

Gute Vorbereitung ist alles! Tipps für eine gelungene JAV-Wahl!

JAV-Wahl - so funktioniert's!

Die **Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung** rücken näher. Spätestens jetzt ist es an der Zeit, die ersten Schritte für die Wahl einzuleiten. Was Betriebsrat und Wahlvorstand dabei zu beachten haben, beschreibt unser Referent Knut-Olav Banke.



Alle zwei Jahre finden in den „geraden Jahren“ (2008, 2010, 2012 ...) in der Zeit vom 01.10. bis zum 30.11. die **Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** statt. Fußballbegeisterte können sich den Termin leicht merken: Regelmäßige Wahlen sind immer im Herbst des Jahres der Fußball Europa- bzw. -weltmeisterschaft. Wurde die **JAV** außerhalb des gesetzlich vorgegebenen Wahlzeitraums gewählt, (z.B. bei ihrer erstmaligen Errichtung), so gilt dieser Wahltermin, wenn die **JAV** am 01.10. des betreffenden Jahres bereits ein Jahr oder länger im Amt war. Neuwahlen sind durchzuführen, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder der **JAV** nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl gesunken ist oder die **JAV** mit der Mehrheit ihrer Stimmen den Rücktritt beschlossen hat. Für die Wahl der JAV gelten im Wesentlichen die gleichen Verfahrensregeln und Grundsätze wie für die Betriebsratswahl. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verweist für die **JAV-Wahl** nahezu umfassend auf die für den **Betriebsrat** geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Wahlordnung (WO; vgl. §§ 63, 64 BetrVG sowie §§ 38 ff. WO). Deshalb werden nachfolgend vor allem die Besonderheiten der JAV-Wahl dargestellt.

Voraussetzungen für die Wahl

Voraussetzung für die Wahl einer JAV ist, dass im Betrieb, in dem eine solche gewählt werden soll, ein Betriebsrat existiert. Eine weitere, entscheidende Bedingung ist, dass in dem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die sich in einer Berufsausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Hierunter fallen nicht nur Auszubildende, sondern grundsätzlich auch Umschüler, Volontäre und Praktikanten, sofern sie in den Betrieb eingegliedert sind und in einer Vertragsbeziehung zum Arbeitgeber stehen. Betriebspraktika von Schülern oder Pflichtpraktika von Studenten im Rahmen der Hochschulausbildung sind vom Anwendungsbereich ausgenommen.

Bestellung des Wahlvorstands

Bevor gewählt werden kann, muss ein Wahlvorstand zur Durchführung und Vorbereitung der Wahl bestellt werden. Hierfür ist der Betriebsrat zuständig. Sind die Voraussetzungen für die Errichtung einer JAV gegeben, muss er aktiv werden, er hat keinen Beurteilungsspielraum. Die Missachtung dieser Handlungspflicht kann eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG darstellen. Der Betriebsrat hat den Wahlvorstand sowie seinen Vorsitzenden zu bestimmen. Der Wahlvorstand hat immer aus einer ungeraden Zahl zu bestehen, mindestens aus drei Mitgliedern. Darüber hinaus muss wenigstens ein Mitglied des Wahlvorstands wahlberechtigt zur Betriebsratswahl, also älter als 18 Jahre alt sein und eine mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit aufweisen. Besteht bereits eine JAV, so hat der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren spätestens vier Wochen vor Ende der Amtszeit der amtierenden JAV den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden zu bestellen. Ist das normale Wahlverfahren durchzuführen, muss dies spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit passieren. Damit der Wahlvorstand nicht bereits zu Beginn der Wahlvorbereitung unter Zeitdruck gerät, sollte dieser – abweichend von den Mindestfristen – bereits zu einem früheren Zeitpunkt bestellt werden. Dies ist zulässig.

Normales oder einfaches Wahlverfahren?

