

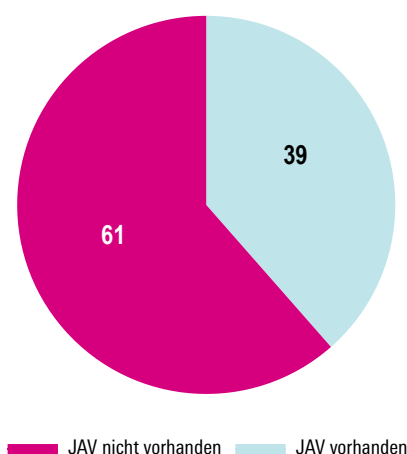
WO GIBT ES JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN IN DEUTSCHLAND?

Wolfram Brehmer, Magdalena Polloczek

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) setzen sich für die Interessen von jungen Beschäftigten sowie Auszubildenden ein und sorgen dafür, dass deren Anliegen in die betriebliche Mitbestimmung einfließen. Doch in welchen Betrieben und Dienststellen existieren diese Gremien tatsächlich? Der vorliegende Report verdeutlicht, dass das Vorhandensein einer JAV einer „doppelten Selektion“ unterliegt: Es ist einerseits stark abhängig von den strukturellen Bedingungen, die bereits die Existenz von Betriebs- und Personalräten prägen, während andererseits die konkrete Ausbildungsaktivität des Betriebes eine Schlüsselrolle einnimmt.

Größere Belegschaften, eine hohe Ausbildungsintensität sowie ein Standort in Westdeutschland erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV besteht. Zudem verweisen die Ergebnisse auf Unterschiede zwischen den Sektoren: Der öffentliche Dienst weist gegenüber der Privatwirtschaft deutlich höhere Chancen für eine JAV-Struktur auf. Während in der Privatwirtschaft auch institutionelle Rahmenbedingungen wie Tarifbindung, gewerkschaftliche Organisation und das Ausmaß betrieblicher Konflikte eine wichtige Rolle spielen, treten diese Faktoren im öffentlichen Dienst in den Hintergrund.

Verbreitung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben und Dienststellen mit Betriebs- bzw. Personalrat
Angaben in Prozent



Anmerkungen: N = 3.879; gewichtete Angaben

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

INHALT

1	Einleitung	3
2	Hintergrund: Rechtlicher Kontext, Forschungsstand, Verbreitung von Betriebs- und Personalräten	4
2.1	Der rechtliche Kontext	4
2.2	Das Fehlen von JAVen in der Industrial-Relations-Literatur und Berufsbildungsforschung	5
2.3	Wo gibt es Betriebs- und Personalräte?	6
3	Daten und methodisches Vorgehen	9
4	Hypothesen: Wo sollte es Jugend- und Auszubildendenvertretungen geben?	9
5	Verbreitung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen	10
5.1	JAVen in Betrieben und Einrichtungen im öffentlichen Sektor und der Privatwirtschaft	10
5.2	Verbreitung von JAVen nach Betriebsmerkmalen	11
5.3	Verbreitung von JAVen nach mitbestimmungsrelevanten Merkmalen	14
5.4	Welche Faktoren erklären das Vorhandensein einer JAV?	15
6	Fazit	17



AUTORENSCHAFT



Quelle:
Uli Baatz

Dr. Wolfram Brehmer

Referat: Empirische Strukturanalyse
wolfram-brehmer@boeckler.de



Quelle:
Uli Baatz

Dr. Magdalena Polloczek

Referat: Aus- und Weiterbildung für eine transformierte Arbeitswelt
magdalena-polloczek@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) setzen sich für die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in Betrieben und Dienststellen ein. Sie engagieren sich für gute Ausbildungsbedingungen, faire Arbeitszeiten, eine qualifizierte Betreuung und die Übernahme nach Abschluss der Ausbildung. Gleichzeitig sollen sie die jungen Beschäftigten über ihre Rechte informieren und den Kontakt zum Betriebs- oder Personalrat herstellen. Auf diese Weise tragen sie dazu bei, dass die spezifischen Anliegen von Auszubildenden und jungen Beschäftigten in die betriebliche Mitbestimmung einfließen und im betrieblichen Alltag nicht an Bedeutung verlieren (Splanemann 2025).

Rechtsgrundlage für die JAVen bilden im öffentlichen Dienst die §§ 99 ff. BPersVG (sowie die entsprechenden Vorschriften in den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer) und in der Privatwirtschaft die §§ 60 ff. BetrVG. Danach ist in jeder Dienststelle oder jedem Betrieb, in dem in der Regel mindestens fünf Beschäftigte tätig sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, eine JAV zu bilden. Diese hat das Recht, Maßnahmen zu beantragen, die den Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten dienen, die Einhaltung der zugunsten dieser Gruppe geltenden Vorschriften zu überwachen sowie Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen und an den Personal- bzw. Betriebsrat weiterzuleiten. Ihre Arbeit erfolgt dabei stets in enger Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Mitbestimmungsgremium.

Trotz dieser klaren gesetzlichen Regelungen ist über die tatsächliche Verbreitung der JAVen bislang nur wenig bekannt. Fest steht, dass sie keineswegs in allen Betrieben und Dienststellen existieren, in denen sie rechtlich vorgesehen sind. Es fehlen jedoch systematische Daten darüber, in welchen Betrieben und Dienststellen tatsächlich eine JAV existiert und unter welchen Bedingungen ihre Bildung gelingt oder ausbleibt.¹ Dies liegt auch daran, dass sich die Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung ganz überwiegend auf Betriebs- und Personalräte konzentriert (vgl. Kapitel 3); die Jugendvertretungen bleiben in der empirischen Betrachtung weitgehend unberücksichtigt. Auch von Seiten der Gewerkschaften oder staatlicher Stellen liegen nur vereinzelte Informationen, etwa zu Wahlbeteiligung, zur Zahl der Gremien oder zur Wirkung einer JAV, vor (DGB 2025; 2024; 2023).

Der vorliegende Report versucht diese Lücke zu schließen. In welchen Betrieben oder Dienststellen engagieren sich junge Arbeitnehmer*innen und Auszubildende in einer JAV? Gibt es regionale oder branchenspezifische Unterschiede? Wie wirkt sich Tarifbindung oder das bestehende Klima gegenüber Mitbestimmungsakteur*innen darauf aus, ob eine JAV vorhanden ist oder nicht? Auf Basis der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wird diesen Fragen nachgegangen. Ziel ist es, einen systematischen Überblick darüber zu erhalten, wie verbreitet Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Deutschland sind und welche Merkmale mit ihrer Verbreitung zusammenhängen. Analysiert werden Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen einzelnen Branchen. Darüber hinaus werden zentrale Einflussgrößen wie die Ausbildungsbeteiligung, die Betriebsgröße, die Altersstruktur der Interessenvertretung, der Organisationsgrad, die Tarifbindung und die Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit einbezogen. Damit rückt der Report eine bislang wenig beachtete Dimension der betrieblichen Mitbestimmung in den Fokus.

¹ Zwar existiert in der Praxis ein breites Erfahrungswissen – etwa in Gewerkschaften, Bildungsstätten oder durch die Arbeit aktiver JAV-Mitglieder –, doch liegen dazu kaum systematisch erhobene, statistisch auswertbare Daten vor, die der Industrial Relations-Forschung zugänglich sind.

2 HINTERGRUND: RECHTLICHER KONTEXT, FORSCHUNGSSTAND, VERBREITUNG VON BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN

2.1 Der rechtliche Kontext

Jugend- und Auszubildendenvertretungen können nur über Betriebs- oder Personalräte tätig werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und die damit verbundenen Wirkungsmöglichkeiten für JAVen sind in der Privatwirtschaft im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), im öffentlichen Dienst im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und dem Personalvertretungsrecht der Länder, sowie bei kirchlichen Einrichtungen über das Kirchenrecht bestimmt.² Dieser Abschnitt stellt die wesentlichen Gemeinsamkeiten der Arbeit von JAVen in den genannten Bereichen dar.

Eine JAV kann nur in Betrieben und Dienststellen gebildet werden, in denen auch ein Betriebsrat oder ein Personalrat besteht (§ 60 BetrVG; § 99 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Für die Interessenvertretung von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmer*innen ist die JAV auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat angewiesen: Sie hat gegenüber dem Arbeitgeber keine eigenständigen Mitbestimmungsrechte, sondern muss ihre Anliegen beim Betriebs- bzw. Personalrat anbringen. Dieser wiederum kann sie beim Arbeitgeber weiterverfolgen. Eine Doppelmitgliedschaft in beiden Vertretungsgremien ist in der Privatwirtschaft nicht möglich; im öffentlichen Dienst geht dies zwar, es entstehen aber keine Doppelstimmrechte im Personalrat.³

Eine JAV kann immer dann eingerichtet werden, wenn eine bestimmte Beschäftigtenzahl erreicht wird – ähnlich wie dies bei der Gründung von Betriebs- und Personalräten der Fall ist. Dazu heißt es im Betriebsverfassungsgesetz: „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, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt“ (§ 60 BetrVG). Eine gleiche Anforderung liegt auch für Dienststellen vor (§ 99 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder).

