

Die ersten Schritte zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

JAV-Wahl - Kandidaten gesucht!

Nicht nur die Durchführung der Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung, auch die Vorbereitung zur JAV-Wahl gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats. Ein erster wichtiger Schritt ist dabei die Kandidatengewinnung. Wie das am besten angegangen wird und was dabei zu beachten ist, erläutert Marcus Schwarzbach, Buchautor und Referent des ifb's.

Stand: 13.2.2014



© Alexander Rathis - Fotolia.com

Kandidaten erreichen

Mögliche Motive sich als Kandidat für die JAV-Wahl aufstellen zu lassen:

- Ich habe bereits in der Schule als Klassensprecher erste Erfahrungen gesammelt und möchte mich über die Arbeit in der **JAV** weiter entwickeln.
- Ich möchte Einfluss nehmen.
- Ich möchte das Verhandeln mit Vorgesetzten auf Augenhöhe lernen.
- Ich habe einen besonderen Kündigungsschutz.
- Ich möchte andere Menschen kennenlernen.

Zusammengefasst und in Form eines Flugblattes, einer Rundmail oder eines Aushangs verteilt, müssen diese möglichen Motive potenzielle Kandidaten erreichen. Dabei sollte aber auch dargestellt werden, warum die Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung so wichtig ist:

- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen der jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Betrieb. Sie achtet darauf, dass die zugunsten der Auszubildenden geltenden Gesetze, Tarifverträge und sonstige Vorschriften eingehalten werden.
- Die Auszubildenden haben großes Interesse an einer hohen Qualität der Ausbildung. Die Festlegung verbindlicher betrieblicher Ausbildungspläne und ein faires, objektives Beurteilungssystem zählen ebenso dazu wie bezahlte Arbeitskleidung, Lehrmittelfreiheit und Fahrtkostenzuschüsse. Ebenso wie die Übernahme nach der Ausbildung sind dies wichtige Themen für die Interessenvertreter der jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden.

Probleme hinterfragen

Wenn die vorgebrachten Argumente nicht reichen, zahlreiche Auszubildende und junge Arbeitnehmer für eine Kandidatur zu motivieren, sollte sich Betriebsrat und JAV nicht scheuen zu hinterfragen, warum dies so ist. Denn manchmal sind die Probleme hausgemacht. Dabei sollten insbesondere folgende Fragen offen diskutiert werden:

- Ist die Arbeit der JAV in der ablaufenden Amtsperiode geeignet, das Interesse an die Mitarbeit zu wecken? Oder ist sie eher nicht dazu geeignet?
- War die Öffentlichkeitsarbeit der JAV so, dass die Arbeit für die Auszubildenden nachvollziehbar ist?
- Kann die Selbstdarstellung von einer Kandidatur abschrecken?
- Beschränkt sich der Betriebsrat in der Suche auf Kandidaten, die nur aus seiner Sicht für das Amt geeignet sind?

Nur wenn diese Fragen ehrlich beantwortet werden, können sie Grundlage für das weitere Vorgehen sein. Dies kann beispielsweise darin bestehen, potenzielle Kandidaten direkt anzusprechen.

Ungeliebte Kandidaten?

Nach soviel Werbung können sich durchaus Kandidaten zur JAV-Wahl melden, mit denen sich die Betriebsratsmitglieder keine gute Zusammenarbeit vorstellen können. Dabei sollte sich jeder klar machen, dass es einzig und alleine die Entscheidung der Wähler ist, von wem sie vertreten werden wollen. Andererseits haben viele Betriebsratsmitglieder festgestellt, dass sich manches Verhalten ändert, wenn jemand selbst in der Verantwortung steht. Wer in der JAV- und Betriebsratssitzung an Diskussionen beteiligt, verändert oft seinen Blick auf Strategien des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertreter. Auch das eigene Rollenverständnis werden diese JAV-Mitglieder hinterfragen, wenn sie selbst spüren, dass sie es nicht jedem zu jeder Zeit Recht machen können. Ist im Gremium der Wille da, mit diesen neuen JAV-Mitgliedern zusammen zu arbeiten, kann die Integration vormaliger Betriebsratskritiker durchaus die Position des Betriebsrats stärken.

Fazit

Die Kandidatengewinnung ist ein erster, wichtiger Schritt, um die anstehende Wahl der JAV einzuläuten. Er sollte ernst genommen werden; denn nur mit genügend Kandidaten können die Interessen der jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden in der neuen Amtszeit angemessen vertreten werden.

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025