

Schutz von JAV-Mitgliedern verbessern

Stand: Februar 2022



1 Forderung:

Die SPD-Bürgerschaftsfraktion und die Mitglieder des Hamburgischen Senats werden dazu aufgefordert, sich dafür einzusetzen,

1. eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel zu starten, den § 78a BetrVG sowie den § 56 BPersVG dahingehend anzupassen, dass den Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Angebot über ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit durch den Arbeitgeber zu machen ist. An dieses Angebot ist der Arbeitgeber bis zur Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses gebunden. Das Angebot ist auch jenen Auszubildenden zu unterbreiten, die bis zu einem Jahr vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in einem der oben genannten Mitbestimmungsorganen tätig war. Unterbleibt das arbeitgeberseitige Angebot, gilt mit Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein den Qualifikationen des Auszubildenden entsprechendes unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet.
2. den § 53 HmbPersVG entsprechend der Forderung zu 1. anzupassen.

21 Begründung:

Nach dem § 78a BetrVG und entsprechend dazu dem § 56 BPersVG sowie § 53 HmbPersVG haben Auszubildende, die sich in den Mitbestimmungsgremien engagieren oder engagiert haben, auf Antrag, einen Anspruch auf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die geforderten Änderungen sollen dafür sorgen, dass niemand, der*die sich als Auszubildende*r in den Mitbestimmungsgremien engagiert oder engagiert hat, im Sinne der Schutzbestimmungen, einen Antrag stellen muss, um in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Das soll in erster Linie dem Schutz von Auszubildenden dienen, die mit Blick auf ihre eigenen Rechte im Rahmen der Mitbestimmung schlecht geschult oder gewerkschaftlich unorganisiert sind. Nicht selten kommt es vor, dass JAV-Mitglieder, die sich mit viel Energie und persönlichem Engagement für ihre Kolleg*innen einsetzen, ein Nachteil entsteht, da sie nicht ausreichend über ihre Rechte in Bezug auf die unbefristete Übernahme aufgeklärt sind. Arbeitgeber*innen nutzen dies aus, um den betroffenen Personen befristete Arbeitsverträge zur Unterschrift vorzulegen oder erst gar kein Übernahmeangebot zu unterbreiten.