In einem ähnlichen Alter sind Jugendliche, die schulische Praktika absolvieren. Praktikant*innen während der Schulzeit, wie auch Freiwillige eines sozialen oder ökologischen Jahres (FSJ/FÖJ) haben jedoch kein Wahlrecht für die JAV. Denn die gesetz-

liche Definition von Auszubildenden und jugendlichen Arbeitnehmer*innen orientiert sich nicht nur am Alter. Wichtig ist vielmehr, ob Jugendliche zum Zwecke ihrer beruflichen Ausbildung im Betrieb beschäftigt und damit in das betriebliche Weisungsgefüge eingebunden sind, oder ob sie sich lediglich im Rahmen eines schulischen Orientierungs- oder Schnupperpraktikums im Betrieb aufhalten. Letzteres dient Jugendlichen primär zur Information und Orientierung im Hinblick auf ihre noch zu treffende Ausbildungs- und Berufswahl. Anders ist die Lage jedoch, wenn das Praktikum über einen privatrechtlichen Praktikumsvertrag geregelt ist. Gehen dabei die Tätigkeiten über das Reinschnuppern in einen Betrieb oder Beruf hinaus und vermittelt das Praktikum berufspraktische Kenntnisse und Wissen, so werden diese Personen als zur Berufsausbildung Beschäftigte aufgefasst. Sie gelten dann als wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen. Dieser Logik nach werden Teilnehmer*innen einer geförderten berufsvorbereitenden Maßnahme oder Personen, die sich in einer Berufsausbildungsstätte befinden, als Auszubildende gesehen und haben ebenfalls ein JAV-Wahlrecht. Im Falle von (dual) Studierenden ist die jeweilige Studienordnung entscheidend (Perschke 2024).

Bei der Wahl einer JAV lag lange Zeit eine Altersgrenze beim aktiven Wahlrecht vor, die jedoch im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes im Jahr 2021 aufgelöst wurde. Bis einschließlich der JAV-Wahl im Jahr 2020 galt, dass jugendliche Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren sowie Auszubildende im Alter von maximal 25 Jahren an einer JAV-Wahl teilnehmen durften. Ab der JAV-Wahl im Jahr 2022 waren alle Auszubildenden, egal welchen Alters, sowie alle jugendlichen Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren wahlberechtigt. Für das passive Wahlrecht in der Privatwirtschaft gilt, dass alle Auszubildenden sowie – unverändert – junge Arbeitnehmer*innen für die JAV kandidieren können, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 61 BetrVG). Im öffentlichen Dienst können alle Auszubildenden sowie Personen antreten, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 100 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften im Personalvertretungsrecht der Länder).

² Da die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung keine Informationen zu Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen enthält, werden die Mitbestimmungsmöglichkeiten für JAVen nach Kirchenrecht hier nicht weiter ausdifferenziert.

³ Ausnahme bilden die Länder Bayern, Hamburg, Saarland und Thüringen, in denen ebenfalls keine Doppelmitgliedschaft möglich ist.

Die Amtszeit für gewählte Vertreter*innen beträgt in der Regel zwei Jahre (§ 64 BetrVG; § 102 BPersVG, sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Damit nach Ablauf der Amtszeit eine neue JAV gewählt werden kann, braucht es zunächst einen Wahlvorstand. Der bestehende Betriebs- oder Personalrat ist verpflichtet, diesen Wahlvorstand und seinen Vorsitz für die JAV-Wahl im Einvernehmen mit den Vertreter*innen der JAV innerhalb einer Frist zu bestellen. Für die Vorbereitung zur Wahl sind JAVen somit auf den Betriebs- oder Personalrat angewiesen. Kommt ein Personalratsgremium dieser Aufgabe nicht nach, wird im öffentlichen Dienst auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einberufen. Liegt dieser Fall in Privatunternehmen vor, bestellt das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer*innen dürfen einen solchen Antrag beim Arbeitsgericht einreichen. Regulär wird in der Privatwirtschaft im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November, im öffentlichen Dienst jedoch vom 1. März bis 31. Mai⁴ gewählt. Die nächsten regulären JAV-Wahlen finden im Jahr 2026 statt.

Ist eine JAV im Betrieb oder der Dienststelle aktiv, besteht eine ihrer wichtigsten Aufgaben darin, die Einhaltung der für Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer*innen geltenden Vorschriften, Rechte und Bestimmungen zu überwachen (§ 70 BetrVG; § 103 BPersVG sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Dazu gehört auch, Maßnahmen zu Berufsbildungsfragen, Gleichstellung oder Integration ausländischer Beschäftigter beim Betriebs- oder Personalrat zu beantragen, sofern sie die Gruppe von Auszubildenden oder jugendlichen Arbeitnehmer*innen betreffen. Zentral sind dabei Anregungen, die sich um eine Verbesserung der beruflichen Ausbildung drehen oder in Bezug zu Übernahmeregelungen nach absolvierter Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis stehen. Die jährliche Jugend- und Auszubildendenversammlung dient der Aussprache und Diskussion untereinander (§ 71 BetrVG; § 106 BPersVG, sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Die Umsetzung von Maßnahmen, die eine JAV als erforderlich erachtet, obliegt jedoch dem jeweiligen Betriebs- oder Personalrat. Die JAV erfüllt zudem eine Beratungsfunktion für den Betriebs- und Personalrat. Vertreter der JAV können an den Betriebs- und Personalratssitzungen teilnehmen. Sie werden als gesamte Jugendvertretung zu Sitzungen eingeladen, wenn diese insbesondere ihre Interessen betreffen oder werden explizit zur Beratung für

den Betriebs- oder Personalrat angefragt (§ 67 BetrVG; § 36 f. BPersVG, sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Fallen Beschlüsse des Betriebsrates in den Interessenbereich einer JAV, haben sie hierfür auch ein Stimmrecht. Eine JAV ist ebenfalls dann hinzuzuziehen, wenn sich der Betriebs- oder Personalrat mit der Arbeitgeberseite über Themenbereiche bespricht, die jugendliche Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende betreffen (§ 68 BetrVG; § 104 BPersVG, sowie die entsprechenden Vorschriften der Länder). Insgesamt sind die der JAV zugewiesenen Aufgaben überwiegend überwachender und beratender Art, die über Anhörungs- und Mitspracherechte ausgeübt werden können. Indem JAVen diese Aufgaben wahrnehmen, nehmen sie trotzdem eine wichtige Vermittlungsfunktion zwischen Jugendlichen und Auszubildenden und dem jeweiligen Mitbestimmungsgremium ein und können so die Qualität beruflicher Bildungsprozesse maßgeblich beeinflussen.

2.2 Das Fehlen von JAVen in der Industrial-Relations-Literatur und Berufsbildungsforschung

Als Forschungsgegenstand fallen Jugend- und Auszubildendenvertretungen weitestgehend durch das Raster der etablierten Disziplinen. Sie sind sowohl in der Literatur der Industriellen Beziehungen (Industrial Relations, IR) als auch in der Berufsbildungsforschung und der politischen oder beruflichen Sozialisationsforschung unterrepräsentiert.

In der klassischen Forschung zu den industriellen Beziehungen fristet die JAV ein Nischendasein. Während der Betriebsrat als zentraler Akteur der betrieblichen Mitbestimmung umfassend untersucht ist, etwa hinsichtlich seiner Effekte auf Arbeitsbedingung oder Personalpolitik, wird die JAV in der IR-Literatur, wenn überhaupt, meist nur als „Juniorpartner“ des Betriebsrats behandelt.

Sowohl in der juristischen Kommentarliteratur als auch in industriesoziologischen Betrachtungen dominiert eine institutionelle Sichtweise: Die JAV wird primär unter dem Aspekt ihrer rechtlichen Abhängigkeit vom Betriebsrat oder als Rekrutierungsreservoir für künftige Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaftsfunktionäre thematisiert. Eine eigenständige Analyse der JAV als betriebspolitischer Akteur mit spezifischen Aushandlungsprozessen findet kaum statt. Fragen, wie z.B. welche generelle Funktion Mitbestimmung für diese spezifische Altersgruppe erfüllt (etwa als Demokratielabor oder Schutzraum in einem hierarchischen Auszubildendenverhältnis), sind somit bislang in der IR-Forschung unbeantwortet.

⁴ Einige Bundesländer weichen bei den Wahlen der JAVen im öffentlichen Dienst ab.

