, die JAV über aktuelle Belange der Jugendlichen und Auszubildenden zu informieren und sie in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, obwohl die JAV an den wöchentlichen Betriebs-/Personalratssitzungen teilnehme und sich für den Fall, dass dies einmal aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, um einen Informationsaustausch in der Freizeit bemühe. Auf dieses Kommunikationsproblem habe die JAV bereits mehrmals verwiesen, jedoch noch keine Verbesserung erreichen können.

Das gesetzlich verbriefte Recht der JAV, an Betriebs-/Personalratssitzungen teilzunehmen, wird von allen befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen wahrgenommen. Allerdings lassen sich diesbezüglich verschiedene Vorgehensweisen feststellen: Entweder wechseln sich die JAV-Mitglieder bei jeder Betriebs-/Personalratssitzung ab, oder es nimmt immer die bzw. der jeweilige JAV-Vorsitzende daran teil. Allerdings gibt es bei denjenigen Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die sich mit der Teilnahme abwechseln und zugleich selbst keine regelmäßigen JAV-Sitzungen abhalten, häufiger Probleme mit der Weitergabe von Informationen. Hin und wieder komme es vor, dass der Betriebs-/Personalrat die JAV als

Unterstützung zur Konfliktlösung hinzuzieht, auch wenn die Absolventinnen und Absolventen schon in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen wurden, berichtete eine Jugend- und Auszubildendenvertreterin.

Auch hier wieder zeigt sich, dass die Zusammenarbeit keinen festen Regelungen folgt, sondern als ein Verhältnis verschiedener Personen zunächst von diesen selbst gestaltet werden muss. Das Spektrum des Verhältnisses der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu den jeweiligen Betriebs- bzw. Personalräten reicht vom misstrauischen Nebeneinander bis zum freundlichen Miteinander und verweist damit auf die Tatsache, dass zwei Gremien, die eigentlich beide die Interessen der Beschäftigten des Betriebes repräsentieren, nicht automatisch miteinander kompatibel sind.

6. „Die ganze Ausbildung ist ein Bewerbungsgespräch.“ – Einflussmöglichkeiten im Ausbildungsprozess

Perspektiven der Jugendlichen

Den Eindrücken der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach zu urteilen, ist die Intention, mit der Jugendliche eine Ausbildung beginnen, nicht einheitlich. Dies ist zum Teil abhängig von der Berufsgruppe und deren Lage auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt Auszubildende, die bereits zu Beginn eine feste Vorstellung für die weitere berufliche Zukunft haben und gezielt auf die Übernahme hinarbeiten. Dies sei nach wie vor die Mehrheit der Auszubildenden, war die Einschätzung der Befragten.

Andere jedoch wollen zunächst nur die Ausbildung erfolgreich absolvieren. Für einige steht bereits von Anfang an fest, dass sie nach der Ausbildung den Betrieb verlassen wollen. Manche Auszubildende betrachten den Betrieb nur als Notlösung. So kritisierte beispielsweise eine befragte JAV-Vertreterin, ihr Betrieb setze die Fristen für Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz zeitlich so spät an, dass sich hier fast überwiegend Jugendliche bewerben, die anderswo bereits abgelehnt wurden und hier „die letzte Chance“ sehen.

Die befragten JAV-Mitglieder haben die Erfahrung gemacht, dass sich die Startperspektive der Jugendlichen im Laufe der Ausbildung verändern kann. So beginnen viele mit hoher Motivation und dem Wunsch, im Betrieb möglichst schnell die Karriereleiter aufzusteigen. Im Laufe der Zeit ziehen sie andere Optionen in Betracht, wie z.B. ein anschließendes Studium oder den Wechsel in einen anderen Betrieb.

Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb entspricht also nicht der Startperspektive aller Auszubildenden. Nicht nur Arbeitgeber zeigen eine flexible Handhabung der Übernahme von Auszubildenden, auch ein Teil der Auszubildenden pflegt solch einen Umgang mit dem Ausbildungsbetrieb. Sobald sich eine JAV für die Übernahme von Auszubildenden einsetzt, wird die Intention, mit welcher Jugendliche die Ausbildung beginnen, und die Frage, ob Hilfe seitens der JAV überhaupt gewünscht wird, ausschlaggebend für die weitere Arbeit sein.

Diese Arbeit beginnt schon bei der Auswahl der Auszubildenden aus dem Kreis der Bewerberinnen und Bewerber.

Beteiligung der JAV an der Auswahl der Auszubildenden

Zwar heißt es im Gesetz: „Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs.1 genannten Arbeitnehmer (Jugendliche und Auszubildende) betreffen.“ Es ist jedoch nicht selbstverständlich, dass diese Regel auch auf die Auswahl der Auszubildenden bezogen wird. Zwei befragte Jugend- und Auszubildendenvertretungen können an den Bewerbungsgesprächen mit den Jugendlichen teilnehmen. Beide nehmen diese Gelegenheit wahr und erhalten somit einen Überblick über die Bewerberinnen und Bewerber und die Entscheidungen des Arbeitgebers.

In einem Betrieb kann die JAV zwar nicht an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen, hat aber ein Mitspracherecht bei den Ausschreibungen von Ausbildungsstellen. Der Betriebs-/Personalrat schickt die Vorlagen der Stellenausschreibungen an die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die sich in einer Sitzung mit Form und Inhalt befasst.

Auch hier wieder zeigt sich, dass die Zusammenarbeit zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgeber nicht bis ins Detail festgelegt ist. Durch offen gehaltene gesetzliche Formulierungen ergibt sich ein gewisser Ermessensspielraum, der auf verschiedene Art und Weise genutzt werden kann und betriebsinterne Strukturierungen und Regeln notwendig macht. Wie genau letztendlich diese Strukturierungen austariert werden, ist abhängig von sozialen Gegebenheiten, Aushandlungen und den Beziehungen zwischen den beteiligten Akteuren.

Es kann angenommen werden, dass die Teilnahme der JAV an den Auswahlgesprächen schon den Bewerberinnen und Bewerbern signalisiert, dass mit der JAV ein anerkanntes Gremium im Betrieb tätig ist, das sich für die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden engagiert und dementsprechend

von Beginn an mit einbezogen wird. Dieser erste Eindruck hat wiederum Auswirkungen auf die Zusammenarbeit von Auszubildenden und JAV.

Einstiegsveranstaltungen

Die befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind auf verschiedene Weise und in unterschiedlichem Ausmaß an Einführungsveranstaltungen der Betriebe für die neuen Auszubildenden beteiligt. Hierbei lassen sich jedoch gewisse Unterschiede in der Herangehensweise erkennen. Während die einen viel Wert legen auf eine ungezwungene, lockere Atmosphäre, sind die anderen eher darauf bedacht, einen offiziellen und seriösen Eindruck als Interessenvertretung zu machen.

In einem Betrieb unterstützt die JAV den Arbeitgeber bei der Planung der Einführungswoche, die in Form einer Auszubildendenfahrt organisiert ist. Dort übernimmt ein JAV-Mitglied die Gestaltung des Abendprogrammes und hat, gemeinsam mit dem Betriebs-/Personalrat, einen Tag zur Verfügung, um sich und die eigene Arbeit darzustellen. Ein stilistisches Mittel, das die junge Interessenvertretung zur Selbstpräsentation nutzt, ist ein jährlich neu gedrehter JAV-Film, in welchem sich die Mitglieder auf amüsante Art darstellen und über den Aufgabenbereich der JAV informieren, während sie beispielsweise in einem Brunnen voller Wasser stehen und dort zu Musik tanzen.

Eine andere JAV gestaltet den letzten Tag der Einführungswoche, um sich den Auszubildenden vorzustellen und mit ihnen in Kontakt zu treten. An diesem Tag zeigen die JAV-Mitglieder auch an Hand praktischer Beispiele ihre Tätigkeitsbereiche auf, u.a. durch eine gemeinsame Arbeitsplatzbegehung. So lernen die Auszubildenden ihre zukünftigen Arbeitsplätze in den unterschiedlichen Abteilungen kennen. Zugleich demonstrieren die

JAV-Mitglieder, dass sie auf die Qualität der Arbeitsplätze achtgeben. Beispielsweise dient die Kontrolle eines Schreibtischstuhls nicht nur zur Beantwortung der Frage, ob ein Auszubildender oder eine Auszubildende auf diesem Stuhl anständig sitzen kann, sondern sie zeigt auch, dass die JAV ihre Aufgaben ernst nimmt.

Wieder eine andere JAV präsentiert sich im Rahmen der Vorstellung des Betriebes und engagiert sich bei dem vom Betrieb organisierten Kennenlern-Tag durch Grillen und Getränkeauschank. Die JAV schätzt daran den zwanglosen Erstkontakt mit den neuen Auszubildenden. Eine andere JAV organisiert ein Begrüßungsfrühstück für die neuen Auszubildenden, bei welchem diese sich untereinander und die JAV-Mitglieder kennen lernen können. In einem Betrieb werden die Auszubil-



denden von der JAV zum Berufseinsteigerseminar begleitet.

Die verschiedenen Facetten der Einstiegsveranstaltungen zeigen einerseits die Intensität der JAV-Arbeit bei der Mitgestaltung von Einführungsveranstaltungen. Andererseits wird deutlich, dass es nicht die eine „richtige“ Einführungsform für neue Auszubildende gibt und dass die Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit viel Phantasie und Kreativität ihre Partizipationsmöglichkeiten nutzen. Dies verlangt eine gute Planung und viel Engagement.

Durch das Auftreten der JAV in dieser Zeit wird den Auszubildenden der erste Eindruck von diesem Gremium und seinen Mitgliedern vermittelt. Die befragten JAV-Vertreterinnen und -Vertreter machten deutlich, dass sie sehr darauf achten, wie sie sich darstellen und welches Bild sie von sich vermitteln. Während die eine JAV viel Wert darauf legt, ein unkompliziertes und lockeres Verhältnis zu den Auszubildenden aufzubauen, ist es für eine andere JAV wichtig, sich als offizielles Gremium zu präsentieren. Je nachdem, auf welche weitere Zusammenarbeit und Beziehung eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Auszubildenden hofft, werden schon die Einführungsaktivitäten gestaltet. Der erste Eindruck, den die JAV bei den Auszubildenden hinterlässt, kann großen Einfluss auf die weitere Zusammenarbeit haben. Eine offizielle Selbstdarstellung mit Arbeitgeber und Be-



triebs-/Personalrat kann einen seriösen Eindruck vermitteln, kann aber auch Distanz schaffen und einem vertrauensvollen Umgang zwischen JAV und Auszubildenden im Wege stehen. Eine Begegnung im ungezwungenen Rahmen dagegen kann der JAV helfen, das Vertrauen der Auszubildenden zu gewinnen, kann aber auch den Eindruck vermitteln, dass die JAV-Mitglieder ebenfalls „nur“ Auszubildende seien, die Spaß haben wollen und als Gremium der Interessenvertretung nicht weiter von Bedeutung sind.

Ob und inwieweit die erste Interaktion der beiden Personengruppen gelingt, ob die JAV den direkten Zugang zu den Auszubildenden findet und die Auszubildenden sich auf die neue Situation einlassen, bestimmt das weitere Zusammenspiel der Akteure. Dies ist insbesondere hinsichtlich der Frage relevant, inwieweit Auszubildende die Einflussnahme seitens der Interessenvertretungen während der Ausbildung und bei der möglichen Übernahme zulassen möchten und wie gut sie sich mit der JAV als Interessenvertretung identifizieren können.