Bevor ein Wahlausschreiben erfolgt, muss der Wahlvorstand prüfen, nach welchem Verfahren gewählt wird. Es ist zwischen dem normalen und dem vereinfachten Wahlverfahren zu unterscheiden. Das vereinfachte Wahlverfahren ist anzuwenden, wenn in der Regel zwischen 5 und 50 Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in dem Betrieb beschäftigt werden. Das „normale“ Wahlverfahren muss durchgeführt werden, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende tätig sind. Sind zwischen 51 und 100 Wahlberechtigte beschäftigt, kann zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber

das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart werden. Da das vereinfachte Wahlverfahren nicht wirklich einfacher ist, empfiehlt sich dies im Zweifel nicht. Die beiden Wahlverfahren unterscheiden sich vor allem in den zu beachtenden Fristen. Beim vereinfachten Verfahren gelten kürzere Fristen. So können Wahlvorschläge nur bis eine Woche vor Durchführung der Wahlversammlung eingereicht werden. Des Weiteren kann nur bis spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung ein Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe erfolgen. Ebenso verkürzen sich die Fristen für die Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat auf vier Wochen. Die Wahl selber erfolgt im vereinfachten Wahlverfahren auf einer Wahlversammlung. Der Wahlvorstand sollte zur Vereinfachung der gesamten Vorbereitung, insbesondere auch zur Fristenberechnung, unbedingt eine Formularsammlung zur JAV-Wahl verwenden.

Aufstellung der Wählerliste

Nach seiner Bestellung hat der Wahlvorstand die Pflicht, die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Dazu muss er zunächst eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) aufstellen und die Anzahl der zu wählenden JAV-Mitglieder festlegen. Die Einleitung der Wahl erfolgt dann durch Erlass und Aushang des Wahlausschreibens, in dem unter anderem Angaben zur Größe des Gremiums und der genaue Wahltag enthalten sind. Bei der Erstellung der Wählerliste hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand die erforderlichen Unterlagen und Informationen zur Verfügung zu stellen.

Wahlberechtigung – das aktive Wahlrecht

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Maßgeblich für die Feststellung der Wahlberechtigung ist der Tag der Wahl. In formeller Hinsicht ist für die Wahlberechtigung darüber hinaus die Eintragung in die Wählerliste erforderlich. Wird die betriebliche Berufsausbildung teilweise in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens durchgeführt, so ist der Auszubildende dem Stammbetrieb zugeordnet, wenn dieser die Ausbildung zentral leitet. Der Auszubildende ist dann nur im Stammbetrieb wahlberechtigt; ein Wahlrecht bei den übrigen Betrieben besteht nicht.

Wählbarkeit – das passive Wahlrecht

Anders als bei der Wählbarkeit zum Betriebsrat ist eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit oder ein Mindestalter für die Wählbarkeit nicht erforderlich. Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Mitglieder des Betriebsrats können nicht gewählt werden. Im Gegensatz dazu sind seine Ersatzmitglieder zur JAV wählbar, sofern sie nicht für ein anderes Mitglied des Betriebsrats nachgerückt sind.

Feststellung des Höchstalters

Entscheidend für die Feststellung der Höchstaltersgrenze von 25 Jahren ist der Tag des Beginns der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, nicht der Wahltag. An diesem Tag darf der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Vollendet ein Jugendvertreter im Laufe seiner Amtszeit das 25. Lebensjahr, so bleibt er bis zum Ende der Wahlperiode Mitglied der JAV.

Größe der JAV

Maßgebend für die Größe der JAV ist die Zahl der am Tage des Erlasses des Wahlausschreibens „in der Regel“ im Betrieb beschäftigten Jugendlichen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer.

Größe der JAV

Wahlberechtigte Beschäftigte Zu wählende Mitglieder

- 5 - 20 1
- 21 - 50 3
- 51 - 150 5
- 151 - 300 7
- 301 - 500 9
- 501 - 700 11
- 701 - 1000 13
- Mehr als 1000 15

Ändert sich zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Tag der Wahl die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, so nehmen die neu Eingetretenen an der Wahl teil, die Ausgeschiedenen wählen nicht mehr, die Zahl der zu wählenden JAV-Mitglieder bleibt unverändert. Ohne Bedeutung ist es, wenn sich die Zahl der maßgeblich Beschäftigten nach der Wahl ändert.