Der enge Bezug des Auftrags von JAVen zur betrieblichen Ausbildung liegt auf der Hand. Nach den Vorgaben der Rahmenlehrpläne für die einzelnen Ausbildungsberufe setzen sich Auszubildende im Verlauf ihrer Ausbildung auch mit Fragen der Mitbestimmung auseinander. In diesem Zusammenhang kommen sie (zumindest auf theoretischer Ebene) mit den Aufgaben von Betriebsrat und JAVen in Kontakt, etwa wenn sie ihre eigene Rolle im Betrieb und im Wirtschaftsleben reflektieren (exemplarisch KMK 2019). Doch auch als Forschungsgegenstand der (vergleichenden) Berufsbildungsforschung werden JAVen aktuell häufig nur randständig betrachtet. Geht es um die Verortung der Interessenvertretung im institutionellen Kontext des dualen Systems, stehen JAVen selten im Fokus. So erörtern beispielsweise Emmenegger et al. (2021) aus einer politökonomischen vergleichenden Sicht zwar die Funktion, welche Betriebsräte für die Ausgestaltung beruflicher Ausbildung einnehmen, lassen jedoch die spezifischen Mitbestimmungsmöglichkeiten von JAVen weitgehend unberücksichtigt.

Die bisherigen (wenigen) Ausnahmen bilden Arbeiten, die sich dem Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Ausbildung empirisch annähern. Berger et al. (2013) sowie Berger und Eberhardt (2019) untersuchen, von welchem Selbstverständnis Betriebsräte – aber auch andere Formen kollektiver Interessenvertretung – in Bezug auf Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ausgehen, welchen Stellenwert sie diesem Themengebiet beimessen, welche Aktivitäten sie entwickeln und welches Verständnis sie von Ausbildungsqualität haben. Dabei bilden sie die Rolle der JAV sowohl konzeptionell als auch im empirischen Vorgehen ab. Scheier (2015) rekonstruiert und analysiert anhand von Betriebsfallstudien und Interviews mit JAVen deren Vorgehensweise und Aufgaben. Betrachtung findet dabei auch, wie Aushandlungsprozesse zwischen JAVen und den Vertretungsorganen Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat ausgestaltet sind.

Konkrete Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen JAVen und der Ausbildungsqualität liefern die Untersuchungen der Abteilung „Jugend“ des DGB. In ihrem jährlich erscheinenden Ausbildungsreport befragen sie mehrere tausend Auszubildende, die eine betriebliche Ausbildung in den 25 verbreitetsten Ausbildungsberufen absolvieren. Durch die explizite Erfassung, ob im Betrieb eine JAV sowie ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden sind, lassen sich Angaben zur Ausbildungszufriedenheit und zur wahrgenommenen Ausbildungsqualität differenziert auswerten. So geben 72 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit einem Betriebs- bzw. Personalrat an, mit ihrer Ausbildung „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ zu sein. Unter Auszubildenden, die zusätzlich auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, liegt dieser Anteil bei 82 Prozent (DGB 2025). Darüber

hinaus empfehlen Auszubildende in Betrieben mit einer JAV ihren Ausbildungsbetrieb deutlich häufiger weiter als Auszubildende in Betrieben ohne Jugendvertretung (ebd.). Etwas zurück liegt die Studie von Karbach (2014). Diese qualitative Studie geht insbesondere der Frage nach, wie sich die JAV-Aktivitäten auf betriebliche Entscheidungsprozesse auswirken. Die Studie reflektiert dabei insbesondere die Übernahme von Auszubildenden in den Betrieb.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Während die normative und juristische Basis der JAV geklärt ist, kann die Forschung bisher wenig Aussagen dazu machen, wie verbreitet JAVen in Deutschland tatsächlich sind. Es gibt zwar Studien, die sich dem Zusammenhang zwischen Ausbildung und betrieblicher Mitbestimmung widmen und dabei auch die JAV betrachten. Dennoch fehlt deren systematische Verortung in Betrieben und Dienststellen und deren Charakterisierung.

2.3 Wo gibt es Betriebs- und Personalräte?

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur dort gebildet werden, wo bereits ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Die Verbreitung dieser Gremien dient somit als Ausgangspunkt, um auch JAVen systematisch zu erfassen. Es ist zudem plausibel anzunehmen, dass die Faktoren, die die Bildung eines Betriebs- oder Personalrats begünstigen (z.B. Betriebsgröße, Branche, Tarifbindung), ebenso die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass – sofern ein Betriebs- bzw. Personalrat existiert – auch eine JAV gebildet wird. Daher ist ein Blick auf Forschung und Datenlage zur Verbreitung von Betriebs- und Personalräten in zweifacher Hinsicht relevant: Um zu bestimmen, wo JAVen grundsätzlich entstehen können, und um abzuleiten, unter welchen Rahmenbedingungen sie tatsächlich eingerichtet werden.

Überblick über die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten

Während viele Studien untersuchen, wie verbreitet Betriebs- und Personalräte sind, befassen sich deutlich weniger mit JAVen. Vor allem durch das IAB-Betriebspanel⁵ liegen seit vielen Jahren regelmäßig Daten darüber vor, in welchen Betrieben ein Betriebs- oder Personalrat existiert: Im Jahr 2024 war dies in zehn Prozent der Betriebe und Dienststellen ab fünf Beschäftigten⁶ der Fall (Hohendand-

⁵ Im IAB-Betriebspanels wird die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats in einer einzigen, dichotomen Frage erhoben. Die Zuordnung zu dem jeweiligen Gremium (Betriebsrat oder Personalrat) muss anhand weiterer Merkmale wie der Rechtsform oder der Branche erfolgen.

⁶ Ab fünf Beschäftigten sind Betriebe/Dienststellen betriebsrats- bzw. personalratsfähig.

ner/Kohaut 2025). Mit zunehmender Betriebsgröße besteht eine deutlich höhere Chance, dass ein Betriebsrat gebildet wird: In kleinen Betrieben (unter 50 Beschäftigten) sind Betriebsräte selten, während in großen Betrieben (ab 500 Beschäftigte) eine Mehrheit der Betriebe einen Betriebsrat hat (ebd. 2025). Entsprechend liegt der Anteil der durch Betriebs- oder Personalrat vertretenen Beschäftigten höher als der Anteil der Betriebe mit einem Gremium. Im Jahr 2024 wurden 45 Prozent der Beschäftigten in Betrieben bzw. Dienststellen ab fünf Beschäftigten vertreten (ebd. 2025). Auch die Branche spielt eine wichtige Rolle: Im Produzierenden Gewerbe ist die Verbreitung traditionell deutlich höher als im Dienstleistungs-⁷ oder Baugewerbe (ebd. 2025). Tarifbindung bzw. gewerkschaftliche Präsenz, höheres Betriebsalter, die Einbindung in überbetriebliche Strukturen sowie ein hoher Fachkräfteanteil erhöhen die Wahrscheinlichkeit zusätzlich, dass Beschäftigte einen Betriebsrat bilden (Ellguth/Trinczek 2016, S.176). Weiterhin spielen die räumliche Verortung (Stadt/Land, Ost/West), die Unternehmensstruktur und die Eigentumsverhältnisse eine Rolle (Addison et al. 2003, S. 350; Ellguth/Trinczek 2016, S. 176; Berger et al. 2025, S. 18; Ellguth/Kohaut 2022; Hohendanner/Kohaut 2024).

Für den öffentlichen Dienst lässt sich festhalten: Personalräte sind dort erheblich stärker verbreitet als Betriebsräte im privaten Sektor. Dies hängt u.a. mit gesetzlichen Vorgaben und institutionell verankerten Erwartungen zusammen, Personalratswahlen durchzuführen; in vielen Fällen regen auch Dienststellenleitungen Wahlen aktiv an. In mittleren und großen Verwaltungen sind Personalräte nahezu flächendeckend vorhanden. Zwar ist die Forschung zum öffentlichen Dienst weniger umfangreich als jene zur betrieblichen Mitbestimmung in der Privatwirtschaft, doch zeigt die verfügbare Evidenz konsistent eine deutlich stabilere und höhere Verbreitung von Personalräten. Kohaut und Schnabel (2024) weisen nach, dass die betriebliche Mitbestimmung im privaten Sektor zurückging, während sie im öffentlichen Dienst weitgehend stabil blieb.

Verbreitung von Betriebs- und Personalräten anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung

Um möglichst präzise zu bestimmen, in welchen Betrieben und Dienststellen Betriebs- und Personalräten aktiv sind – und um damit die spätere Analyse zu JAVen korrekt zu kontextualisieren – greifen wir auf eine eigene Hochrechnung zurück (Brehmer 2024). Sie bildet genau jene Verteilungsstrukturen ab, auf denen auch die Stichprobenkonstruktion der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung ba-

siert, und stellt damit die methodisch konsistenteste und empirisch passendste Referenzgröße für alle folgenden Auswertungen dar. Da die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung jedoch nur Betriebe und Dienststellen ab 20 Beschäftigten umfasst, muss die Grundgesamtheit für dieses Segment separat bestimmt werden.