Information und Kommunikation

Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist es entscheidend, wichtige Informationen für die Jugendlichen und Auszubildenden sowie Einladungen zu JAV-Aktivitäten zeitnah an die betreffenden Personen weiterzuleiten. Dabei ist nicht

nur die Frage des Zeitpunktes für die Übermittlung wichtig, sondern auch die Frage nach verwendeten Mitteln. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung will in naher Zukunft eine gesonderte Arbeitsgruppe einrichten, die dafür zuständig sein soll, die Auszubildenden über die Tätigkeiten der JAV zu informieren und fortlaufend die eigene Arbeit zu präsentieren.

Über schriftliches Informationsmaterial verfügten die befragten Jugend- und Aus-

zubildendenvertretungen nur von Seiten der Gewerkschaft. In einem Betrieb plant die JAV die Herausgabe eines auf den Betrieb bezogenen Informationsheftes, in dem wichtige Fragen der neuen Auszubildenden (z.B.: „Wo melde ich mich krank?“) beantwortet werden und die JAV-Mitglieder sich sowie die Aufgaben und Pflichten des Gremiums vorstellen. Auch andere denken darüber nach, stärker auf Broschüren und Infoblätter zurückzugreifen, weil sie dies für nachhaltiger erachten als flüchtige Kommunikation über elektronische Medien. Eine JAV produziert für anstehende Aktionen

spezielle Flyer, die im Betrieb an die Jugendlichen und Auszubildenden verteilt werden. Andere JAV-Mitglieder entwerfen Plakate, die zur Teilnahme an JAV-Versammlungen oder anderen Aktivitäten der JAV aufrufen. Aufgehängt werden die Plakate an den Stellen, an denen sich Auszubildende in jedem Fall aufhalten, wie etwa der Berufsschule.

Alle befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben E-Mail-Verteiler für die verschiedenen Ausbildungsjahrgänge eingerichtet, so dass sie schnell und unkompliziert E-Mails an ganze Gruppen von Auszubildenden verschicken können. Angemerkt wurde jedoch, dass die Kommunikation via E-Mail recht einseitig sei und die Resonanz der Auszubildenden häufig ausbleibe.

In einem Betrieb hat die JAV-Vorsitzende ein dienstliches Mobiltelefon zur Verfügung gestellt bekommen, das eigens für die JAV-Arbeit vorgesehen ist. Die Nummer des Telefons wird den Auszubildenden mitgeteilt, so dass die JAV nicht nur per Mail, sondern in dringenden Angelegenheiten auch telefonisch zu fast jeder Zeit erreichbar ist.

Eine JAV hat zur Begleitung der Auszubildenden und zur Verbesserung der Kommunikation ein Betreuungssystem eingerichtet. Jedes JAV-Mitglied bekommt eine bestimmte Anzahl an Auszubildenden zugewiesen, für die sie bzw. er während der gesamten Ausbildungszeit als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung steht. Durch dieses System soll der Kontakt zwischen den Beteiligten verbessert und das Vertrauen zur JAV gestärkt werden. Die jeweiligen JAV-Mitglieder treffen sich in unterschiedlichen Abständen mit „ihren“ Auszubildenden und versuchen, diesen während der Ausbildung hilfreich zur Seite zu stehen. Wie gut dieses Angebot seitens der Auszubildenden angenommen wird, sei u.a. abhängig vom Engagement der JAV-Mitglieder, erklärte der befragte Jugend- und Auszubildendenvertreter im Interview.

Nicht nur ein Jugend- und Auszubildendenvertreter betonte im Interview, trotz aller Kommunikationsmittel sei doch der persönliche Kontakt im Berufsalltag am wirksamsten. *„Es ist natürlich immer gut, wenn man dann persönlich nochmal nachhakt. (...) Wir haben ja auch Auszubildende aus verschiedenen Berufen, und wir haben auch unsere JAV so*

gegliedert, dass welche aus verschiedenen Berufen da drin sind. Und so hat man eigentlich dann auch immer 'nen guten Draht zu den Azubis wirklich. Und es geht ganz ganz viel über die persönliche Schiene.“ Wie hier wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass es ein großer Vorteil für die JAV sei, wenn das Gremium durch Angehörige der unterschiedlichen im Betrieb vertretenen Berufsgruppen gebildet wird, da somit ein persönlicher Kontakt in den verschiedenen Abteilungen eher möglich sei.

Ein nützliches Instrument der Kommunikation zwischen JAV und Auszubildenden sind die Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Nach dem Gesetz ist es einer JAV gestattet, vor oder nach jeder Betriebsversammlung (BetrVG) bzw. einmal pro Jahr (LPVG) eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Nach Absprache kann sie zu einem selbst gewählten Zeitpunkt einberufen werden.

In den befragten Betrieben gilt die Abhaltung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen als fester Bestandteil der JAV-Arbeit. Allerdings lassen sich Differenzen bezüglich der Nutzung dieses Mittels feststellen. Während ein Teil der befragten Gremien eine Versammlung pro Jahr abhält, schöpfen andere alle Möglichkeiten aus und veranstalten drei bis vier Versammlungen pro Jahr. Einige JAVen organisieren zusätzlich Teilversammlungen der einzelnen Berufsgruppen, damit die Jugendlichen und Auszubildenden der verschiedenen Ausbildungsjahrgänge eine Plattform geboten bekommen, auf welcher berufsspezifische Probleme und Themen diskutiert werden können. *„Also nicht nur die große Vollversammlung, sondern auch mit den einzelnen Berufsgruppen, wo wir dann halt Probleme von den Azubis aufgeschnappt haben, und versucht haben, die zu lösen.“* In einem Betrieb soll es künftig ca. einen Monat vor Ende der Ausbildung eine gesonderte Versammlung für auslernende Auszubildende geben.

Nicht immer stimmt der Arbeitgeber zu, alle Jugendlichen für die Versammlungen und zusätzliche Aktivitäten der JAV von der Arbeit freizustellen. Deshalb ist eine JAV in ihrer Planung kreativ geworden: *„Meistens versuchen wir dann, eine Jugendversammlung zu machen, die wir dann etwas*

länger gestalten, so dass wir auch wirklich sagen können, wir machen jetzt so was wie 'ne Weihnachtsfeier.“ Des Weiteren gibt es schon mal außerordentliche JAV-Versammlungen, wenn akute betriebliche Probleme entstehen, von denen die Jugendlichen und Auszubildenden betroffen sind.

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen besteht bei diesen Zusammenkünften die Chance, den Anwesenden über die geleistete Arbeit und zukünftige Pläne zu berichten und umgekehrt Rückmeldungen der Jugendlichen und Auszubildenden zu erhalten. Des Weiteren können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Probleme, die für ihre Arbeit und Ausbildung relevant sind, ansprechen und diskutieren. Damit zeigen sie zugleich dem Arbeitgeber, dass die JAV nicht nur für sich, sondern für die real existierenden Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden eintritt. Für eine JAV besteht die Möglichkeit, Lob und Kritik für ihre Arbeit zu bekommen sowie Verbesserungsvorschläge und Wünsche für die Zukunft von einer großen Personenanzahl zu erhalten bzw. sich gezielt einzuholen.

Ein Problem ist aus Sicht der Befragten, dass die Jugendlichen und Auszubildenden oft nur die Resultate (in Form von Aktivitäten oder Versammlungen) der JAV-Tätigkeit mitbekommen, die umfangreiche Arbeit, welche dahinter steckt, jedoch nicht ermessen könnten. Jugend- und Auszubildendenversammlungen bieten die Möglichkeit, den tatsächlichen Umfang des Engagements darzustellen und getroffene Entscheidungen zu erläutern.

Über die offiziellen Versammlungen hinaus organisieren die befragten Interessenvertretungen für Auszubildende und Jugendliche arbeitsunabhängige Feste oder Ausflüge. *„Wir machen Neujahrsessen oder so was, damit sich einfach die Azubis auch untereinander kennen lernen, weil wir auch in so verschiedenen Abteilungen immer sind, da kannst du sonst eigentlich nicht alle Azubis kennen. Damit die sich auch austauschen können.“* Auch JAV-Partys werden nicht ausschließlich zum Vergnügen veranstaltet, sondern fungieren als Kommunikationsmittel. So können die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter den Kontakt

zu ihrer Klientel während der Ausbildungszeit aufrechterhalten und im besten Fall verfeinern.

Letztlich geht es bei Veranstaltungen dieser Art auch darum, Konkurrenzverhalten aus dem betrieblichen Alltag zu überwinden. *„Also wir planen halt immer was für die Azubis, wir wollen halt viel miteinander machen und den Gruppenzusammenhalt stärken.“* Gelingt es einer JAV, durch Feste und Ausflüge den Zusammenhalt der Auszubildenden zu verbessern und sich selber mit ihnen zu verbünden, erhöhen sich die Chancen, dass mehr Auszubildende versuchen, ihre Forderungen an den Arbeitgeber kollektiv und zusammen mit der JAV durchzusetzen. Die gemeinsamen Freizeitaktivitäten stellen ein nützliches Kommunikationsmittel dar und tragen zur Stärkung der Solidarität bei. Allein durch ihr niederschwelliges Format besteht das Potenzial, auch Jugendliche und Auszubildende anzusprechen, die bislang keine Verbindung zur JAV gehabt haben.

Insgesamt ist die Kommunikation mit den Jugendlichen und Auszubildenden für eine JAV von großer Bedeutung. Den Befragten kommt es darauf an, die persönlichen Beziehungen zu stärken, die Jugendlichen regelmäßig über betriebliche Abläufe und Regelungen zu informieren und sie zum Eintreten für die eigenen Rechte zu mobilisieren. Wie gut dies funktioniert, ist in hohem Maße vom Engagement der jeweiligen JAV-Mitglieder abhängig.

Qualität der Ausbildung

Dass eine inhaltlich angemessene und gut strukturierte Ausbildung die Grundlage für Auszubildende darstellt, um in Theorie und Praxis gute Leistungen zu erzielen, ist selbsterklärend. Die Vielfalt der Aktivitäten der befragten JAV-Mitglieder zeugt von einem großen Engagement und Ideenreichtum der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in dieser Hinsicht.

JAV-Vertreterinnen und -Vertreter bemühen sich u.a. darum, Kontakt zu halten mit den an der Ausbildung beteiligten Akteuren. So findet in einem Betrieb regelmäßig ein Austausch der JAV mit dem Lehrpersonal der Berufsschule und den betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen statt. Der Fokus liegt dabei auf möglichen Problemen mit gewissen Auszubildenden, auf der Einhaltung des Lehrplans, auf

einem fairen Umgang mit den Auszubildenden sowie auf allgemeinen Fragen der Organisation und Umsetzung der Ausbildung. Darüber hinaus wird über mögliche Verbesserungsansätze diskutiert. Dass die Beteiligung der JAV aus Sicht der Ausbildungsleitungen nicht selbstverständlich ist, zeigt sich u.a. daran, dass es in einigen Betrieben langwieriger Absprachen bedarf, um solche Treffen zu organisieren. In der Regel muss jedes Jahr wieder verhandelt werden, ob und wann ein Treffen stattfinden kann.

Dafür zu sorgen, dass der Ausbildungsplan eingehalten wird, stellt für die JAV eine wichtige Aufgabe dar. Der Ausbildungsplan ist ein berufspädagogisches Konzept, das die Inhalte der Ausbildung für die verschiedenen Berufsgruppen eines Betriebes regelt. *„Also es ist auch [ein Problem], wenn die Ziele nicht verfolgt werden können, die in der Ausbildung gelegt werden. Man sagt, wir müssen in den ersten drei Monaten das und das lernen, in der Schule oder im Betrieb – und das passiert nicht, und die Azubis merken das, dass sie zu uns kommen und sagen: ‚Das klappt nicht, und das war eigentlich so und so gedacht‘ – sind wir Ansprechpartner. Wir setzen uns dann mit Betrieb, Schule, Ausbilder zusammen und versuchen dann, Kompromisse zu finden, oder Richtlinien, nach denen man wieder dann geht.“*

In einem Betrieb organisiert die JAV für die Auszubildenden eine Prüfungsvorbereitung, die dazu beitragen soll, dass die Auszubildenden während der anstrengenden praktischen Arbeit für die Prüfungen Unterstützung erhalten. Es soll der Gefahr vorgebeugt werden, dass die praktische Arbeit in den Abteilungen unter dem Prüfungsstress der Auszubildenden leidet.