Minderheitenquote

Das Minderheitengeschlecht muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein, wenn diese aus drei oder mehr Mitgliedern besteht. Die Minderheitenquote ermittelt sich nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Stichwort: d'Hondtsches Höchstzahlverfahren).

Beispiel für die Berechnung des Minderheitengeschlechts

Ein Betrieb hat 36 jugendliche Arbeitnehmer bzw. Auszubildende unter 25 Jahren. Die JAV hat drei Mitglieder. Es gibt 24 Frauen und 12 Männer. Zur Berechnung wird die Anzahl der männlichen und weiblichen Wahlberechtigten jeweils nacheinander durch die Ziffern 1, 2, 3 ... (bis zur Anzahl der zu wählenden Mitglieder) geteilt. Die Quote errechnet sich aus den sich ergebenden höchsten Werten:

Frauen Männer

$$24 : 1 = 24 \quad 12 : 1 = 12$$

$$24 : 2 = 12 \quad 12 : 2 = 6$$

$$24 : 3 = 8 \quad 12 : 3 = 4$$

In diesem Fall muss also mindestens ein Mann in der JAV vertreten sein, es sei denn, es gibt keine männlichen Kandidaten.

Wahlvorschläge

Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer können Wahlvorschläge einreichen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein, mindestens aber von drei Vorschlagsberechtigten. Die Unterzeichnung von 50 Wahlberechtigten ist immer ausreichend. Wird nur ein JAV-Mitglied und ein Ersatzmitglied gewählt, reichen zwei Unterschriften. Weist ein Vorschlag nicht die genügende Anzahl von Unterschriften auf, ist die Liste ungültig. Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet so hat er

auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrecht hält. Unterbleibt seine Erklärung innerhalb dieser Frist, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Liste gezählt. Die Prüfung und Bekanntmachung der Wahlvorschläge erfolgt durch den Wahlvorstand.

Stimmabgabe

Die Wahl ist geheim. Deshalb muss gewährleistet sein, dass die Stimmabgabe unbeobachtet stattfindet. Die Wahlurnen müssen ständig beaufsichtigt sein. Eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ist möglich. Der Wahlvorstand hat auf Verlangen eines Wahlberechtigten oder bei Kenntnis über eine Abwesenheit am Wahltag, die für eine schriftliche Stimmabgabe erforderlichen Unterlagen an den Wahlberechtigten zu übermitteln. Bei der Verhältniswahl kann der Wahlberechtigte nur eine Liste wählen.

Stimmensauszählung

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das Wahlergebnis bekannt. Bei der Auszählung müssen die Stimmzettel auf ihre Gültigkeit hin geprüft werden. Über das Wahlergebnis hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen. Wurden mehrere Listen eingereicht, erfolgt die Stimmauszählung, nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Stichwort: d'Hondtsches Höchstzahlverfahren). Eine Mehrheitswahl findet statt, wenn entweder nur ein Wahlvorschlag eingereicht worden ist oder nur ein Jugendvertreter zu wählen ist.

Aufgaben nach der Wahl

Der Wahlvorstand hat die zum Vertreter gewählten Arbeitnehmer von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Wenn der Gewählte nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach dem Zugang der Benachrichtigung die Wahl ablehnt, so gilt die Wahl als angenommen. Nachdem alle JAV-Mitglieder die Wahl angenommen haben, hat der Wahlvorstand die gewählten Mitglieder bekannt zu geben. Je eine Abschrift der Wahl Niederschrift ist dem Arbeitgeber und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zuzustellen.

Videotipp: Die JAV-Wahl in sechs einfachen Schritten

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de