Die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten variiert stark nach Branche und vor allem nach Betriebsgröße (Tabelle 1). Insgesamt zeigt die Hochrechnung auf die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit für Betriebe/Dienststellen ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, dass im Mittel 22 Prozent dieser Betriebsstätten einen Betriebsrat gebildet haben, während acht Prozent einen Personalrat aufweisen (Tabelle 1, letzte Zeile). Diese Verteilung ist jedoch sehr ungleich: In kleinen Betrieben (20 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) liegt der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat bei lediglich zwölf Prozent, in Betrieben mit 200 bis 499 Beschäftigten bei 58 Prozent und in den größten Betriebsstätten (≥ 500 Beschäftigte) bei 71 Prozent. Auch branchenspezifisch treten deutliche Unterschiede auf: Im produzierenden Gewerbe sind Betriebsräte besonders häufig – insgesamt haben 38 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat, in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten fällt der Anteil noch deutlich höher aus. In Branchen wie Handel, Verkehr, Gastgewerbe und unternehmensnahe Dienstleistungen kommen Betriebsräte dagegen deutlich seltener vor (Gesamtanteile 18 Prozent bzw. 17 Prozent). Im öffentlichen Bereich (WZ 84 – öffentliche Verwaltung) ist die Situation anders zu lesen: Hier ist der Anteil der Betriebsstätten mit einem „Betriebsrat“ sehr gering (ein Prozent insgesamt), weil in der Regel Personalräte gebildet werden – die Tabelle weist für die öffentliche Verwaltung hingegen einen sehr hohen Anteil von 82 Prozent Dienststellen mit Personalrat aus. Für die Branche „öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit“ liegt der Personalratsanteil bei 13 Prozent, im Segment „Finanz- und Versicherungsdienstleister“ bei 33 Prozent.

Diese Zahlen unterstreichen zwei für die Analyse von JAVen relevante Punkte: Erstens ist die Basispopulation, in der eine JAV überhaupt gebildet werden kann, nicht gleichmäßig verteilt – die Chance, dass ein Betrieb eine JAV haben kann, ist in großen und bestimmten Branchen (z.B. Produktion, Finanzsektor, Teile des öffentlichen Sektors) deutlich höher. Zweitens zeigt die Tabelle, dass man bei der Interpretation der JAV-Verbreitung stets zwischen der Zahl der Betriebsstätten und dem Anteil der Beschäftigten unterscheiden muss: Zwar besitzen nur rund ein Fünftel der Betriebsstätten (ab 20 Beschäftigten) einen Betriebsrat, gleichzeitig ist aber ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten (aufgrund der Konzentration von Mitbestimmung in großen Betrieben) in mitbestimmten Betrieben beschäftigt.

⁷ Ausnahme: Finanzdienstleistungen.

Anteil Betriebe mit Betriebsrat und Dienststellen mit Personalrat an allen Betriebsstätten ab 20 Beschäftigten in Deutschland, geschätzt mit Daten des IAB-BP 2019

WZ 2008	Branche	Betriebsgröße (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)					Total
		20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 und mehr	
01 bis 03	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.680	161	294	97	0	2.232
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	2 %	4 %	8 %	14 %		3 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	7 %	14 %	21 %	31 %		10 %
05 bis 39	Produzierendes Gewerbe ohne Bau	25.478	11.752	8.142	5.233	1.877	52.482
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	21 %	40 %	59 %	77 %	91 %	38 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
41 bis 43	Baugewerbe	13.182	3.985	1.721	224	118	19.230
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	8 %	19 %	34 %	60 %	81 %	13 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
45 bis 56	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	43.287	20.038	8.280	2.943	657	75.205
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	11 %	24 %	41 %	62 %	85 %	18 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %
58 bis 63	Information und Kommunikation	4.347	3.023	1.225	395	164	9.154
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	8 %	19 %	34 %	52 %	72 %	15 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	3 %	5 %	7 %	9 %	10 %	4 %
64 bis 66	Finanz- und Versicherungsdienstleister	2.969	966	539	1.087	236	5.797
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	31 %	43 %	55 %	63 %	74 %	45 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	32 %	36 %	35 %	32 %	25 %	33 %
68 bis 82	Unternehmensnahe Dienstleistungen	21.934	10.864	5.886	2.654	831	42.169
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	9 %	19 %	34 %	57 %	81 %	17 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %
85 bis 88	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	23.982	14.567	7.200	2.918	1.839	50.506
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	17 %	33 %	47 %	63 %	76 %	28 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	10 %	15 %	18 %	18 %	16 %	13 %
90 bis 96	Kunst, Unterhaltung und Erholung; sonstige Dienstleister	4.517	2.141	1.326	424	225	8.633
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	9 %	18 %	28 %	39 %	52 %	16 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	18 %	28 %	35 %	39 %	38 %	24 %
84	Öffentliche Verwaltung	4.491	3.906	2.789	2.007	908	14.101
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	1 %	1 %	2 %	2 %	3 %	1 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	72 %	84 %	90 %	93 %	95 %	82 %
01 bis 96	Total	145.867	71.403	37.402	17.982	6.855	279.509
	darunter: Betriebe mit Betriebsrat	12 %	26 %	41 %	58 %	71 %	22 %
	darunter: Dienststellen mit Personalrat	5 %	10 %	13 %	18 %	20 %	8 %

Anmerkungen: Die Anzahl der Betriebe wurde anhand der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ermittelt (2019). Der Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat wurde mittels multinomialer logistischer Regression mit Daten des IAB-Betriebspanels 2019 ermittelt (vgl. Brehmer 2024, S. 459–460). Die hier angegebenen Betriebsstätten können entweder öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Rechtsformen haben. Abhängig von der Rechtsform kann in einer Betriebsstätte ein Personal- oder ein Betriebsrat gebildet sein. „WZ 2008“: Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes 2008. Alle Branchen außer private Haushalte. Ohne exterritoriale Organisationen.

Quelle: Brehmer 2024: 460

3 DATEN UND METHODISCHES VORGEHEN

Die nachfolgenden Analysen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung basieren auf der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 (Brehmer 2024; Mayerböck/Krüger 2021). Die Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2019 dienen allein der vorausgehenden Analyse (siehe Kapitel 2.3) zur Verbreitung von Betriebs- und Personalräten (Ellguth et al. 2014). In der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wurden 2.924 Betriebsräte aus der Privatwirtschaft sowie 963 Personalräte aus dem öffentlichen Dienst befragt. Die Grundgesamtheit umfasst Betriebe und Dienststellen in Deutschland mit mindestens 20 Beschäftigten, in denen ein Betriebs- oder Personalrat existiert.

In jedem Betrieb bzw. jeder Dienststelle wurde ein Mitglied des jeweiligen Gremiums interviewt, in der Regel die oder der Vorsitzende. Die Befragung wurde telefonisch (CATI) durch das Sozialforschungsinstitut uzbonn im Zeitraum Juni bis Dezember 2021 durchgeführt.

Die Stichprobenziehung erfolgte als geschichtete Zufallsstichprobe auf Basis der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Um Repräsentativität zu gewährleisten, sind alle Angaben nach Branche und Betriebsgröße gewichtet.

Für die vorliegenden Auswertungen wurden (von Tabelle 2 abgesehen) ausschließlich Ausbildungsbetriebe berücksichtigt. Der entsprechende analytische Stichprobenumfang beträgt $N = 3.221$.

Um die Zusammenhänge zwischen betrieblichen Merkmalen und dem Vorhandensein einer JAV zu untersuchen, werden neben den deskriptiven und bivariaten Auswertungen (Kreuztabellen) zusätzlich multivariate Analysen durchgeführt. Hierzu werden binäre logistische Regressionsmodelle geschätzt, in denen die abhängige Variable angibt, ob eine JAV besteht.

4 HYPOTHESEN: WO SOLLTE ES JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN- VERTRETUNGEN GEBEN?

Wie der Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen und den Forschungsstand zeigt (siehe Kapitel 2), ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung an zwei Voraussetzungen geknüpft: Erstens muss ein Betrieb oder eine Dienststelle überhaupt ausbildungsaktiv sein und die notwendigen Quoren erfüllen (mindestens fünf Wahlberechtigte). Zweitens kann eine JAV nur dort gebildet werden, wo es auch einen Betriebs- oder Personalrat gibt.

Basierend auf der Literatur und der Datenlage leiten wir folgende Hypothesen für die empirische Analyse ab:

Aus den Studien zur Verbreitung von Interessenvertretungen geht hervor, dass der öffentliche Dienst eine deutlich höhere Abdeckung mit Personalräten aufweist als die Privatwirtschaft mit Betriebsräten (Kohaut/Schnabel 2024). Da Personalräte also über eine stärkere institutionalisierte Verankerung verfügen, und im öffentlichen Dienst zudem regelmäßig ausgebildet wird, nehmen wir an, dass dieser „Mitnahmeeffekt“ auch auf die JAV durchschlägt:

(Hypothese 1) In Dienststellen ist die Wahrscheinlichkeit für die Existenz einer JAV höher als in Betrieben der Privatwirtschaft.