In einem anderen Betrieb forderte die JAV von der Ausbildungsleitung, eine Beurteilung und Beno-

tung der Ausbilderinnen und Ausbilder durch die Auszubildenden einzuführen. Denn nach Erfahrungen der JAV und nach Berichten von Auszubildenden hielten sich einige Verantwortliche nicht an die Vorgaben des Ausbildungsplanes und betreuten die Auszubildenden nur unzureichend. Wenn die Auszubildenden ständig Beurteilungen erhalten, die mit ausschlaggebend für die spätere Übernahme sind, warum soll dann nicht auch die Arbeit der Ausbilderinnen und Ausbilder überprüft werden? Eine schlechte Betreuung während der Ausbildung kann zu schlechten praktischen und theoretischen Leistungen führen und somit wiederum Einfluss auf die Übernahmesituation haben. Der Vorschlag,



Beurteilungen für die Ausbildungsbeauftragten der Abteilungen einzuführen, wurde jedoch von der Ausbildungsleitung abgewiesen.

Die befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen geben sich große Mühe, durch eine aktive Begleitung der Ausbildung den Auszubildenden unterstützend zur Seite zu stehen und den persönlichen Kontakt zu ihnen während des Ausbildungszeitraumes zu halten. Von Beginn an wird den Auszubildenden vermittelt, dass sie sich bei Problemen jederzeit an die JAV wenden können. Einige JAVen bieten Sprechstunden an, teilweise getrennt für die verschiedenen Berufsgruppen. In einem Großbetrieb bietet die JAV Sprechstunden vor Ort, in der Nähe des Arbeitsplatzes, an.

Einige der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen organisieren Betriebsbegehungen bzw. Lehrwerkstattbesuche, bei denen Auszubildende am Arbeitsplatz besucht werden, zu denen im Berufsalltag kein häufiger Kontakt besteht. Dies dient insbesondere dazu, Präsenz zu zeigen und die Kommunikation zu den Auszubildenden aufzubauen bzw. zu halten. Wegen Schichtarbeit und unterschiedlicher Berufsschulstunden kann jedoch nicht immer jede einzelne Person erreicht werden. Umso mehr Wert legen die befragten JAV-Mitglieder darauf, möglichst immer erreichbar zu sein.

Der betriebliche Alltag von Auszubildenden ist geprägt vom sozialen Miteinander insbesondere mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, die für die Lehre verantwortlich sind. Treten Konflikte zwischen einer oder einem Auszubildenden und den Verantwortlichen auf, gibt es Missverständnisse oder unangebrachte Verhaltensweisen, so kann sich dies negativ auf die weitere Ausbildung und auf die Übernahmekancen auswirken. In solchen Problemfällen fungiert die JAV als vermittelnde Instanz, die zu einer Lösung der Situation beitragen kann.

So wird in einigen Betrieben die JAV von den Ausbildungsbeauftragten oder dem Betriebs- bzw. Personalrat informiert, wenn Probleme mit Auszubildenden auftauchen, sei es eine akute Auseinandersetzung oder ein andauerndes Fehlverhalten, wie z.B. Zuspätkommen. In den meisten Fällen werden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch informiert, wenn Ermahnungen an die betroffenen Auszubildenden ausgesprochen werden, oder wenn sogar eine Abmahnung bevorsteht. Wie häufig solche Probleme auftreten, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb. Ein Jugend- und Auszubildendenvertreter berichtete: *„Die meisten Themen sind immer, dass wir uns an bestimmte Personen leider manchmal halten müssen, die gerade im Gespräch sind bezüglich Abmahnungen und Ermahnungen. Also das haben wir doch so drei-, viermal im Jahr bestimmt, (...) dass da Ermahnungen rausgehen an Leute, wo wir dann halt persönliche Gespräche mit denen führen müssen oder wollen.“*

Durch gemeinsame Gespräche mit beiden Parteien oder jeweils einzelne Gespräche wird versucht, die Ursache des Konfliktes herauszuarbeiten und gegebenenfalls die Auszubildenden zu motivieren, ihr Verhalten zu ändern bzw. Lösungen für die Probleme zu finden. *„Wir unterstützen die Auszubildenden, wenn es Probleme gibt, wenn die zu irgendwelchen Gesprächen eingeladen werden vom Arbeitgeber, wenn es um Abmahnungen, Ermahnungen oder Ähnliches geht“*, erklärte eine Jugend- und Auszubildendenvertreterin im Interview.

In einem Betrieb gibt es die Möglichkeit, Auszubildende, die auf Grund einer besonderen Belastung durch private Umstände Probleme im Betrieb bekommen, nach Absprache mit den Ausbilderinnen und Ausbildern für eine gewisse Zeit an die Seite der JAV-Vorsitzenden zu positionieren, um sie aus dem betrieblichen Umfeld herauszuziehen und zu schonen.

Indem Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Gesprächen mit Ausbildungsleitung und Abteilungsleitung die Ursachen der bestehenden Problematik aufdecken und versuchen, Lösungsansätze zu erarbeiten, verhindern sie oftmals eine Eskalation und können sogar eine Verbesserung der Situation herbeiführen. Stehen Ermahnungen oder Abmahnungen an, müssen die Interessenvertretungen schnell handeln. Bei rechtzeitiger Information durch die verantwortlichen Vorgesetzten oder die Auszubildenden selbst gelingt es den Jugend- und Auszubildendenvertretungen oftmals, offizielle Verweise zu verhindern.

Da sie sich selbst noch in der Ausbildung befinden oder bereits Beschäftigte des Betriebes sind, nehmen diese Angebote zusätzliche Zeit in Anspruch und kosten einiges an Aufwand. Umso größer ist das Unverständnis mancher Befragten dafür, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretungen in ihrem Bemühen um die Qualität der Ausbildung nicht besser von der Arbeitgeberseite unterstützt werden, dass es ihnen im Gegenteil oft erschwert wird, sich für die Belange der Auszubildenden einzusetzen. Eigentlich sollte doch der Betrieb daran interessiert sein, die bestmögliche Ausbildung für seine zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

7. „Da müssen wir diskutieren.“ – Die Entscheidungsfindung zur Übernahme in einzelnen Betrieben

In den vorangegangenen Kapiteln konnte gezeigt werden, dass die Entscheidung zur Übernahme als ein Prozess anzusehen ist, der sich über die ganze Ausbildung erstreckt. Entsprechend gibt es immer wieder Ansatzpunkte für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, um die Übernahmekriterien der Auszubildenden zu beeinflussen. Während des gesamten Ausbildungszeitraumes sammeln die Auszubildenden nicht ausschließlich Beurteilungen und Noten, sondern hinterlassen durch ihr Verhalten und die Eingliederung in die verschiedenen Abteilungen eine Art „Visitenkarte“, auf die zum Zeitpunkt der Entscheidung zurückgegriffen wird. Die befragten Interessenvertretungen berichteten darüber, dass Abteilungsleitungen Empfehlungen an die Personalabteilung für die Übernahme von Auszubildenden in die eigene Abteilung aussprechen dürfen. Dies zeugt davon, dass bereits während der Ausbildung der Grundstein für die spätere Entscheidung gelegt wird.

Im Folgenden soll nun der konkrete Zeitraum, in dem die Übernahmeentscheidungen abschließend getroffen werden und die Übernahmekriterien der verschiedenen Betriebe zur Anwendung kommen, aus Sicht der JAV dargestellt werden.

Aus den Interviews mit den Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern lassen sich bedeutende Unterschiede bezüglich der betrieblichen Entscheidungsfindung feststellen. So gibt es Betriebe, die jährlich zu einem festen Zeitpunkt, der den Auszubildenden mitgeteilt wird, über die Übernahme entscheiden. Es gibt aber auch solche, die ihre Auszubildenden darüber im Unklaren lassen, wann letztendlich die Entscheidungen getroffen werden. Nur bei einem Teil der befragten Betriebe werden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu den Übernahmediskussionen hinzugezogen. Auch dies ist wieder Aushandlungssache. Im Idealfall haben die beteiligten Interessenvertretungen bei solchen Gesprächen klare Mitspracherechte und können Entscheidungen des Arbeitgebers beeinflussen. Ist das Verhältnis konfliktbelastet, kann es vorkommen, dass die JAV

in der Entscheidungsphase trotz beantragter Beteiligung bewusst außen vor gelassen wird.

Wie oben gezeigt, lassen sowohl das Gesetz als auch tarifvertragliche Regelungen den Arbeitgebern einen großen Handlungsspielraum bei der Entscheidung darüber, wer mit welcher Perspektive übernommen werden soll. Entsprechend lassen sich hinsichtlich der Kriterien für die Übernahmeentscheidung bei den Betrieben der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen große Unterschiede erkennen. Neben den offiziellen spielen auch inoffizielle Kriterien eine wichtige Rolle.

Es gibt Betriebe, in welchen die JAV nicht darüber informiert wird, nach welchen Maßgaben die Entscheidungen gefällt werden. Entsprechend schwierig ist es für sie, die Auszubildenden in der Erbringung der gewünschten Leistungen zu unterstützen. In anderen Betrieben werden die JAV-Mitglieder vom Arbeitgeber in die Auseinandersetzung um die Erfüllung von Leistungskriterien mit einbezogen. Sie verfügen daher auch über das Wissen, welches Faktum ausschlaggebend sein kann und welches nachrangig betrachtet wird.

Die offiziellen Kriterien, nach denen die Arbeitgeber der Betriebe ihre Entscheidungen ausrichten, sind in der Regel die Zeugnisnoten und die praktischen Leistungen, die sich in den Beurteilungen der Abteilungen ausdrücken. Die befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen betonten jedoch, dass die Beurteilung der praktischen Arbeit der Auszubildenden größeres Gewicht hat als die theoretischen Leistungen. Sehr oft sei die Sympathie der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter ausschlaggebend. Einerseits könne dieser „Sympathiefaktor“ als Chance für Auszubildende betrachtet werden, da jede/r die Möglichkeit habe, „Sympathiepunkte“ zu sammeln und somit kleine fachliche oder persönliche Defizite auszugleichen. Andererseits eröffne dies jedoch den Abteilungsleitungen die Möglichkeit zu willkürlichen Entscheidungen, welche die eigentlichen Kompetenzen der Auszubildenden außen vor ließen.

Des Weiteren wurden von den Befragten in den Interviews Ausschlusskriterien benannt, die eine Übernahme verhindern. In diese Kategorie gehören Ermahnungen und Abmahnungen, integrati-

Entscheidungsfindung

onsunwilliges Verhalten und eine schlechte Arbeitshaltung, bspw. in Form von Verspätungen oder häufigen Fehlern. Wie oben geschildert, bemühen sich Jugend- und Auszubildendenvertretungen insbesondere um Problemfälle unter den Auszubildenden. Wenn Konflikte geklärt werden, Ermahnungen und Abmahnungen zurückgenommen werden, bewirkt dies, dass weniger Auszubildende auf Grund von Ausschlusskriterien nicht oder nur befristet übernommen werden.

