

Nicht überall vertreten

Ob es eine JAV gibt, hängt unter anderem von der Betriebsgröße und der Ausbildungsaktivität ab, in der Privatwirtschaft auch von Tarifbindung und gewerkschaftlichem Organisationsgrad.

Ein Sprachrohr für den Nachwuchs: In Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, die unter 18 Jahren oder in beruflicher Ausbildung sind, ist laut Betriebsverfassungsgesetz eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. Wie es mit der Umsetzung dieser Vorgabe aussieht, haben Wolfram Brehmer und Magdalena Polloczek vom WSI untersucht. Ihrer Studie zufolge haben weniger als die Hälfte aller mitbestimmten Ausbildungsbetriebe eine JAV. Auf die Chance, dass es ein solches Gremium gibt, wirken sich neben dem Anteil der Azubis vor allem strukturelle Bedingungen wie die Größe der Belegschaft aus, die generell die Verbreitung betrieblicher Mitbestimmung beeinflussen.

Die Aufgaben der JAV seien „überwiegend überwachen- und beratender Art, die über Anhörungs- und Mitspracherechte ausgeübt werden können“, schreiben die Forschenden. Zu den Rechten gehört es, Maßnahmen zu beantragen, die Azubis und Jugendlichen dienen, die Einhaltung der zugunsten dieser Gruppen geltenden Vorschriften zu überwachen, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen und weiterzuleiten. Ohne betriebliche Mitbestimmung keine JAV: Denn die JAV hat gegenüber dem Arbeitgeber keine eigenständigen Mitbestimmungsrechte, sondern muss ihre Anliegen beim Betriebs- oder Personalrat einbringen. Mitglieder der JAV können an Sitzungen dieses Gremiums teilnehmen und haben ein Stimmrecht, wenn Beschlüsse ihren Interessenbereich betreffen.

Für ihre empirische Analyse haben Brehmer und Polloczek Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 ausgewertet, an der über 2900 Betriebsräte und knapp 1000 Personalräte von Betrieben ab 20 Beschäftigten teilgenommen haben. In die Untersuchung einbezogen wurden ausschließlich Ausbildungsbetriebe.

Den Ergebnissen zufolge haben 45,8 Prozent dieser Betriebe eine JAV. Das Muster der Verbreitung entspricht in vielerlei Hinsicht demjenigen von betrieblicher Mitbestimmung generell. So ist die Quote der JAV-Betriebe im öffentlichen Dienst mit 52,9 Prozent höher als in der Privatwirtschaft mit 43,4 Prozent. Der Anteil nimmt mit der Betriebsgröße zu: Er reicht von 11 Prozent bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten bis zu 75 Prozent bei Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten. Bei den Branchen liegen Finanzen und Versicherungen mit 83,9 Prozent sowie das produzierende Gewerbe mit 52,7 Prozent vorn, öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit mit 29,6 Prozent sowie Kunst, Unterhaltung, Erholung und sonstige Dienstleistungen mit 32 Prozent hinten. In Ostdeutschland haben 38,3 Prozent der Betriebe eine JAV, im Westen 47,3 Prozent.

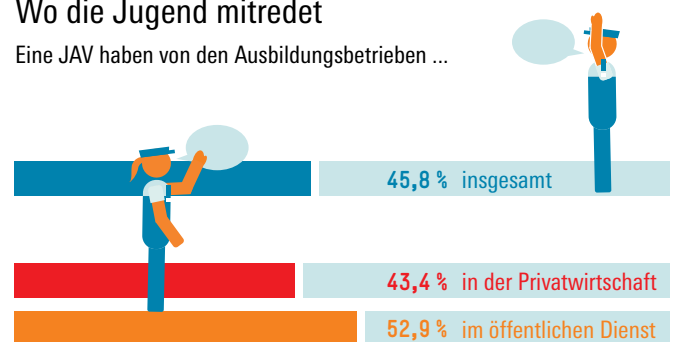
Wie zu erwarten spielt ansonsten die Ausbildungsaktivität eine wichtige Rolle: Wenn der Anteil der Azubis an der Belegschaft unter 0,8 Prozent liegt, beträgt der Anteil der JAV-Betriebe gut ein Fünftel, bei über 5,9 Prozent deutlich

mehr als die Hälfte. Auch die Erfahrung mit Mitbestimmung wirkt sich aus – je länger ein Betriebs- oder Personalrat besteht, desto höher die Chance auf eine JAV.

In der Privatwirtschaft erweist sich die Tarifbindung als relevant. Betriebe mit Branchentarifvertrag haben zu 50,5 Prozent eine JAV, mit Haustarif sind es 41,3 Prozent, ohne Tarif 31,8 Prozent. Auch der Organisationsgrad spielt hier eine Rolle: Die JAV-Quote steigt mit dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Belegschaft. Die Mitbestimmungskultur hat ebenfalls Einfluss. Wo der Arbeitgeber häufig versucht, den Betriebsrat bei der Ausübung seiner Rechte zu

Wo die Jugend mitredet

Eine JAV haben von den Ausbildungsbetrieben ...



mitbestimmte Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten;
Quelle: Brehmer, Polloczek 2026

Hans Böckler
Stiftung

behindern, liegt der Anteil der JAV-Betriebe bei 32,5 Prozent, wenn das nie vorkommt, bei 45,7 Prozent.

Eine multivariate Analyse, die das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren statistisch berücksichtigt, bestätigt diese Befunde im Wesentlichen. In der Privatwirtschaft wirken sich demnach Beschäftigtenzahl, Anteil der Azubis, Branche, Region, Tarifbindung, Organisationsgrad sowie das Ausmaß der Betriebsratsbehinderung signifikant aus. Im öffentlichen Dienst haben die Beschäftigtenzahl, der Anteil der Azubis, die Branche und die Region einen messbaren Effekt.

„Insgesamt verdeutlichen die multivariaten Analysen, dass die Existenz von JAVen nicht nur von formalen gesetzlichen Voraussetzungen abhängt, sondern in hohem Maße durch betriebliche Strukturen und institutionelle Kontexte beeinflusst wird, wenn auch in unterschiedlicher Weise in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst“, erklären Brehmer und Polloczek. Den Unternehmen raten sie, das Thema JAV angesichts der aktuellen Fachkräftesituation und der demografischen Entwicklung „für eine zukunftsfähige und dabei qualitativ hochwertige Ausbildung im Betrieb stärker in den Fokus zu nehmen“. <

Quelle: Wolfram Brehmer, Magdalena Polloczek: Wo gibt es Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Deutschland?, WSI Report Nr. 113, Juni 2026 [Link zur Studie](#)