Analog zur Verbreitung von Betriebsräten (siehe Kapitel 2.3) erwarten wir strukturelle Pfadabhängigkeiten auch innerhalb der Privatwirtschaft nach Sektoren: Traditionell stark mitbestimmt sind die Branchen Energie- und Wasserversorgung, Abfall-

wirtschaft und Bergbau. Im Verarbeitenden Gewerbe als auch in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gilt dasselbe. Weiterhin weisen die Deckungsgrade an Betriebsräten regionale Verschiedenheiten auf (siehe Kapitel 2.3). In der westdeutschen Privatwirtschaft ist der Anteil höher als in der ostdeutschen Privatwirtschaft. Diese Ausgangslage hat sich über den Verlauf der letzten Jahrzehnte nicht verändert. Daraus lässt sich für die Verbreitung einer Jugendvertretung ableiten:

(Hypothese 2) Die Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer JAV variiert nach Branche und Region.

Das Betriebsverfassungsgesetz knüpft die Wahl einer JAV an eine Mindestzahl von fünf wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer*innen oder Auszubildenden (§ 60 BetrVG). Empirisch zeigt sich, dass die Ausbildungsquote zwar in kleinen und mittleren Unternehmen traditionell hoch ist, die *absolute Zahl* der Auszubildenden pro Betrieb jedoch oft unter der Schwelle von fünf Personen liegt (vgl. Schönfeld et al. 2024). Festzustellen ist weiterhin, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Ausbildungsaktivität ansteigt (BMBFSFJ 2025). In Großbetrieben steigt durch die hohe Zahl der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit, das Quorum zu erreichen. Zudem korreliert die Betriebsgröße positiv mit der Wahrscheinlichkeit, dass überhaupt ein Betriebsrat existiert (siehe Tabelle 1). Daraus leitet sich ab:

(Hypothese 3) Je größer die Zahl der Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV besteht.

(Hypothese 4) Mit steigendem Anteil an Auszubildenden im Betrieb oder in der Dienststelle wird es wahrscheinlicher, dass eine JAV vorhanden ist.

Die Hintergründe, wann eine Neugründung eines Betriebs- oder Personalrats gelingt, oder warum eine Gründung ausbleibt, sind umfassend erforscht. Neben den in Kapitel 2 erläuterten betriebsstrukturellen Faktoren spielen dabei auch die Arbeitsbeziehungen im einzelnen Betrieb eine Rolle (Artus et al. 2016). Für die Bildung von Betriebsräten (und JAVen) fällt dabei besonders negativ ins Gewicht, wenn Arbeitgeber Mitbestimmung ablehnend gegenüberstehen (Behrens/Dribbusch 2024): Ein feindseliges Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bindet Ressourcen des Gremiums in Abwehrkämpfen. Wir nehmen an, dass in einem solchen „Gegner-Szenario“ entweder die Ressourcen fehlen, um eine JAV-Wahl zu organisieren, oder der Arbeitgeber auch die Entstehung einer JAV aktiv zu verhindern sucht, um keine weitere Gegenmacht im Betrieb entstehen zu lassen. Daraus leitet sich für JAVen in Deutschland ab, dass es einen

Unterschied macht, ob Betriebe und Dienststellen bereits über etablierte Mitbestimmungsgremien verfügen und diese bereits über einen längeren Zeitraum wirken oder nicht. In diesem Zusammenhang spielt auch die Beeinträchtigung der Betriebs- und Personalratsarbeit eine Rolle, also ob die Betriebs- und Personalräte ihre Rechte und Pflichten ungehindert ausüben können oder nicht. Ein weiterer relevanter Faktor ist die Dauer der Institutionalisierung. Die Etablierung einer JAV setzt voraus, dass Betriebs- oder Personalräte organisatorisch routiniert sind und Ressourcen für die Förderung junger Beschäftigter bereitstellen können. Daraus leiten wir folgende Hypothesen zur Verbreitung von JAVen ab:

(Hypothese 5) In Betrieben oder Dienststellen mit langjährig wirkendem Mitbestimmungsgremium ist es gegenüber jüngeren oder neu gegründeten Gremien wahrscheinlicher, dass eine JAV vorliegt.

(Hypothese 6) Wenn der Arbeitgeber die Arbeit von Betriebs- oder Personalräten behindert, verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV besteht.

5 VERBREITUNG VON JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

5.1 JAVen in Betrieben und Einrichtungen im öffentlichen Sektor und der Privatwirtschaft

Im Jahr 2021 hatten 38,5 Prozent aller Betriebe und Dienststellen ab 20 Beschäftigten mit Betriebs- oder Personalrat auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (Abbildung 1). Unter den Betrieben mit Betriebsrat haben 36,9 Prozent eine JAV, der Anteil im öffentlichen Dienst ist wie erwartet deutlich höher (45,9 Prozent). In Kapitel 2.3 wurde gezeigt, dass es in Deutschland ungefähr dreimal so viele Betriebs- wie Personalräte gibt. Trotz der Tatsache, dass im öffentlichen Dienst viel konsequenter JAVen gewählt werden, führt das dazu, dass es immer noch mehr als zweimal so viele in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst gibt.

Dass die Ausbildungsaktivität eines Betriebs oder einer Dienststelle zwar nicht zwingend notwendig ist, aber dennoch eine wichtige Rolle für die Gründungen einer JAV einnehmen kann, wird in Tabelle 2 dargestellt. Die Gegenüberstellung an ausbildungsaktiven Betriebsstätten und solchen, die aktuell nicht ausbilden, zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe im Sample Ausbildungsbetriebe sind: Insgesamt geben 82,7 Prozent der befragten Betriebs- und Personalräte an, aktuell oder üblicherweise auszubilden, während 17,3 Prozent keine Ausbildung durchführen.

Zwischen der Ausbildungsaktivität und dem Vorhandensein einer JAV besteht ein deutlicher Zusammenhang. In ausbildungsaktiven Betriebsstätten mit Betriebs- oder Personalrat ist zu 45,8 Prozent eine JAV vorzufinden, wobei im öffentlichen Dienst sowohl Ausbildungsaktivitäten (86,1 Prozent) als auch, wie bereits in Abbildung 1 gezeigt, das Vorhandensein einer JAV (52,9 Prozent) höher als in der Privatwirtschaft ausfallen (81,6 Prozent/43,4 Prozent). Gleichwohl verfügen 3,6 Prozent der Betriebe und Dienststellen über eine JAV, obwohl aktuell keine Ausbildung stattfindet.⁸

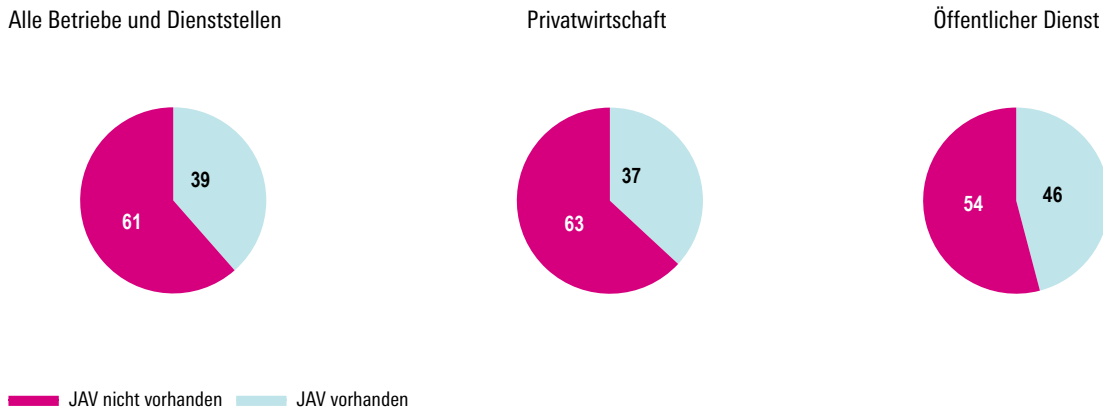
Für die weitere, tiefergehende Betrachtung der Verbreitung von JAVen werden im Folgenden Betriebsmerkmale, Merkmale der Arbeitsbeziehungen sowie standortbezogene Rahmenbedingungen in Betracht gezogen. Dafür werden ausschließlich Ausbildungsbetriebe untersucht; d. h. die (wenigen) Betriebe mit JAVen, die sich nicht als Ausbildungsbetriebe deklarieren, sind folgend ausgeschlossen.

Die Darstellung erfolgt zunächst anhand bivariater Verteilungen und wird daraufhin über multivariate Auswertungen vertieft.

⁸ Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass zu einem gewissen Anteil auch die Interessen jugendlicher Arbeitnehmer*innen vertreten werden, auch wenn zum jetzigen Zeitpunkt keine Auszubildenden beschäftigt sind. Es könnte aber auch auf falsche Angaben in der Befragung zurückzuführen sein.

Verbreitung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben und Dienststellen mit Betriebs- bzw. Personalrat

Angaben in Prozent



Anmerkungen: N = 3.879; gewichtete Angaben

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

WSI

Tabelle 2

Verbreitung von JAVen in Ausbildungsbetrieben und in Nicht-Ausbildungsbetrieben

Angaben in Prozent

	Alle Betriebe	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
Ausbildungsbetriebe	82,7	81,6	86,1
darunter: JAV vorhanden	45,8	43,4	52,9
keine Ausbildungsbetriebe	17,3	18,4	13,9
darunter: JAV vorhanden	3,6	3,4	4,7

Lesehilfe: 82,7 Prozent aller Betriebe und Dienststellen bilden gemäß Angabe des BR/PR üblicherweise oder aktuell aus. Darunter ist in 45,8 Prozent eine JAV gebildet. 17,3 Prozent der Betriebe und Dienststellen bilden üblicherweise nicht aus, dennoch haben 3,6 Prozent dieser Betriebe eine JAV.