Eine direkte Beeinflussung der offiziellen Übernahmekriterien konnte bislang keine der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Betrieb erreichen. Jedoch lassen sich Bemühungen seitens der JAV feststellen, die auf eine indirekte Einflussnahme abzielen. Dazu zählen die Aufklärung der Auszubildenden bezüglich der Kriterien sowie die Unterstützung bei internen Bewerbungsverfahren.

Im Folgenden wird für jeden Betrieb kurz beschrieben, wie dort die Entscheidungen zur Übernahme getroffen werden und welchen Einfluss die JAV darauf nehmen kann.

Betrieb A

Betrieb A bildet Auszubildende in einer Anzahl aus, die über den eigenen Bedarf hinausgeht. Insofern greift eine Ausnahmeregelung des Tarifvertrags, wonach von der Bestimmung, dass alle Absolventinnen und Absolventen befristet für ein Jahr zu übernehmen sind, abgewichen werden kann. In Betrieb A erhalten alle Auszubildenden ein halbes Jahr vor Ende der Ausbildung eine „Keine-Übernahme-Bescheinigung“. Die JAV wird nicht in den Entscheidungsprozess zur Übernahme einbezogen und auch nicht über den genauen Ablauf informiert. Dennoch wird sie vom Arbeitgeber damit beauftragt, die betreffenden Auszubildenden aufzufordern, sich auf freie interne Stellen zu bewer-

ben, sich aber auch bei anderen Betrieben umzusehen. Sinnvoll sei auch, sich bei der Arbeitsagentur arbeitslos zu melden.

Wie die befragte Jugend- und Auszubildendenvertreterin berichtete, finden interne Bewerbungsgespräche zeitgleich mit der Vorbereitungsphase für



die Abschlussprüfungen statt. Nach Eindruck der JAV nimmt dadurch die Konkurrenz unter den Auszubildenden zu, und das Miteinander leide enorm. Auch die Tatsache, dass die Zu- und Absagen der Abteilungen nicht zeitgleich mitgeteilt werden und somit ein Teil der Auszubildenden bereits vor der Abschlussprüfung eine Absage erhält, sei eine Belastung: „Das ist wirklich 'ne doofe Idee, weil jeder unter Stress und Druck ist, und dann isser traurig, dass er nicht genommen wird und ist dann in der Down-Phase.“

Wer übernommen wird, erhält einen Arbeitsvertrag für ein halbes Jahr. Erst im Verlauf dieses Halbjahres wird der Bedarf des Betriebes berechnet und festgelegt, welche Stellen längerfristig zu besetzen sind. Nach Auffassung der JAV sichert sich der Arbeitgeber damit einseitig die Möglichkeit, die eigentliche Entscheidung und Bedarfsermittlung so lang wie möglich aufzuschieben, während die Absolventinnen und Absolventen eine Zeit der Unsicherheit durchleben.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Betriebes A besitzt keine Kenntnisse darüber, nach welchen Auswahlkriterien der Arbeitgeber bei der Übernahme entscheidet. Demnach könne die JAV auch den Auszubildenden in Fragen diesbezüglich nicht zur Seite stehen, sagte die Vorsitzende im Interview. Ihr Eindruck ist, es gelte die Regel „*Sympathie vor Kompetenz*“. Weiterhin verwies sie darauf, dass der Umgang mit den Auszubildenden während des Prüfungszeitraumes in den Ausbildungsabteilungen stark unterschiedlich sei. So gebe es Abteilungen, in denen Auszubildende während der Arbeitszeit für die Prüfungen lernen oder sich auf Vorstellungsgespräche vorbereiten dürfen, während in anderen Abteilungen die Arbeit normal weiter laufe. Es sei kein Wunder, dass dann die Noten unterschiedlich ausfallen. Ein weiteres Problem bestehe darin, dass in der Regel die Abteilungsleiterinnen und -leiter die Beurteilungen der Auszubildenden verfassen, obwohl sie in den meisten Fällen nicht aktiv mit den Auszubildenden zusammen arbeiten und daher eigentlich auch nicht beurteilen könnten, wie diese sich in den Betriebsalltag integrieren.

Mehrmals bereits hat die JAV beantragt, am Entscheidungsprozess mitwirken zu dürfen, um auch in den letzten Monaten der Ausbildung eine gute Betreuung der Auszubildenden gewährleisten zu können. Dies wurde von der Ausbildungsleitung bislang abgelehnt. Mehr noch: Obwohl zum Zeitpunkt der Befragung in Betrieb A bereits sämtliche Auszubildende darüber informiert worden waren, ob und mit welchem Vertrag sie übernommen werden sollten, hatten einzig die JAV-Mitglieder – die laut Gesetz in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen – noch keine Information über ihren weiteren Verbleib im Betrieb erhalten. Nach Einschätzung der Interessenvertretung geschieht dies seitens der Ausbildungsleitung mit voller Absicht, um sie in ihrer Arbeit zu verunsichern. *„Wenn wir schon als JAV persönliche Probleme damit haben, wie sollen wir dann anderen Leuten helfen?!“*

Betrieb B

In Betrieb B werden alle Absolventinnen und Absolventen für ein halbes Jahr übernommen. Aus-

nahmen von der Befristung werden nur gemacht in dringenden Bedarfsfällen in Bezug auf die Besetzung einer vakanten Stelle. Die Auszubildenden können sich aussuchen, ob sie für ein halbes Jahr in Vollzeit oder für ein Jahr in Teilzeit übernommen werden möchten. Nach dieser Zeit muss wieder neu über die zu besetzenden Stellen verhandelt werden, und die ehemaligen Auszubildenden müssen auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses hoffen. Den Abteilungen, die Auszubildende übernehmen, werden zusätzliche finanzielle Ressourcen zugeteilt. Der reguläre Weg besteht darin, dass die Personalabteilung etwa drei Monate vor Ablauf der Ausbildungsverträge bei den Abteilungen anfragt, ob diese bestimmte Auszubildende übernehmen möchten.

Die Auszubildenden selbst haben die Möglichkeit, zu jeder Zeit Übernahmeanträge an die Abteilungen zu stellen, von denen sie übernommen werden möchten. Wenn der Antrag dort befürwortet wird, kann die Abteilung einen Übernahmeantrag an die Personalabteilung schicken. Je eher sich die Auszubildenden intern bewerben, desto schneller erhalten sie nach Eindruck der JAV darüber Bescheid, ob sie übernommen werden können. Die JAV hat den Eindruck, dass der Arbeitgeber darum bemüht ist, die Auszubildenden so schnell wie möglich über getroffene Übernahmeregelungen zu informieren. Einen festen Zeitpunkt dafür gebe es allerdings nicht.

Auch in Betrieb B erhalten die Auszubildenden drei Monate vor Ausbildungsende eine Benachrichtigung, dass ihr Vertrag ausläuft und sie nicht davon ausgehen können, unbefristet übernommen zu werden. Beim letzten Mal hat die JAV erstmals sehr schnell auf diese *„Pauschalkündigung“* reagiert und für den Tag nach deren Versand ein Informationstreffen veranstaltet. Dabei wurde den Auszubildenden von der JAV mitgeteilt, der Betrieb erwarte nun von ihnen, dass sie sich auf interne Stellen bewerben. Die JAV hatte dazu eine Art Anleitung für die Bewerbung innerhalb des Betriebes erarbeitet und den Jugendlichen an die Hand gegeben. Für diese Aktion erntete die JAV vom Arbeitgeber Kritik, weil so die Auszubildenden von Eigeninitiative abgehalten würden. Gerade die individuelle Art einer Bewerbung lässt nach Auffas-

sung der Personalabteilung erkennen, ob jemand Initiative zeigt, sich wirklich für die Arbeit und den Betrieb interessiert und in der Lage ist, selbständig zu handeln.

Die Kriterien, von denen in Betrieb B die Übernahme abhängig gemacht wird, sind die Beurteilungen aus den Abteilungen und die Zeugnisnoten. Das wichtigste Kriterium ist jedoch nach Eindruck der JAV die Sympathie der Entscheidungsträgerinnen und -träger in Bezug auf die einzelnen Auszubildenden. *„Es läuft halt mehr über diese Vitamin-B-Schiene. Subjektiv isses gerecht, objektiv gesehen könnte man allerdings so 'nen Pool schaffen und gucken, wer sind die Besten. Das wär dann aber auch wiederum nicht so gut, weil dann würden wieder nur die Besten genommen und nicht mehr die Otto-normal-Leute oder die etwas schwächeren Leute, die würden dann wieder irgendwo in so 'ne soziale Schicht reingedrückt, oder fixiert. Und somit finde ich das eigentlich ganz gerecht, weil somit hat jeder die Chance, irgendwo Sympathiepunkte gesammelt zu haben und dort dann halt auch zu arbeiten.“* Abmahnungen und Ermahnungen, die Auszubildende während der Berufsausbildung erhalten, können der JAV zufolge negative Auswirkungen auf die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis haben.

Betrieb C

In Betrieb C sieht das Standardverfahren eine einjährige Übernahme der Auszubildenden vor. Hierfür gibt es allerdings keine Garantie. Unbefristete Arbeitsverträge werden nur bei dringendem Personalbedarf abgeschlossen.

Die Auszubildenden des Betriebes C erhalten von den verschiedenen Ausbildungsabteilungen Rückmeldungen zu der geleisteten Arbeit. Gemeinsam mit den Zeugnissen bilden diese die offiziellen Kriterien, nach welchen die Übernahmefrage entschieden wird. Die JAV hat festgestellt, dass die Auszubildenden mit guten Noten in der Berufsschule meist auch gute praktische Leistungen in den Abteilungen erbringen. Allgemein betrachtet die JAV die Auswahlkriterien als „gerecht“. Gewisse Zweifel an der Einhaltung der Kriterien seitens des Arbeitgebers bestehen jedoch: *„Man weiß manchmal aber halt wirklich nicht so, worauf die*

achten: wirklich auf die, die gut sind, oder wo sie wissen, dass sie die gut lenken können.“

Vier Monate vor Ausbildungsabschluss werden die Auszubildenden von einem Ausbildungsbeauftragten dazu aufgefordert, sich auf interne Stellen zu bewerben und zugleich darüber aufgeklärt, welche Form und welchen Inhalt die Bewerbungen haben sollen. Einen Monat später erhalten alle Auszubildenden ein Schreiben, in welchem darauf hingewiesen wird, dass eine Übernahme nicht garantiert werden kann. In Verhandlungen mit dem Betriebs-/Personalrat und dem Arbeitgeber hat die JAV im Vorjahr vereinbaren können, dass drei Monate vor Ausbildungsende gemeinsam alle freien Stellen aufgelistet und mit den Bewerbungen der Auszubildenden abgeglichen werden. Auf dieser Grundlage werden die Auszubildenden zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, bei denen sie Wünsche äußern können, in welche Abteilung sie übernommen werden möchten.

Die JAV-Vertreterin berichtete, dass zwei bis vier Wochen nach den Bewerbungsgesprächen die Auszubildenden Zusagen bzw. Absagen vom Betrieb erhalten. Im letzten Jahr sollten zwei Stellen ca. zwei Monate vor Ausbildungsabschluss durch Neueinstellungen von außerhalb besetzt werden. Der JAV gelang es, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, die Stellen vorerst unbesetzt zu lassen und sie zwei Monate später durch Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu besetzen.

Betrieb D

Betrieb D bildet nach Bedarf aus. Dies ist nicht zuletzt auf Bemühungen der JAV und des Betriebs-/Personalrats zurückzuführen. So können alle Auszubildenden in der Regel unbefristet übernommen werden. Bestehen personen- oder verhaltensbedingte Zweifel daran, ob eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender sich nach der Ausbildung in den Arbeitsalltag integrieren kann, wird sie bzw. er zunächst befristet übernommen. *„Sind aber in der Regel nicht viele.“* Die Befristungen können die betreffenden Absolventinnen und Absolventen als Chance nutzen, um dem Arbeitgeber zu beweisen, dass sie auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden können.

In diesem Jahr fand drei Monate vor Ausbildungsende eine Besprechung des Arbeitgebers mit dem Betriebs-/Personalrat und der JAV hinsichtlich der Frage statt, welche Auszubildenden unbefristet und welche befristet übernommen werden: „Es wurde uns eine Liste gezeigt, (...) wer befristet übernommen werden soll und wer unbefristet. Es



waren auch ein paar Befristungen mit dabei, dann wurde uns auch erklärt warum und wieso. In diesem Rahmen kann man natürlich dann auch noch ausdiskutieren, warum wir das nicht gut finden oder ob wir das akzeptieren, so wie es ist. Meistens versuchen wir dann hinterher, auch noch die Befristung weg zu bekommen. Haben wir heute wieder geschafft, einen Auszubildenden umzusetzen auf eine unbefristete Stelle.“ Im Anschluss daran erhalten die Auszubildenden einen Brief über die bevorstehende Übernahme und die damit evtl. verbundene Befristung.

Neben der Befristung befasst sich die JAV in Betrieb D auch immer wieder mit der Frage einer ausbildungsgerechten Weiterbeschäftigung der Absolventinnen und Absolventen. Nicht zuletzt deshalb, weil JAV und Betriebs-/Personalrat darauf achten, bemüht sich der Arbeitgeber um ausbildungsadäquate Beschäftigung, die Übernahme in ein ausbildungsfremdes Arbeitsverhältnis ist

relativ selten und geschieht nur, wenn keine Stelle im erlernten Berufsfeld frei ist.

Die Auszubildenden können im Rahmen eines Erst- und Zweitwunsches Abteilungen benennen, in welche sie gerne übernommen werden möchten. Parallel dazu können Abteilungen Auszubildende zur Übernahme anfordern. Dieser Abgleich funk-

tioniert gut, weil der Betriebs-/Personalrat eine gute Übersicht über die Bedarfe der verschiedenen Abteilungen hat und auf dieser Grundlage zusammen mit der JAV oft zu Gunsten der Auszubildenden verhandeln kann, berichtete das befragte JAV-Mitglied. Kommt es dennoch einmal vor, dass eine Absolventin oder ein Absolvent vorerst nur mit einer ausbildungsfremden Tätigkeit beschäftigt werden kann, bemüht

sich die JAV auch nach der Übernahme um eine Versetzung an einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz.

In Betrieb D gibt es mehrere Kriterien, von denen die Übernahmefrage bestimmt wird. Am wichtigsten sind nach Aussage der JAV die Beurteilungen aus den verschiedenen Ausbildungsabschnitten. Diese werden gemeinsam mit den Zeugnissen vom Arbeitgeber im Gesamtzusammenhang des Ausbildungsverlaufes betrachtet. Gegenüber den Beurteilungen seien die Zeugnisse aber eher nachrangig.

Insgesamt sei die Übernahme in Betrieb D recht unproblematisch, meinte die JAV-Vorsitzende im Interview. Die Auszubildenden, die nicht sofort überzeugen können, erhalten in einem befristeten Arbeitsverhältnis noch einmal die Chance, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Da der Betrieb nach Bedarf ausbildet und „kein Azubi gar nicht“ übernommen wird, hält die JAV den Prozess für gerecht. „Mit der Übernahme, das ist ja immer unter-

schiedlich von Jahr zu Jahr, je nach Haushaltslage, je nach Bedarf, je nachdem, was man auch für Personen gerade da hat, die übernommen werden sollen. Man hat Jahrgänge, da gibt's überhaupt keine Probleme, dann hat man Jahrgänge, da gibt's viele Problemfälle, die auch Abmahnungen, Ermahnungen erhalten haben. Da isses dann natürlich nochmal bei der Übernahme heikel, da müssen wir auch diskutieren, aber manchmal ist das auch recht harmlos.“

Betrieb E

Auch in Betrieb E ist die Übernahme tariflich geregelt. Jede Absolventin bzw. jeder Absolvent kann übernommen werden. Es gibt nur wenige befristete Stellen. Die meisten Stellen sind Vollzeitstellen, andere werden in Teilzeit besetzt. Allerdings – so betonte die Jugend- und Auszubildendenvertreterin – wird von den Absolventinnen und Absolventen eine gewisse Flexibilität verlangt. Wer übernommen werden will, muss unter Umständen den Arbeitsort wechseln und in einem anderen Betrieb des Unternehmens an einem anderen Standort arbeiten. In einem bestimmten Arbeitsbereich des Betriebes werden die ehemaligen Auszubildenden für ein Jahr zunächst nur in Randzeiten, also bspw. nur für die Spätschichten eingesetzt. Nicht immer kann garantiert werden, dass die Absolventinnen und Absolventen in ihrer Wunschabteilung beschäftigt werden. Wer sich in diesen Fragen flexibel zeigt, kann nach den Erfahrungen der JAV mit einem festen Arbeitsvertrag rechnen.

In Betrieb E erhalten die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung Zwischen- und Endbeurteilungen. Für Auszubildende mit besonders guten Beurteilungen und Noten gibt es eine deutschlandweite Online-Jobbörse des Unternehmens, mit der Beteiligte „Top-Nachwuchskräfte“. Die betreffenden Auszubildenden haben bereits am Ende des zweiten Lehrjahres die Möglichkeit, sich auf spezielle Stellenausschreibungen zu bewerben, zu denen Auszubildende mit durchschnittlichen Noten zunächst keinen Zugang haben. Wer nicht zu den Top-Nachwuchskräften gezählt wird, kann sich ca. ein halbes Jahr vor Ende der Ausbildung einen Monat lang in einer weiteren Online-Jobbörse auf freie Stellen bewerben. Diese öffnet jedes Jahr im

gleichen Monat, sodass den Auszubildenden bereits vorher bewusst ist, ab wann sie sich bewerben können. Teil der Bewerbung sind u.a. die Beurteilungen aus der Ausbildungszeit. Im Anschluss daran finden Bewerbungsgespräche statt. Wann die Auszubildenden mit Zu- oder Absagen rechnen können, sei vom jeweiligen Bewerbungsverfahren abhängig, schilderte die befragte Jugend- und Auszubildendenvertreterin, sicher sei jedoch mit Zu- oder Absagen vor der mündlichen Abschlussprüfung zu rechnen.

Nach Eindrücken der JAV kommt es bei der Übernahme nicht nur auf Noten und offizielle Beurteilungen an. Die JAV-Vorsitzende vermutet auf Grund eigener Erfahrungen und der Erzählungen von anderen Auszubildenden, dass die Abteilungen zwar vorschriftsmäßig Stellenausschreibungen über die Jobbörse veröffentlichen. Oftmals hätten sie inoffiziell jedoch bereits ihre Wahl getroffen, mit welchen Auszubildenden sie die Stellen besetzen möchten. Andere Bewerberinnen und Bewerber hätten dann keine realen Chancen.

Genauere Informationen über die Auswahlkriterien hinsichtlich der Übernahme erhält die Jugend- und Auszubildendenvertretung in Betrieb E nicht. Bekannt ist, dass Beurteilungen, Noten und Flexibilität der Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle spielen. Die JAV-Mitglieder haben jedoch die Beobachtung gemacht, dass auch die positive Vermarktung der eigenen Person während der Ausbildung und in den Bewerbungsgesprächen eine Rolle spielt. Generell herrsche im Betrieb die Auffassung vor, dass alle schon während der Ausbildung die Möglichkeit haben, in den Abteilungen eine „positive Visitenkarte“ zu hinterlassen, wodurch jede bzw. jeder Auszubildende für die eigene Übernahme mitverantwortlich sei. Auf die Übernahmeentscheidung selbst hat die JAV keinen Einfluss. Sie bemüht sich aber darum, die Auszubildenden bei den Bewerbungen zu unterstützen. Durch Ratschläge für die Abfassung der schriftlichen Bewerbung und einen Taschenleitfaden für Bewerbungsgespräche werden die Auszubildenden so gut es geht auf die Auswahlverfahren vorbereitet.

Betrieb F

In Betrieb F erstellt die Personalabteilung eine Rangliste aller Auszubildenden eines Jahrgangs. Die Einstufung der einzelnen Personen erfolgt nach einem Punktesystem, das wiederum auf den jeweiligen Beurteilungen für die praktischen und den Noten für die schulischen Leistungen basiert. Im September/Oktober wird für den jeweiligen Ausbildungsjahrgang eine Grenze festgelegt. Wer eine bestimmte Punktzahl erreicht bzw. darüber liegt, wird unbefristet übernommen. Diejenigen, deren Punktzahl unter der festgelegten Grenze bleibt, werden befristet übernommen. Der Arbeitgeber behält sich vor, solche Auszubildenden, die während der Ausbildung durch dauerhaftes Fehlverhalten aufgefallen sind oder die sich nach Auffassung der Vorgesetzten nicht angemessen in den Betrieb integrieren, nicht in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung weiß allerdings nur von einem solchen Fall. Noch vor den Abschlussprüfungen im Januar werden Mitteilungen über die getroffenen Entscheidungen an die Auszubildenden verschickt.

Die Auszubildenden erhalten insgesamt drei Beurteilungen während des Ausbildungszeitraumes. Am Ende jeder Beurteilung müssen die Abteilungsleiter bzw. die Abteilungsleiterinnen die pauschale Frage beantworten, ob sie sich vorstellen können, den bzw. die jeweilige Auszubildende in die eigene Abteilung zu übernehmen. Erhalten Auszubildende in einer der drei Beurteilungen auf diese Frage ein „Nein“, erfolgt die Übernahme – ungeachtet der sonstigen Punktzahl und ungeachtet des Platzes auf der Rangliste – nur mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Wird die genannte Frage bei zwei Beurteilungen mit „Nein“ beantwortet, hat das zur Konsequenz, dass die betreffende Person gar nicht übernommen wird – ebenfalls ungeachtet der Punktzahl und des Platzes auf der Rangliste.

Die JAV hält diese pauschale Bewertung für „*ungerecht und sehr subjektiv*“, da sie durch das Verhalten einiger Vorgesetzter willkürlich beeinflusst werden könne nach dem Motto: „*Wenn mir deine Nase nicht passt, dann passt sie mir nicht, und dann kannst du noch so gut sein.*“ Weiterhin bezweifelt

der befragte Jugend- und Auszubildendenvertreter, ob die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sich überhaupt eine begründete Meinung über die Arbeit der Auszubildenden bilden können, wenn sie nicht direkt mit ihnen zusammenarbeiten. Zwar gebe es unter den Abteilungsleiterinnen und -leitern Personen, die sich ausführlich um regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden bemühen und sich auch bei den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach deren Einschätzung erkundigen. Es gebe aber auch andere, die ohne solche Bemühungen eine Beurteilung schreiben.

Die JAV ist an die Personalabteilung herangetreten und hat vorgeschlagen, die erste dieser drei Beurteilungen aus der Wertung für die Übernahmefrage herauszunehmen. Schließlich seien Menschen unterschiedlich und benötigten dementsprechend ungleich viel Zeit, um sich in eine Situation in der jeweiligen Abteilung zu integrieren. Diese Individualität müsse bei der Entscheidung hinsichtlich der Übernahme mitbedacht werden, insbesondere bei ganz jungen Auszubildenden, deren Persönlichkeitsentwicklung noch lange nicht abgeschlossen ist. Dieser Vorschlag wurde jedoch von der Personalabteilung abgelehnt, berichtete der befragte Jugend- und Auszubildendenvertreter im Interview.