Anmerkungen: N= 3.756; gewichtete Angaben

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

WSI

5.2 Verbreitung von JAVen nach Betriebsmerkmalen

Die Verbreitung von Betriebs- und Personalräten ist stark von strukturellen Faktoren wie der Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und der Zusammensetzung der Belegschaft abhängig (vgl. Kapitel 2.3). Da die gesetzlichen, aber auch organisationslogischen Voraussetzungen für die Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, wie das Erreichen bestimmter Schwellenwerte bei der Anzahl der Wahlberechtigten, weitgehend analogen Logiken folgen, unterliegt auch die JAV-Verbreitung diesen Merkmalen (vgl. Kapitel 4). Das bedeutet: In Branchen oder Betriebsgrößenklassen, in denen die Gründung eines Betriebsrats aufgrund der

Rahmenbedingungen erschwert ist, erwarten wir konsequenterweise auch *innerhalb* der Betriebe mit Betriebsrat eine geringere JAV-Dichte. Die JAV ist somit denselben betriebsstrukturellen Dynamiken ausgesetzt wie das jeweilige Hauptgremium.

Betrachtet man die Verbreitung nach Betriebsgröße, ergibt sich ein klares Bild (Abbildung 2). Wie angenommen, steigt in allen Ausbildungsbetrieben mit zunehmender Betriebsgröße auch der Anteil der Betriebe mit einer JAV kontinuierlich an. Das Spektrum reicht dabei von einem JAV-Anteil von elf Prozent in der kleinsten Betriebsgrößenklasse bis zu einem JAV-Anteil von 75 Prozent in Großbetrieben. Die Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sind insbesondere in beschäftigtenstarken Betriebsstätten hoch.

Verbreitung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent



Anmerkungen: N = 3.106; nur Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- oder Personalrat; gewichtete Angaben

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

WSI

Neben der Betriebsgröße selbst zeigt sich ein vergleichbarer Zusammenhang auch bei Merkmalen, die mit der Betriebsgröße korreliert sind (nicht in Abbildung 2 enthalten): Dies betrifft etwa Betriebe, die Teil eines Unternehmens sind, im Vergleich zu eigenständigen Betrieben oder die Existenz eines Konzern- oder Europäischen Betriebsrats respektive die einer Stufenvertretung im öffentlichen Dienst.

Zur weiteren Differenzierung weist Tabelle 3 zusätzliche strukturelle Merkmale des Betriebs aus, jeweils für alle Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- und Personalrat als auch getrennt für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst.

In Deutschland gibt es traditionell stark mitbestimmte Branchen, während Betriebs- und Personalräte in anderen weniger verbreitet sind. Analoge Pfadabhängigkeiten nach Branchen und auch Regionen erwarten wir auch bei der Verbreitung von JAVen (Hypothese 2). Entlang der Annahmen zeigt sich ihre tatsächliche Verbreitung: Überdurchschnittlich gut vertreten sind JAVen bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern (83,9 Prozent) und im produzierenden Gewerbe (52,7 Prozent). Schwächer vertreten sind sie hingegen in der Branche „Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit“ (29,6 Prozent) sowie „Kunst, Unterhaltung, Erholung und sonstige Dienstleistungen“ (32 Prozent).

Besonders hervorzuheben ist, dass in nahezu allen Finanz- und Versicherungsdienstleistern des öffentlichen Sektors (95,8 Prozent) eine JAV vorhanden ist (vor allem bei Sparkassen). Zudem zeigt sich die regionale Lage als relevant: In 38,3 Prozent der ostdeutschen und in 47,3 Prozent der westdeutschen Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- und Personalrat ist eine JAV eingerichtet.

Wie bei der Gesamtzahl der Beschäftigten wirkt sich auch die Anzahl der Auszubildenden darauf aus, wie verbreitet JAVen sind (Hypothesen 3 und 4). Die Zahl der Auszubildenden wurde in der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 als absolute Anzahl erhoben und wurde anschließend in prozentuale Anteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl gruppiert. Mit steigendem Anteil an Auszubildende erhöht sich auch die Verbreitung an JAVen. Machen Auszubildende einen äußerst geringen Anteil an den Beschäftigten aus (null bis 0,8 Prozent), so weist rund jeder fünfte Ausbildungsbetrieb eine JAV auf. Sind fast sechs Prozent aller Beschäftigten Auszubildende, gibt es in mehr als der Hälfte der Betriebe oder Dienststellen eine JAV (56,8 Prozent). Die bereits geschilderten Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft sind auch hier zutreffend und erweisen sich als stabil.

Ein vergleichbarer Zusammenhang zeigt sich mit der Dauer, die der Betriebs- oder Personalrat bereits besteht.⁹ In der Befragung liegt die Information vor, in welchem Jahr zum ersten Mal ein Betriebs- oder Personalrat gewählt wurde. Vor dem Hintergrund, dass lange Zeit bestehende Gremien mehr Möglichkeiten hatten, stabile Strukturen aufzubauen und Handlungsspielraum zugunsten unterschiedlicher Beschäftigtengruppen auszuschöpfen, wird erwartet, dass Betriebe mit langjährig aktiven Mitbestimmungsgremien eher eine JAV bilden als solche mit jüngeren Gremien (Hypothese 5). Die Ergebnisse sind mit dieser Annahme vereinbar: Je jünger das Gremium, desto geringer ist der Anteil der Betriebe mit einer JAV.

Dabei zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen Betriebsrat oder Personalrat geringer ausfallen, wenn das Gremium vor 1994 gegründet wurde. Stärker ausgeprägt sind die Unterschiede, wenn sich das Gremium zwischen 1994 und 2006 gebildet hat, wobei es in mehr als einem Drittel der Betriebe mit Betriebsrat (35,7 Prozent) und dazu im Gegenzug in mehr als der Hälfte der Einrichtungen mit Personalrat (53,1 Prozent) eine JAV gibt. Wurde das Gremium 2006 oder später gegründet, ist der Anteil in der Privatwirtschaft etwas höher als im öffentlichen Dienst.

Tabelle 3

Anteil der Betriebe und Dienststellen mit JAV nach ausgewählten Betriebsmerkmalen

Angaben in Prozent

Branche	Alle Betriebe	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	*	*	*
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	52,7	53,3	34,7
Baugewerbe	44,0	40,1	*
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	44,9	45,0	*
Information und Kommunikation	46,2	40,0	*
Finanz- und Versicherungsdienstleister	83,9	74,5	95,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42,8	42,2	50,4
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	29,6	24,5	39,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	32,0	22,6	38,6
Öffentliche Verwaltung	52,7	*	53,4
Ost-/Westdeutschland			
Ostdeutschland	38,3	37,0	42,0
Westdeutschland	47,3	44,6	54,8
Anteil Auszubildende im Betrieb (gruppiert)			
> 0 bis 0,8 %	20,8	19,6	24,7
> 0,8 bis 3,1 %	37,0	33,7	44,4
> 3,1 bis 5,9 %	51,2	48,0	60,2
> 5,9 %	56,8	54,8	63,2
Jahr der ersten Wahl des Betriebs-/Personalrats			
vor 1976	72,7	73,4	71,8
zwischen 1976 und 1994	41,7	40,2	43,5
zwischen 1994 und 2006	40,7	35,7	53,1
2006 und später	25,9	28,6	17,5

Anmerkungen: * Angabe nicht ausgewiesen, da Fallzahl kleiner als 20; N= 3.221; nur Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- oder Personalrat, gewichtete Angaben.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

WSI

⁹ Es gibt keine Angabe in der Befragung zum Betriebsalter, das jedoch mit der hier ausgewerteten Angabe zur ersten Wahl des Betriebsrats hoch korreliert sein dürfte.

5.3 Verbreitung von JAVen nach mitbestimmungsrelevanten Merkmalen

Ebenso wie betriebsstrukturelle Merkmale bedingen, dass sich die Verbreitung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen unterscheidet, geben auch Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung und Tarifbedingungen wichtige Hinweise (Tabelle 4). Die Bestandsaufnahme dazu, ob eine JAV besteht, wird mit Blick auf mitbestimmungsrelevante Merkmale erweitert. Dazu wird untersucht, wie der Anteil an JAVen in Betrieben variiert, die sich in der Tarifbindung, im Anteil der Gewerkschaftsmitgliedern an der Belegschaft oder bei einer Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber unterscheiden.