Betrieb G

In Betrieb G werden die Auszubildenden zunächst für ein Jahr in Vollzeit übernommen. Dieses Vorgehen ist tariflich festgelegt. Im Anschluss erhalten in der Regel alle Auszubildenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wieso die Auszubildenden nicht direkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, konnte die Jugend- und Auszubildendenvertreterin im Interview nicht erklären, betonte aber, dass die Auszubildenden mit der aktuellen Regelung zufrieden seien, da im Endeffekt jeder die Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalte und sich daher keine Sorgen machen müsse.

Die JAV befürchtet allerdings, dass sich die Übernahmesituation im nächsten Jahr wegen der sich verschlechternden Konjunktur anders gestalten könnte. Der Tarifvertrag enthält eine Ausnahmeklausel für solche Fälle wirtschaftlicher Probleme des Betriebes. Informationen seitens des Betrie-

besorge es dazu nicht, und die JAV möchte sich auch erst dann mit dem Thema auseinandersetzen, wenn die Situation akut wird.

Die verschiedenen Abteilungen, welche die Auszubildenden in Betrieb G während der Ausbildung durchlaufen, melden am Ende der Ausbildung ihre Bedarfe der Ausbildungsleitung und können dabei die „Wunschazubis“ benennen, mit denen sie ihre



freien Stellen besetzen möchten. Sind mehrere Abteilungen an einem/einer Auszubildenden interessiert, kann dieser/diese sich aussuchen, welches Angebot er/sie annimmt. Die JAV hat die Erfahrung gemacht, dass die Abteilungen unterschiedliche Zeiträume benötigen, um ihre Bedarfe und Wünsche der Ausbildungsleitung zu melden und dass es dementsprechend unterschiedlich lange dauert, bis die Auszubildenden Bescheid bekommen.

Betrieb H

In Betrieb H werden alle Auszubildenden entsprechend den tariflichen Vereinbarungen unbefristet in Vollzeit übernommen. Dies sei, laut JAV, ganz im Sinne des Betriebes, da ein immenser Bedarf an Arbeitskräften bestehe.

Die Auszubildenden durchlaufen während der Ausbildung unterschiedliche Abteilungen. Diese müssen ihre Stellenbedarfe prüfen und bei der Personalabteilung melden. Die Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen können vorschlagen, mit wel-

chen Personen die Stellen besetzt werden sollen. Auch die Auszubildenden werden danach gefragt, in welche Abteilung sie gerne übernommen werden möchten. Anschließend findet ein Abgleich zwischen den Bedarfen der Abteilungen und Wünschen der Auszubildenden statt. Aus den Erfahrungen der letzten „Auslernerjahrgänge“⁴ kann die JAV berichten, dass die Auszubildenden ca. vier Wochen, nachdem sie ihre „Wunschabteilung“ angegeben haben,

Bescheid erhalten, auf welche Stelle sie später übernommen werden. Oftmals sei es aber so, schilderte der JAV-Vorsitzende, dass die Auszubildenden bereits vorher „unter der Hand“ von den Abteilungsleitungen darüber informiert werden, ob sie in die Abteilung übernommen werden sollen.

Da der Betrieb die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden garantiert, konzentrieren sich

die Bemühungen der JAV auf die Frage der bestmöglichen Integration in den Betrieb. Die Entscheidung über den künftigen Arbeitsplatz werde auf Grundlage der „objektiven Betrachtung der Leistungen und des Könnens“ getroffen. Jede bzw. jeder Auszubildende wird hinsichtlich Schwächen und Stärken – u.a. an Hand der Beurteilungen der Abteilungen – betrachtet, und es wird versucht, für jede Person einen passenden Platz im Betrieb zu finden. Die Beurteilungen beinhalten Angaben über die praktischen Kompetenzen, das Engagement und die Arbeitshaltung sowie die Integrationsfähigkeit der einzelnen Auszubildenden. Schlechte Zeugnisnoten stellen hinsichtlich der Übernahme kein Ausschlusskriterium dar. Gute Noten werden jedoch insofern positiv gewertet, dass Auszubildende mit guten

⁴ Der Begriff „Auslernerjahrgang“, der von den befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen verwendet wird, umfasst jeweils die Auszubildenden, die zum gleichen Zeitpunkt die Ausbildung beenden.

Leistungen eher für kompliziertere Arbeitsabläufe eingesetzt werden als andere. Das entscheidende Kriterium seien die Erfahrungen, welche die Abteilungen während des Ausbildungszeitraumes mit den Auszubildenden machen. Aber – so stellte der befragte JAV-Vertreter klar – ein noch so guter Kontakt zu den Abteilungsleitungen nütze einer bzw. einem Auszubildenden nichts, solange die praktischen Leistungen ungenügend sind: *„Also wenn er scheiße is, dann isser scheiße, sag ich jetzt mal.“*

Betrieb I

In Betrieb I wird wegen der derzeit schlechten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens von der tariflichen Verpflichtung, alle Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, abgewichen. Die Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen erhalten eine befristete Anstellung bei einer Beschäftigungsgesellschaft, die sie auf dem Wege der Leiharbeit im Ausbildungsbetrieb einsetzt. Unbefristete Übernahmen gibt es – bis auf die JAV-Mitglieder – nicht, und auch eine direkte Anstellung im Betrieb stellt eher die Ausnahme dar.

Zu jedem „Auslernerjahrgang“ wird die Dauer der Befristung durch den Betriebs-/Personalrat, die Personalabteilung, die Ausbildungsleitung und die JAV neu diskutiert und festgelegt. In diesem Rahmen wird auch geklärt, inwieweit eventuelle Festverträge beim Betrieb selbst abzuschließen sind. Die JAV hat bei diesen Verhandlungen ein Mitspracherecht, durch welche sie Entscheidungen beeinflussen kann.

Die Auszubildenden des Betriebes I sammeln während der gesamten Ausbildungszeit für die Übernahmediskussion ausschlaggebende Bewertungen (Noten und Beurteilungen), die am Ende der Ausbildung vom Arbeitgeber gebündelt betrachtet werden. Von Beginn an werden die Auszubildenden darüber aufgeklärt, dass der Betrieb ihnen keine Übernahme garantiert und dass zu jedem neuen Abschlussjahrgang erst einmal Übernahmediskussionen geführt werden müssen. Wann diese Diskussionen stattfinden, sollen die Auszubildenden allerdings – auch von der beteiligten JAV – nicht erfahren.

Auch in Betrieb I wird die Übernahme von mehreren Faktoren beeinflusst. Die Jugend- und Auszubildendenvertreterin berichtete, dass sich zum einen gute

Noten und gute Beurteilungen positiv auf die Entscheidung auswirken. Zum anderen hätten jedoch auch die Frage nach der Zuverlässigkeit und eine qualitativ gute Arbeit während der Ausbildungszeit großes Gewicht. Berücksichtigt werden auch die Anzahl der Krankmeldungen und sonstige Fehlzeiten eines bzw. einer Auszubildenden. Die JAV-Vorsitzende ist der festen Ansicht, „Vitamin B“ spiele keine Rolle bei der Übernahme.

8. Fazit

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie thesenförmig zusammengefasst.

1. Die Übernahme ist ein betriebspolitischer Prozess.

Durch die Ergebnisse der Interviews mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen konnte gezeigt werden: Die betriebliche Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ist keine punktuelle Entscheidung, sondern ein lang währender Prozess, der sich nicht zwanghaft nach einem bestimmten Schema vollzieht, sondern offen ist für betriebspolitisches Handeln verschiedener Akteure. Es konnte gezeigt werden, dass die befragten Interessenvertretungen mit Engagement und Ideenreichtum zugunsten der Auszubildenden in den Prozess eingreifen. Aus den Interviews lassen sich verschiedene Determinanten heraus-



arbeiten, durch welche die Einflussmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung geprägt werden.

2. Das Gesetz lässt weite Handlungsspielräume.

Die gesetzlichen Vorgaben für Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsgesetz

bilden Voraussetzungen, an welche die JAV unumgänglich gebunden ist. Dazu gehört nicht zuletzt die verpflichtende Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat. Durch offene Formulierungen werden jedoch den beteiligten Akteuren – Arbeitgeber, Betriebs-/Personalrat und JAV – Handlungsspielräume eingeräumt, die es im Betrieb auszufüllen gilt. Als Beispiel sei hier nur die häufig verwandte Formulierung, die JAV (bzw. der Betriebs-/Personalrat, der Arbeitgeber) sei „rechtzeitig“ zu informieren, Anträge seien „rechtzeitig“ einzureichen usw., genannt. Zu welchem Zeitpunkt etwas „rechtzeitig“ geschieht, ist gesetzlich nicht vorgegeben und muss betriebsintern geregelt werden.

3. Ein Tarifvertrag hilft, ersetzt aber nicht das Handeln.

Weiterhin ist es für die Einflussmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung von großer

Bedeutung, inwiefern der Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden ist. Beinhaltet der Tarifvertrag eine Regelung, wonach alle Auszubildenden in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen sind, ist die Handlungsnotwendigkeit der JAV geringer als dort, wo keine solche Regeln bestehen. Wie gezeigt, muss aber auch jede tarifliche Regelung für den jeweiligen Betrieb konkretisiert werden. Nicht nur, dass oftmals darum gestritten werden

muss, ob eine Übernahme befristet oder unbefristet erfolgen soll. Es scheint darüber hinaus nach Auskunft der befragten JAV-Mitglieder für einen Betrieb relativ einfach zu sein, sich auf Ausnahmeregelungen des Tarifvertrags zu berufen, sei es, dass der Betrieb über Bedarf ausbildet, auf Grund der wirtschaftlichen Gegebenheiten zur Übernahme nicht in der Lage ist, oder aber personenbe-

dingte Gründe gegen eine Übernahme von Absolventinnen und Absolventen geltend macht.

4. JAV-Arbeit kostet (Arbeits-) Zeit.

Die Arbeitsmöglichkeiten einer JAV sind weiterhin davon beeinflusst, inwieweit die Mitglieder dieses Gremiums von ihrer Ausbildung bzw. Arbeit freigestellt werden, oder ob die JAV-Arbeit grundsätzlich neben der normalen Ausbildung bzw. Berufsarbeit bewerkstelligt werden muss. Aus den Befragungen hat sich ergeben, dass ein Zeitausgleich für die benötigte JAV-Arbeitszeit, wie er vom Gesetz her vorgesehen wird, keineswegs selbstverständlich ist, sondern immer wieder neu ausgehandelt werden muss. Wenn es darauf ankommt, verwenden Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter auch ihre Freizeit für die Interessen und Rechte der Auszubildenden.

5. Der Arbeitgeber ist ein Konfliktpartner der JAV.

Auch wenn der Arbeitgeber keinen direkten Verhandlungspartner der JAV darstellt – dafür ist der Betriebs- bzw. Personalrat zuständig – so ließ sich doch in den Interviews ein ganzes Spektrum an Partizipationsmöglichkeiten feststellen, die den jugendlichen Interessenvertretungen tatsächlich zugestanden werden. Von Arbeitgeberseite aus kann die JAV in der Umsetzung ihrer Arbeit finanziell und ideell bestärkt werden, oder aber darin behindert werden, eigenständig tätig zu sein. Gegenüber den Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb können Geschäftsleitung und Vorgesetzte darauf hinwirken, dass die JAV als Interessenvertretung anerkannt wird. Sie können aber auch den Eindruck erwecken, es handle sich um ein einflussloses und damit letztlich überflüssiges Gremium. Da die eigenständigen Durchsetzungsrechte der JAV vom Gesetz her relativ schwach sind, hängt hierbei vieles von informellen Verhandlungen und Übereinkünften ab, in denen beide Seiten Entgegenkommen zeigen müssen.

6. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat muss funktionieren.

Als offizieller Verhandlungspartner des Arbeitgebers ist der Betriebs-/Personalrat dafür zuständig, die JAV in Angelegenheiten, die Jugendliche und

Auszubildende betreffen, einzubeziehen. Maßnahmen zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden muss die JAV über den Betriebs- bzw. Personalrat beantragen, nur seine Beschlüsse sind verbindlich gegenüber dem Arbeitgeber. Ein strukturiertes und positives Verhältnis der beiden Akteure ist daher von enormer Bedeutung für die Handlungsmöglichkeiten der JAV. Obgleich der Punkt durch die Studie nicht näher thematisiert werden konnte, muss doch das Verhältnis zwischen Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber als maßgebendes Moment für die Umsetzung der Forderungen der JAV festgehalten werden. Während das Verhältnis zum Arbeitgeber und zum Betriebs-/Personalrat durch die JAV mitkonstruiert werden kann, liegt die Frage nach der Zusammenarbeit zwischen Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber außerhalb der Einflussmöglichkeiten der JAV.

7. Einflussnahme erfordert die Kooperation mit Vorgesetzten.

Eine weitere wichtige Personengruppe, durch welche die JAV-Arbeit geprägt wird, bilden die für die Ausbildung zuständigen Akteure. Zu nennen sind in erster Linie Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Die Kooperation mit ihnen birgt für die JAV viele Einflussmöglichkeiten zugunsten der Auszubildenden – von der Einhaltung des Ausbildungsplans über die Klärung von Konflikten im Arbeitsalltag bis hin zur fairen Entscheidungsfindung bei der Übernahme.

8. Die Auszubildenden sind die Basis der JAV

Elementar für die Arbeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist das Zusammenwirken mit den Auszubildenden. Sie sind es, deren Interessen die JAV vertritt und durch deren Unterstützung die JAV ihre Daseinsberechtigung erhält. Wie sehr sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung um ein gutes Verhältnis zu den Auszubildenden bemüht, wurde durch die Darstellung der Aktivitäten – sowohl genereller Art als auch hinsichtlich des Übernahmeprozesses – deutlich. Hinsichtlich der Beziehung zu den Auszubildenden sieht sich die JAV vor die Herausforderung gestellt, gleichaltrigen Personen gegenüber, mit denen sie gemeinsam ausgebildet wird und im Arbeitsalltag von „Azubi

zu Azubi“ zusammenarbeitet, den Eindruck eines professionellen Gremiums zu vermitteln, das reale Einflussmöglichkeiten innerhalb des Betriebes besitzt und wahrnimmt. Sie muss ein Gleichgewicht schaffen zwischen attraktiven Angeboten (Azubi-Party, Sommerfest usw.) und sachlich-informativen Veranstaltungen (Jugend- und Auszubildendenversammlung, Sprechstunde usw.), so dass Auszubildende für die Arbeit der JAV gewonnen werden, ohne von formal-bürokratischen Formaten abgeschreckt zu werden.

9. JAV-Arbeit erfordert soziale Kompetenz

Den Aussagen der befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen lässt sich entnehmen, über welche sozialen Kompetenzen die JAV-Mitglieder verfügen müssen, um eine stabile Kooperation mit den verschiedenen Akteuren gewährleisten zu können. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs-/Personalrat und den Auszubildendenverantwortlichen einerseits, den Auszubildenden andererseits bedeutet für die Jugend- und Auszubildendenvertretung einen steten Balanceakt zwischen dem selbstbewussten Auftreten als Interessenvertretung, bzw. dem Engagement für die Rechte und Angelegenheiten der Auszubildenden und dem diplomatischen und entgegenkommenden Umgang miteinander.

10. Übernahmekriterien sind interpretier- und gestaltbar.

Inwieweit Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch ihr Engagement in der Lage sind, den betrieblichen Übernahmeprozess mitzugestalten, steht zum einen in Zusammenhang mit den offiziellen Kriterien, nach welchen entschieden wird, ob und in welche Art von Arbeitsverhältnis eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender übernommen werden soll. Zum anderen – so zeigte sich in den Interviews – gilt auch in dieser Hinsicht, dass Einflussnahme der JAV durchaus möglich ist. Obgleich die Interessenvertretungen nicht aktiv auf die Festlegung der Auswahlkriterien einwirken, sind sie es, welche die Auszubildenden mit Rat und Tat im Umgang mit den Kriterien unterstützen. Nach den Erfahrungen der befragten JAV-Mitglieder ist die Übernahmeentscheidung ein längerer Prozess,

der sich über die Ausbildungszeit erstreckt. Dabei wird nicht nur nach offiziellen Kriterien wie Schulnoten und Beurteilung der praktischen Arbeit entschieden. Die Entscheidung hat eine soziale Komponente, die nur schwer zu objektivieren ist: die Erfahrungen, welche die Ausbilder/innen und Abteilungsleiter/innen während der Ausbildungszeit mit den jeweiligen Personen machen.

11. Bei der Übernahme kommt es auch auf Sympathie an.

Nach Eindrücken der Interviewten wird in der praktischen Beurteilung nicht ausschließlich die fachliche Kompetenz der Auszubildenden benotet, mindestens ebenso schwer wiegt die Sympathie des bzw. der Vorgesetzten gegenüber der jeweiligen Person. Einerseits biete dies allen eine Chance, während der Ausbildung „Sympathiepunkte“ zu sammeln. Andererseits sehen die befragten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter hier ein Risiko für Willkür seitens der Verantwortlichen, der sie als Interessenvertretung entgegenwirken wollen. Die aktive Eingliederung der Auszubildenden in ihre Arbeitsumgebung, die Darstellung der eigenen Person und das Bemühen um Sympathie bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten kann als „soziale Kompetenz“ gewertet werden, aber auch als „Einschleimen“ und konkurrierendes Verhalten. Nicht zuletzt deshalb versuchen JAV-Mitglieder, Zusammenhalt und Solidarität unter den Jugendlichen zu stärken.

12. Die JAV ist Ansprechpartnerin.

Ihrem Selbstverständnis nach sind die befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen Ansprechpartnerinnen für Jugendliche und Auszubildende in allen Belangen. Mit Einführungsveranstaltungen für neu eingestellte Auszubildende präsentiert sich die JAV als Interessenvertretung und bietet ihre Hilfe und Zusammenarbeit an. Gerade an diesem Punkt, an dem die Auszubildenden sich in einem neuen Umfeld zurechtfinden müssen, viele Fragen haben und sich neuen Herausforderungen gegenübersehen, ist es von Bedeutung, dass sie Vertrauenspersonen im gleichen Alter vorfinden, die ihnen zur Seite stehen können. Wenn die Einstiegsschwierigkeiten von den Auszubil-

denden bewältigt sind, bemühen sich die befragten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter weiterhin, Kontakt zu ihnen zu halten und Angebote zu schaffen, die das Verhältnis zueinander stützen und festigen. Das Spektrum reicht von Partys und Ausflügen bis zu offiziellen Versammlungen und Sprechstunden. Gelingt es, den Kontakt kontinuierlich zu halten, erhöhen sich die Chancen der Interessenvertretungen, die Auszubildenden in der Berufsausbildung zu begleiten und insbesondere den Prozess der Übernahme



zu beeinflussen. Die Stellung des Gremiums JAV hängt stark davon ab, inwieweit dessen Mitglieder von den Auszubildenden als Interessenvertretung anerkannt sind und im Alltag an Entscheidungen und Konfliktlösungen beteiligt werden.

13. Die JAV kümmert sich um Form und Inhalt der Ausbildung.

Schon während des Ausbildungszeitraums nimmt die JAV Einfluss auf Formen und Inhalte der Ausbildung, was später für die Übernahme von ausschlaggebender Bedeutung sein kann. Die JAV fungiert als eine Art Kontroll- und Beschwerdeinstanz, was die Einhaltung der Ausbildungspläne im Arbeitsalltag angeht. Auch Fragen der Arbeitssicherheit und des Umgangs von Vorgesetzten mit Auszubildenden werden thematisiert. Eine aktive JAV gibt den Auszubildenden das Gefühl, sich auf

eine strukturelle und inhaltlich angemessene Berufsausbildung verlassen zu können und während der Herausforderungen des Arbeitsalltages und der Berufsschule nicht zusätzlich durch ungeklärte Verhältnisse belastet zu werden.

14. Die JAV schlichtet Konflikte.

Auch der Einsatz für einzelne Auszubildende in Problemsituationen gehört zum Spektrum der Arbeit einer JAV. Wenn Konflikte zwischen Auszubildenden und Vorgesetzten bzw. Ausbildungsbeauftragten geschlichtet werden können, ohne dass es zu einer offiziellen Ermahnung oder gar Abmahnung kommt, kann dies die spätere Übernahme wesentlich erleichtern.

15. Die JAV informiert die Auszubildenden.

Durch Informationsveranstaltungen, Jugend- und Auszubildendenversammlungen und mittels schriftlicher und elektronischer Kommunikationsmittel sorgt das Gremium dafür, dass die Auszubildenden um betriebliche Abläufe, Übernahmekriterien und aktuelle Debatten wissen. So können sie ihr Verhalten daran ausrichten und gewinnen weiter an Sicherheit im Umgang mit offiziellen Instanzen des Betriebes.

zu beeinflussen. Die Stellung des Gremiums JAV hängt stark davon ab, inwieweit dessen Mitglieder von den Auszubildenden als Interessenvertretung anerkannt sind und im Alltag an Entscheidungen und Konfliktlösungen beteiligt werden.

16. Aktionen machen Spaß und fördern den Zusammenhalt.

Das vielfältige Aktionsangebot einer JAV ist nicht nur als reiner Spaß gedacht, sondern soll auch den Zusammenhalt unter den Auszubildenden fördern. Solidarität und Gemeinschaftsgefühl sind aus Sicht der befragten JAV-Mitglieder von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, etwas im Betrieb zu verändern, Interessen durchzusetzen und Entscheidungen zu beeinflussen. Die JAV selbst ist in hohem Maße davon abhängig, ob sie die Jugendlichen und Auszubildenden hinter sich

weiß in Verhandlungen mit dem Betriebs-/Personalrat, insbesondere aber mit Vorgesetzten und dem Arbeitgeber.

17. Bei Befristung geht es weiter um die Festanstellung.

Der Übernahmeprozess verlängert sich für diejenigen Absolventinnen und Absolventen, die nur befristet weiterbeschäftigt werden. Insofern ist der Übernahmeprozess nicht mit dem Ende der Ausbildung abgeschlossen, es ist weiterhin Enga-



gement einer Interessenvertretung notwendig. Die Zuständigkeit der Interessenvertretung geht auf den Betriebs- bzw. Personalrat über. Die befragten JAV-Mitglieder äußerten die Befürchtung, dass hier noch nicht genügend Sensibilität vorhanden ist für die weiter bestehenden Übernahmeprobleme.

18. JAV-Mitglieder übernehmen Verantwortung.

Wie die Interviews mit Mitgliedern aus Jugend- und Auszubildendenvertretungen zeigen, erfordert eine solche Interessenvertretung ein hohes soziales Engagement. Der Arbeitsaufwand, den die selbst noch jugendlichen JAV-Mitglieder betreiben, geht weit über die normale Arbeitszeit hinaus. Aufwandsentschädigungen oder Freizeitausgleich seitens des Arbeitgebers sind keineswegs selbstverständlich. Die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter nehmen die Bedeutung

ihrer Position äußerst ernst und zeigen nicht zuletzt auch durch die Kontinuität ihrer Aktivitäten, dass sie Verantwortung für die Auszubildenden übernehmen und darum bemüht sind, sich für die gemeinsamen Interessen einzusetzen.

19. Die JAV reflektiert ihre eigene Arbeit.

Des Weiteren lässt sich aus den Berichten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen erkennen, dass sie bestrebt sind, die Angebote der JAV immer wieder auch zu überprüfen und deren

Ausgestaltung zu verbessern, damit möglichst viele Auszubildende angesprochen und erreicht werden. Es wird dauerhaft eine Optimierung der eigenen Gremiumsstrukturen und Arbeitsinhalte angestrebt, um noch mehr Einsatz für die Rechte der Auszubildenden erbringen zu können. Die JAV bewegt sich dabei in einem Spannungsverhältnis, einerseits einen seriösen Eindruck als anerkannte Verhand-

lungspartnerin des Betriebs-/Personalrats und des Arbeitgebers zu vermitteln, andererseits die vertrauensvolle Nähe zu den Jugendlichen zu halten. Ungezwungene Begegnungen bei Partys und Ausflügen können der JAV helfen, Kontakte zu den Auszubildenden zu knüpfen, können aber auch den Eindruck vermitteln, dass die JAV-Mitglieder ebenfalls „nur“ Auszubildende seien, die Spaß haben wollen und als Gremium der Interessenvertretung nicht weiter von Bedeutung sind.

20. JAV-Mitglieder sind kreativ und innovativ.

Im Hinblick auf Form und Inhalte der Ausbildung stellen die befragten Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht nur Forderungen an den Arbeitgeber, sondern entwickeln eigenständig kreative Lösungsansätze und Ideen. Es geht ihnen um betrieblich machbare, realistische Verbesse-

rungen. Somit kann das Engagement der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch für Arbeitgeber, Vorgesetzte und Ausbildungsbeauftragte einen Gewinn darstellen. Nicht zuletzt nehmen die Interessenvertretungen mit ihren Bemühungen um eine faire und qualitativ hochwertige Berufsausbildung, in der die Rechte der Auszubildenden bedacht werden, auch eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahr und beeinflussen durch ihre Tätigkeit die weitere Entwicklung im Sinne guter Arbeit.

Literaturverzeichnis

Bellmann, Lutz/Hartung, Silke (2010): Übernahme-möglichkeiten im Ausbildungsbetrieb. Eine Analyse mit dem IAB-Betriebspanel; in: Sozialer Fortschritt 6-7/2010; S. 160-167

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012; Bonn

Brücker, Hubert/Klinger, Sabine/Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hg.:(2012): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten Fakten; IAB-Bibliothek 334; Bielefeld

Buch, Tanja/Wydra-Somaggio, Gabriele (2013): Die Beschäftigungsstabilität nach einer dualen Berufsausbildung: Wer startet erfolgreich in das Erwerbsleben? in: Schmollers Jahrbuch 133; S. 409-438

Busse, Gerd (2009): Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden; Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Kurzauswertung; hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung; Düsseldorf; www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Dorau, Ralf/Feller, Gisela/Höhns, Gabriela/Schwerin, Christine/Bremser, Felix/Schöngen, Klaus/Uhly, Alexandra/Weller, Sabrina (2009): Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung; Abschlussbericht des Forschungsprojekts 2.1.201; Bonn

Duscheck, Jan/Lenz, Dieter/Ratayczak, Jürgen/Ressel, Thomas/Rudolf, René (2013): Praxis der JAV von A bis Z – Das Lexikon für die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung; 7., überarbeitete Auflage; Frankfurt/Main

Flick, Uwe (2012): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung; Reinbek bei Hamburg

Hartung, Silke (2013): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland; hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Nürnberg

Herb, Ulrich (1999): Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher – Theoretisches Konzept und Entwurf einer explorativen Studie. Diplomarbeit an der Universität des Saarlandes; Saarbrücken

Kock, Klaus (2008): Auf Umwegen in den Beruf. De-standardisierte und prekäre Beschäftigung von

Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde. TU Dortmund, Sozialforschungsstelle; Beiträge aus der Forschung 162, Dortmund

Kreher, Thomas/Lempp, Theresa (2013): Übergänge in die Arbeitswelt; in: Schröer, Wolfgang (Hg.): Handbuch Übergänge; Weinheim; S. 688-704

Liebold, Renate/Trinczek, Rainer (2002): Experteninterview; in: Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch; Reinbek bei Hamburg; S. 33-67

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken; 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage; Weinheim

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1997): Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Grundlagen und methodische Durchführung; in: B. Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft; Weinheim/München; S. 481-491

Anhang 1: Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

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.

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

- 5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person,
- 21 bis 50 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern,
- 51 bis 150 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern,
- 151 bis 300 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern,
- 301 bis 500 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern,
- 501 bis 700 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern,
- 701 bis 1.000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern,
- mehr als 1.000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer zusammensetzen.

(3) Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 63 Wahlvorschriften

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten § 14 Abs. 2 bis 5, § 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6, § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 sowie die §§ 19 und 20 entsprechend.

(3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 Satz 1 und § 18 Abs. 1 Satz 2 entsprechend; der Antrag beim Arbeitsgericht kann auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden.

(4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.

(5) In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt § 14a Abs. 5 entsprechend.

§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 65 Geschäftsführung

(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

§ 66 Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats

(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreter einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.

§ 69 Sprechstunden

In Betrieben, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.

§ 70 Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
 - 1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren;
4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und § 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.

§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeits-

verhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.

(5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

Anhang 2: Auszug aus dem Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG)

Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 54

In Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 55

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter und Praktikantinnen und Praktikanten. § 10 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter und Praktikantinnen und Praktikanten. §§ 11 und 12 gelten entsprechend.

§ 56

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

- 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,
- 21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
- 51 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
- 201 bis 300 wahlberechtigten Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 bis 500 wahlberechtigten Beschäftigten aus elf Mitgliedern,
- 501 bis 1000 wahlberechtigten Beschäftigten aus dreizehn Mitgliedern,
- mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünfzehn Mitgliedern.

(2) § 14 Abs. 5 und 6 gelten entsprechend.

§ 57

(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seine vorsitzende Person. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 16 Abs. 1, 3, 4, 6 Satz 1, Abs. 7 und 8, § 20 Abs. 2, §§ 21 und 22 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt zwei Jahre. Im übrigen gelten für die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung § 23 Abs. 2 und 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Abs. 2 und §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie §§ 27 und 28 Abs. 1, 2 und 4 entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, dass ein Mitglied während der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet.

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter. Im übrigen gelten für die Geschäftsführung die §§ 30 bis 33 und 37 bis 39, § 40 Abs. 1, 3 und 4 und § 41 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied des Personalrats teilnehmen.

§ 58

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 42 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 4, Abs. 5 und 6 und § 43 entsprechend.

§ 59

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen, die von der vorsitzenden Person der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet wird. Außer dieser kann eine weitere Jugend- und Auszubildendenversammlung während der Arbeitszeit stattfinden. Die vorsitzende Person des Personalrats oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Im übrigen sind die Vorschriften des Vierten Kapitels auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechend anzuwenden.

§ 60

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, in denen Stufenvertretungen bestehen, bei den Mittelbehörden Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Landesbehörden Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für sie gelten § 50 Abs. 2 und 4, §§ 55, 56, 58 und 61 entsprechend, ferner § 57 mit der Maßgabe, daß die Einrichtung von Sprechstunden entfällt. Die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung hat höchstens fünf Mitglieder.

(2) Bestehen in Fällen des § 1 Abs. 3 mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist neben diesen eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. Für sie gilt Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

§ 61

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Entscheidung über die Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis, beim Personalrat zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach § 30 Abs. 3, § 35 Abs. 1 und 2 und § 36. Sie beziehen sich auf die in den §§ 72 bis 75 genannten beteiligungspflichtigen Angelegenheiten der Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalrat nach § 63 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 Abs. 1 betreffen. Im übrigen kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, an Besprechungen nach § 63 beratend teilnehmen.

(5) An der Auswahl der ausbildenden Personen, soweit eigene Ausbildungsbezirke in den Dienststellen existieren, und an der Auswahl der Ausbildungsleiterin oder des Ausbildungsleiters nimmt ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung teil. Hierzu ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung frühzeitig und fortlaufend zu informieren.

§ 7

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert werden und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine oder einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehende Beschäftigte oder stehenden Beschäftigten (Auszubildende oder Auszubildenden), die oder der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der oder dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(3) Verlangt eine oder ein in Absatz 2 genannte Auszubildende oder genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber ihre oder seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen der oder dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(5) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

a) festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 3 oder 4 nicht begründet wird, oder

b) das bereits nach den Absätzen 3 oder 4 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

(6) Die Absätze 3 bis 5 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 2 nachgekommen ist.

Fair statt prekär

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

In der Reihe **fair statt prekär** sind bereits erschienen:



Martina Stackelbeck (Hg.)

Gefälligst zur Kenntnisnahme -

Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt

Sozialforschungsstelle Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 146

ISSN: 0937-7379



Melanie Mörchen

Praktikum als prekäre Beschäftigung -

Ausbeutung oder Chance zur Integration?

Sozialforschungsstelle Dortmund

Beiträge aus der Forschung Nr. 149

ISSN: 0937-7379



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck
fair statt prekär
Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 151
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Ende der Talfahrt?
Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 152
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Manfred Koch
Letzter Ausweg Leiharbeit?
Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 154
Dortmund 2007
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock (Hg.)
Der Preis der Freiheit
Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 164
Dortmund 2008
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock
Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit
Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 168
Dortmund 2009
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Geteilte Zeit - Halbes Leid?
 Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern
 im Strukturwandel
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 170
 Dortmund 2009
 ISSN: 0937-7379



Alexander Graetz, Sven Kathöfer, Klaus Kock
Einstweilig nicht im Ruhestand
 Eine empirische Studie über Motive und Hintergründe
 von Erwerbsarbeit jenseits der Altersgrenze
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 178
 Dortmund 2010
 ISSN: 0937-7379

Sebastian Müller
Wie Wohnen prekär wird
 Finanzinvestoren, Schrottimobilien und Hartz IV
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 181
 Dortmund 2012
 ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
**Standortentwicklung, Unternehmensverantwortung
 und betriebliche Interessenvertretung**
 - dargestellt am Beispiel des Industrie- und
 Gewerbestandortes Dortmund-Hafen
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 188
 Dortmund 2014
 ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
 Iris Kastel-Driller
 Evinger Platz 15
 44339 Dortmund
 Tel.: 0231-8596-140
 eMail:kowa@sfs-dortmund.de

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten www.kowa.sfs.tu-dortmund.de mit weiteren
 Informationen zum Thema fair statt prekär.

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Sozialforschungsstelle Dortmund, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Ziele

Organisation der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt; Zusammenführung, Entwicklung und gemeinsame Nutzung von praktischem und wissenschaftlichem Wissen

Arbeitsschwerpunkte

- Regionaler Strukturwandel und Beschäftigungssystem
- Prekäre Beschäftigung
- Arbeitsgestaltung in neuen Branchen
- Betriebliche Arbeitspolitik
- Gestaltung guter Arbeit

Förderverein:

Die Kooperationsstelle wird vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ unterstützt. Mitglieder sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region, Einzelpersonen.

Kontakt:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund
Tel.: 0231/8596-140 · E-Mail: kowa@sfs-dortmund.de

Internet:

kowa.sfs.tu-dortmund.de