In tarifgebundenen Betrieben gibt es erheblich häufiger eine JAV als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Eine JAV ist häufiger vorzufinden, wenn es nicht nur einen Haustarifvertrag gibt (41,3 Prozent), sondern der Betrieb einem Branchentarifvertrag unterliegt (50,5 Prozent). Gleichwohl liegt die JAV-Verbreitung in tarifgebundenen privatwirtschaftlichen Betrieben im Durchschnitt etwas niedriger als im öffentlichen Sektor (52,7 Prozent).

Blickt man auf die Beschäftigtenstruktur und wie viele der Beschäftigten einer Gewerkschaft angehören, zeigt sich: In Betrieben und Einrichtungen mit hoher Gewerkschaftszugehörigkeit unter Be-

schäftigten ist häufiger eine JAV vorhanden als in Betrieben mit einer geringen Gewerkschaftsdichte. Ähnlich wie bei den Auszubildenden auch, sind die Angaben zur Gewerkschaftsmitgliedschaft als gruppierte, prozentuale Angaben an der Gesamtheit der Beschäftigten dargestellt.

Neben der Nähe zu Gewerkschaften ist die Mitbestimmungskultur ebenso relevant für das Vorhandensein einer JAV (Hypothese 6). Ob Betriebsräte ihre Arbeit ungestört ausüben können, wirkt sich auf die Wahrscheinlichkeit einer JAV-Gründung aus. Versucht der Arbeitgeber häufig, die Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates zu behindern, liegt der Anteil der Betriebe mit JAVen mit 32,5 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Diese Situation scheint sich insbesondere in der Privatwirtschaft negativ auszuwirken (29,2 Prozent). Die Angaben zur gelegentlichen Behinderung von Beteiligungsrechten und der Nicht-Behinderung liegen eng beieinander.

Nachdem dargestellt wurde, wie die Anteile an Betrieben und Dienststellen mit einer JAV nach bestimmten Merkmalen variieren, wird im nächsten Schritt multivariat getestet, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins einer JAV im Betrieb beeinflussen.

Tabelle 4

Anteil der Betriebe und Dienststellen mit JAV nach ausgewählten Angaben zu Arbeitsbeziehungen in den Betriebsstätten
Angaben in Prozent

Tarifbindung	Alle Betriebe	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
kein Tarifvertrag	*	31,8	*
Branchentarifvertrag	*	50,5	*
Haustarifvertrag	*	41,3	*
Branchen- und Haustarifvertrag	*	48,7	*
Öffentlicher Dienst	*	*	52,7
Anteil Gewerkschaftsmitglieder			
0 bis 6,6 %	40,3	37,7	47,4
6,6 bis 15,8 %	45,8	39,5	59,6
15,8 bis 37,5 %	51,7	48,5	62,0
über 37,5 %	53,8	53,8	53,5
Arbeitgeber versucht Beteiligungsrechte des BR/PR zu behindern			
ja, häufig	32,5	29,2	47,7
ja, manchmal	48,2	44,6	58,0
nein, nie	45,7	44,3	49,1

Anmerkungen: * Form der Tarifbindung im öffentlichen Dienst nicht ausgewiesen. N= 3.221; nur Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- oder Personalrat; gewichtete Angaben.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

5.4 Welche Faktoren erklären das Vorhandensein einer JAV?

Für die multivariaten Auswertungen werden wie bei den bivariaten Analysen ausschließlich Ausbildungsbetriebe bzw. Dienststellen mit bestehendem Betriebs- bzw. Personalrat berücksichtigt. Um die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen angemessen abzubilden, werden getrennte logistische Regressionsmodelle für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst geschätzt (siehe Tabelle 5).

Bei der logistischen Regression handelt es sich um ein Verfahren zur Analyse dichotomer abhängiger Variablen. Im vorliegenden Fall wird modelliert, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht (1 = ja, 0 = nein). Die geschätzten Koeffizienten geben an, wie sich die Log-Odds (Logit) der Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer JAV verändern, wenn sich eine unabhängige Variable um eine Einheit erhöht, während alle anderen Variablen konstant gehalten werden. Positive Koeffizienten weisen auf eine höhere, negative auf eine geringere Wahrscheinlichkeit hin, dass eine JAV existiert.

Als unabhängige Variablen werden alle, weiter oben bereits beschriebenen Merkmale eingeführt.¹⁰

Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft erweisen sich insbesondere betriebsstrukturelle Merkmale als zentrale Einflussfaktoren. Die Beschäftigtenanzahl zeigt einen signifikant positiven Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer JAV: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV existiert. Ähnlich verhält es sich bei den Auszubildenden: Je höher deren Anteil im Betrieb, desto wahrscheinlicher gibt es eine JAV.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem zwischen den Branchen. Referenz ist das produzierende Gewerbe (ohne Bau). Eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit dafür, dass es im Betrieb eine JAV gibt, findet sich in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Demgegenüber ist die Wahrscheinlichkeit in mehreren Dienstleistungsbranchen signifikant geringer, insbesondere in unternehmensnahen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Gesundheit sowie in Kunst, Unterhaltung und sonstigen Dienstleistungen. Auch im Handel, Verkehr, der Lagerei und im Gastgewerbe ist die Wahrscheinlichkeit niedriger. Diese Befunde unterstreichen, dass sich JAV in der Privatwirtschaft ungleich auf die Sektoren verteilen.

Darüber hinaus zeigen sich Hinweise auf regionale Unterschiede: In Westdeutschland ist

auch unter Kontrolle aller weiteren Faktoren die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV besteht, höher als in Ostdeutschland, wenngleich der Effekt nur schwach signifikant ist.

Unter den mitbestimmungsbezogenen Faktoren kommt insbesondere der Tarifbindung eine wichtige Rolle zu. Liegt ein Branchentarifvertrag vor, geht dies mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit für eine JAV einher, während Haustarifverträge oder die Kombination aus Branchen- und Haustarifvertrag keinen eigenständigen signifikanten Effekt zeigen.

Beim Thema Behinderung betrieblicher Mitbestimmung deutet das Modell darauf hin, dass Betriebe, in denen die Arbeit des Betriebsrats nur manchmal oder gar nicht durch den Arbeitgeber behindert wird, eine höhere Wahrscheinlichkeit einer JAV aufweisen als Betriebe mit häufiger Behinderung.

Schließlich zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten und der Wahrscheinlichkeit einer JAV. Mit steigendem Anteil gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass eine JAV besteht.

Öffentlicher Dienst

Auch im öffentlichen Dienst spielen betriebsstrukturelle Faktoren eine zentrale Rolle. Sowohl die Beschäftigtenanzahl als auch der Anteil der Auszubildenden weisen signifikant positive Effekte auf. Größere Dienststellen sowie solche mit einem höheren Anteil an Auszubildenden verfügen mit höherer Wahrscheinlichkeit über eine JAV.

Im Unterschied zur Privatwirtschaft zeigen sich bei den mitbestimmungsbezogenen Variablen jedoch kaum signifikante Effekte. Weder die Behinderung der Personalratsarbeit durch den Arbeitgeber noch der gewerkschaftliche Organisationsgrad weisen einen systematischen Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer JAV auf. Dies deutet darauf hin, dass JAVen im öffentlichen Dienst weniger stark von betrieblichen Konfliktkonstellationen oder gewerkschaftlicher Stärke abhängen, sondern stärker institutionell abgesichert sind.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes bestehen jedoch Unterschiede zwischen den Branchen. Referenz ist die öffentliche Verwaltung. In den Bereichen Erziehung und Gesundheit ist die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer JAV signifikant geringer. Für sonstige Bereiche des öffentlichen Dienstes zeigt sich hingegen eine höhere Wahrscheinlichkeit. Diese Befunde verweisen darauf, dass auch innerhalb des öffentlichen Dienstes unterschiedliche institutionelle und strukturelle Bedingungen für die Verbreitung von JAVen bestehen.

Regionale Unterschiede gibt es auch im öffentlichen Dienst: In Westdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV existiert, signifikant höher als in Ostdeutschland.

¹⁰ Nicht aufgenommen werden konnte das Gründungsjahr der Betriebs- bzw. Personalräte, da diese Angaben für mehr als die Hälfte der Stichprobe nicht vorliegen.

Multivariate Analyse: Gibt es eine JAV?

Binäre logistische Regressionen: 1 = ja, 0 = nein. Links: Privatwirtschaft; rechts: öffentlicher Dienst.
Nur Ausbildungsbetriebe mit Betriebs- oder Personalrat.

	Privatwirtschaft	öffentlicher Dienst
Beschäftigtenanzahl (logarithmiert)	1,036*** (17,19)	1,078*** (10,50)
Anteil Auszubildende an Gesamtbelegschaft	0,102*** (7,62)	0,136*** (5,28)
Branche Privatwirtschaft: 1. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,907 (-1,05)	
2. Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe (Referenz)		
3. Baugewerbe	-0,353 (-1,18)	
4. Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	-0,412** (-2,69)	
5. Information und Kommunikation	-0,403 (-1,36)	
6. Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,931** (2,88)	
7. Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,851*** (-4,33)	
8. öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	-1,785*** (-10,37)	
9. Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	-1,034*** (-3,46)	
10. Öffentliche Verwaltung (nur privatrechtliche Rechtsform, d. h. BR)	-0,936* (-2,15)	
Westdeutschland	0,263+ (1,78)	0,668* (2,38)
Behinderung Mitbestimmung: Ja, häufig (Referenz)		
Behinderung Mitbestimmung: Ja, manchmal	0,484* (2,29)	0,118 (0,26)
Behinderung Mitbestimmung: Nein, nie	0,467* (2,21)	-0,214 (-0,47)
Tarifbindung: kein Tarif (Referenz)		
Tarifbindung: Branchentarif	0,441** (3,13)	
Tarifbindung: Haustarif	0,162 (0,94)	
Tarifbindung: Branchen- und Haustarif	0,185 (0,97)	
Anteil Beschäftigte in Gewerkschaft	0,00951*** (3,67)	-0,00244 (-0,42)
Branche öffentlicher Dienst: 1. Sonstige Branchen		1,167** (2,73)
2. Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit		-1,117** (-3,26)
3. Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister		-0,425 (-0,89)
4. Öffentliche Verwaltung (nur öffentlich-rechtliche Rechtsform, d. h. PR) (Referenz)		
Konstante	-6,878*** (-15,73)	-6,785*** (-8,85)
Fallzahl	2.028	626
Pseudo R ² (McFadden)	0,256	0,276

Anmerkungen: z-Werte in Klammer; + p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, eigene Berechnung

Zusammenfassende Einordnung

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst betriebsstrukturelle Faktoren (Betriebsgröße, Ausbildungsintensität) maßgeblich für das Vorhandensein einer JAV sind. Daneben unterscheiden sich die Einflussfaktoren zwischen den beiden Sektoren jedoch: Während in der Privatwirtschaft auch institutionelle Rahmenbedingungen wie Tarifbindung, gewerkschaftliche Organisation und das Ausmaß betrieblicher Konflikte eine wichtige Rolle spielen, treten diese Faktoren im öffentlichen Dienst in den Hintergrund. Hier scheint die Verbreitung von JAVen stärker durch strukturelle und institutionell vorgegebene Rahmenbedingungen geprägt zu sein.

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.

6 FAZIT

Der Beitrag verfolgt das Ziel, einen ersten grundlegenden Überblick darüber zu geben, wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Deutschland verbreitet sind. Die vorgenommenen Analysen anhand der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 kommen zu dem Ergebnis: Größere Betriebe, ein hoher Auszubildendenanteil, bestimmte Branchen (insbesondere die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie das Produzierende Gewerbe ohne Baugewerbe) sowie ein Standort in Westdeutschland erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine JAV besteht. Zudem weist der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft größere Chancen für eine JAV auf.

Zugleich wird deutlich, dass sich die Einflussfaktoren zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst unterscheiden. In der Privatwirtschaft spielen neben den betrieblichen Strukturmerkmalen auch institutionelle Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle: Branchentarifverträge, ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad sowie eine wenig erschwerte Betriebsratsarbeit gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein einer JAV einher. Im öffentlichen Dienst zeigen sich solche Zusammenhänge hingegen nicht in gleicher Weise; hier scheint die Verbreitung von JAVen stärker durch strukturelle und institutionell vorgegebene Rahmenbedingungen geprägt zu sein.

Insgesamt bestätigt sich damit die Annahme einer „doppelten Selektion“: In welchen Betrieben und Dienststätten eine JAV die Interessen jugendlicher Angestellter und Auszubildender vertritt, ist demnach einerseits stark abhängig von den strukturellen Pfadabhängigkeiten, die bereits das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats in einem Betrieb oder einer Dienststelle prägen. Andererseits hängt es stark davon ab, ob ein Betrieb oder eine Dienststelle ausbildungsaktiv ist.

Die Ergebnisse sind als erster systematischer Überblick zu verstehen und eröffnen weitere Forschungsperspektiven. Die Angaben der Befragung stammen von Betriebs- oder Personalräten. Ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn wäre zu erwarten, wenn künftig auch die Perspektive von JAV-Mitgliedern selbst stärker einbezogen wird. Weiterführende Studien sind daher notwendig, um insbesondere die Arbeitsweise und Wirkung von JAVen genauer zu untersuchen. Besonders vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftesituation und demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt scheint es umso wichtiger, die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung sowohl durch Betriebs- und Personalräte als auch durch JAVen für eine zukunftsfähige und dabei qualitativ hochwertige Ausbildung im Betrieb stärker in den Fokus zu nehmen.

- Addison, J. T./Bellmann, L./Schnabel, C./Wagner, J. (2003):** German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants, in: Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 123 (3), S. 339–358
- Artus, I./Kraetsch, C./Röbenack, S. (2016):** Betriebsratsgründungen. Typische Phasen, Varianten und Probleme, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 183–191
- Behrens, M./Dribbusch, H. (2024):** Mitbestimmung bleibt umkämpft. Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, in: WSI-Mitteilungen 77 (6), S. 457–476
- Berger, K./Decker, D./Fogolin, A./Hucker, T./Moraal, D. (2013):** Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen, Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- Berger, K./Eberhardt, C. (2019):** Ausbildung und Mitbestimmung in klein- und mittelständischen Betrieben in Deutschland. Welchen Beitrag leisten Betriebsräte in Ausbildungsfragen?!, in: Gramlinger, F./Iller, C./Ostendorf, A./Schmid, K./Tafner, G. (Hrsg.): Bildung = Berufsbildung? Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK), Bielefeld, S. 87–98
- Berger, V./Stadler, J./Wolter, S. (2025):** Mitbestimmung. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 669, Berlin, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-669-mitbestimmung-zusammenarbeit-betriebsrat-betriebe-und-beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Zugriff: 09.12. 2025)
- BMBFSFJ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2025):** Berufsbildungsbericht 2025, Berlin
- Brehmer, W. (2024):** Methodik der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, in: WSI-Mitteilungen 77 (6), S. 458–466
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2023):** Ausbildungsreport 2023, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2024):** Ausbildungsreport 2024, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2025):** Ausbildungsreport 2025, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2022):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 328–336
- Ellguth, P./Kohaut, S./Möller, I. (2014):** The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1-2), S. 27–41
- Ellguth, P./Trinczek, R. (2016):** Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 172–182
- Emmenegger, P./Graf, L./Strebel, A. (2021):** Die Rolle der Gewerkschaften in der Berufsbildung: Ein Vergleich Deutschlands und der Schweiz, in: Dernbach-Stolz, S./Eigenmann, P./Kamm, C./Kessler, S. (Hrsg.): Transformationen von Arbeit, Beruf und Bildung in internationaler Betrachtung, Internationale Berufsbildungsforschung, Wiesbaden, S. 61–78
- Hohendanner, C./Kohaut, S. (2024):** 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell?, in: IAB-Forum vom 22.04.2024, <https://iab-forum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell/> (letzter Zugriff: 06.12.2025)
- Hohendanner, C./Kohaut, S. (2025):** Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung: keine Trendwende in Sicht, in: IAB-Forum vom 30.05.2025, <https://iab-forum.de/tarifbindung-und-betriebliche-mitbestimmung-keine-trendwende-in-sicht/> (letzter Zugriff: 06.12.2025)
- Karbach, L. (2014):** Übernahme ist Verhandlungssache. Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung. Sozialforschungsstelle Dortmund: Beiträge aus der Forschung Nr. 190, Dortmund
- KMK (Kulturministerkonferenz) (2019):** Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf – Bankkaufmann und Bankkauffrau, Berlin
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2024):** The Demise of Works Councils in Germany. Universität Erlangen-Nürnberg: LASER Discussion Papers, Paper Nr. 151, Erlangen-Nürnberg
- Mayerböck, A./Krüger, T. (2021):** WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 – Methodenbericht, Umfragezentrum Bonn (uzbonn), Bonn, https://www.boeckler.de/pdf/wsi_brs_methodenbericht_2021.pdf (letzter Zugriff: 05.09.2024)
- Perschke, H. (2024):** Rechte und Pflichten der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Rechtsprechungsübersicht Jugend- und Auszubildendenvertretung, Münster
- Scheier, F. (2015):** Schwache Beschäftigte und betriebliche Arbeitspolitik – neue Herausforderungen und Handlungsansätze der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, Freie Universität Berlin, Berlin
- Schönfeld, G./Wenzelmann, F./Pfeifer, H. (2024):** Struktur und Aufwand des betrieblichen Ausbildungspersonals: Empirische Analysen auf Basis der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen, Bonn
- Splanemann, A. (2025):** Die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Tipps und Arbeitshilfen für die Praxis – Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Personalrat, 6. überarb. und aktual. Auflage, Frankfurt
- Statistisches Bundesamt (2008):** Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008), Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 05.09.2024)



IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 113, Juni 2026

Wo gibt es Jugend- und Auszubildendenvertretungen
in Deutschland?

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (211) 7778-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-15 0

rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Magdalena Polloczek

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Telefon +49 (211) 7778-333

magdalena-polloczek@boeckler.de

www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der

Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)