

JAV-Wahl: Nachwuchsförderung im Betriebsrat

Darum profitieren Belegschaft und Betriebsrat von einer JAV im Betrieb

Ein Betriebsrat hat Vorteile für die Belegschaft und auch für den Betrieb selbst: Unternehmen mit Mitbestimmung sind langfristig stabiler. Auch eine JAV hat viele Vorteile. Nicht nur für die jungen Arbeitnehmer und Azubis, sondern auch für den Betrieb und den Betriebsrat.



Redaktion

Stand: 13.2.2022

Lesezeit: 02:45 min



© AdobeStock_VadimGuzhiva

Es gibt mehrere Studien dazu, dass sich eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer positiv auf ein Unternehmen auswirkt: Die Arbeitnehmer profitieren sowieso. Aber auch die Betriebe und Unternehmen selbst sind langfristig oft stabiler und gesünder. Betriebe mit Mitbestimmung erholen sich z.B. nach Krisen besser. Erst kürzlich hat die Hans-Böckler-Stiftung außerdem eine Studie der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht, die ergab, dass Unternehmen mit starker Mitbestimmung deutlich seltener legale Spielräume in Bilanzierungsregeln nutzen, um beispielsweise ihre Gewinnsituation kurzfristig positiver darzustellen, als das vergleichbare Firmen mit schwacher oder ohne Mitbestimmung tun. Auch eine aggressive Steuervermeidung kommt im Schnitt deutlich seltener vor, wenn Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und über Betriebsräte mitbestimmen. Solche Unternehmen sind bei Anlegern vertrauenswürdiger und liefern zudem langfristig auch eine bessere Performance ab.

Eine JAV bringt Vorteile für alle

Auch eine JAV ist ein Vorteil für alle: Natürlich für die jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, denn die **Aufgabe der JAV** ist es, darüber zu wachen, dass sie korrekt behandelt werden und dass die für sie geltenden Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge eingehalten werden. Die JAV hilft, wenn es Probleme gibt, z.B. mit Vorgesetzten oder mit dem Meister. Sie arbeitet als eigenständiges Gremium dafür eng mit dem Betriebsrat zusammen. **Die JAV übt ihre Beteiligungsrechte nämlich über den Betriebsrat aus.** Sie beantragt dafür beim Betriebsrat Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern und Azubis im Betrieb helfen sollen, insbesondere bei Fragen zur Berufsbildung. **Die JAV ist auch Ansprechpartner** für die jungen Kollegen und Kolleginnen, nimmt Fragen und Anregungen auf und trägt diese beim Betriebsrat vor. Eine JAV nimmt an Betriebsratssitzungen teil bzw. ist bei Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dabei (§ 67 Abs. 2 Satz1 BetrVG).

Eine JAV ist ein Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach guten Azubis.

Das Unternehmen profitiert

Auch für ein Unternehmen hat es Vorteile, wenn eine JAV existiert: Viele Branchen kämpfen mit dem **Fachkräftemangel**. Offene Stellen, auch Ausbildungsplätze, können oft nur schwer besetzt werden. Gerade deshalb sollten Unternehmen an ihrem Auftreten arbeiten und sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, auch bekannt unter dem Begriff Employer branding. Es gilt, sich positiv von anderen abzusetzen, um die besten Arbeitskräfte zu bekommen und zu behalten. Die Besten können oft wählen, wo sie arbeiten wollen und bei der Auswahl kommt es gerade jungen Menschen nicht mehr nur auf die Bezahlung an. Denn gerade jüngere Arbeitnehmer legen viel **Wert auf die Arbeitsbedingungen**, z.B. auf eine gute Vereinbarkeit von Job und Freizeit und darauf, dass ihre Anliegen im Unternehmen wahrgenommen werden. Eine aktive Interessenvertretung auch und gerade der jüngeren Arbeitnehmer ist deshalb ein **Wettbewerbsvorteil** bei der Suche nach guten Auszubildenden und jungen Arbeitskräften. Eine JAV sorgt dafür, dass Azubis und junge Arbeitnehmer sich von Anfang an gut repräsentiert fühlen und ihre Interessen Gehör finden.

Der Betriebsrat hat es leichter durch die JAV

Schließlich profitiert auch der Betriebsrat selbst von einer starken JAV: **Die JAV kann den Betriebsrat gut unterstützen und ihm Aufgaben abnehmen.** Die Arbeit wird dadurch auf mehrere Schultern verteilt. Ein Betriebsrat sollte deshalb ein eigenes Interesse an einer wirkungsvollen JAV haben. Und nebenbei sorgt er damit auch für engagierte Nachwuchskräfte im Betriebsrat, die bereits erste „Interessenvertretungsluft“ geschnuppert haben. Eine JAV kann also sozusagen auch eine Art Traineeprogramm für künftige Betriebsratsmitglieder sein.

Eine JAV ist ein Muss, wenn die Voraussetzungen vorliegen

Eine JAV kann es nur geben, wenn es auch einen Betriebsrat gibt. Dann ist es allerdings ein Muss (§ 60 BetrVG), zumindest dann, wenn es im Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer gibt, die entweder noch keine 18 sind oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die Wahl wird von einem Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt.

So funktioniert die JAV-Wahl

Wie gesagt, eine JAV kann nur gewählt werden, wenn es einen Betriebsrat gibt. Den Anstoß zur JAV-Wahl kann der Arbeitgeber, der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft geben.

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer, die noch nicht 18 sind, und alle Azubis unter 25 Jahren (§§ 60 Abs. 1, 61 Abs. 1 BetrVG). Sie müssen am Tag der Wahl in einem Arbeits- oder einem Ausbildungsverhältnis im Betrieb beschäftigt sein. Wie lange das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis schon besteht, spielt keine Rolle.

Wählbar für die JAV sind alle Arbeitnehmer und Azubis, die unter 25 Jahre alt sind. Sie dürfen sich als Kandidat für die JAV aufstellen lassen (§ 61 Abs. 2 BetrVG). Junge Arbeitnehmer, die bereits Betriebsratsmitglieder sind, dürfen sich nicht in die JAV wählen lassen (§ 61 Abs. 2. Satz 2 BetrVG). Anders ist es bei Ersatzmitgliedern des Betriebsrats, diese dürfen für die JAV kandidieren, zumindest, solange sie nicht zeitweise oder endgültig in den Betriebsrat nachgerückt sind.

Die Wahl selbst wird von einem **Wahlvorstand** vorbereitet und durchgeführt, der spätestens acht Wochen – bzw. vier Wochen im vereinfachten Wahlverfahren – vor dem Ablauf der Amtszeit der alten JAV vom Betriebsrat bestellt wird. Mindestens ein Mitglied des Wahlvorstands muss zum Betriebsrat wählbar sein, also volljährig sein und mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören.

Bei der JAV-Wahl gibt es, wie auch bei der Betriebsratswahl, **zwei Wahlverfahren: das vereinfachte und das normale**. Gibt es im Betrieb fünf bis 50 jugendliche Arbeitnehmer und Azubis unter 25, wird das vereinfachte Wahlverfahren angewendet (§§ 63 Abs. 4 Satz 1, 14a Abs. 3 BetrVG). Bei 51 bis 100 Wahlberechtigten können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren (§§ 63 Abs. 5, 14a Abs. 5 BetrVG). In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern und Azubis unter 25 findet das normale Wahlverfahren Anwendung (§§ 63 Abs. 2 Satz 2, 14 Abs. 2 BetrVG).

Die **regelmäßigen JAV-Wahlen** finden alle zwei Jahre in der Zeit von 1. Oktober bis 30. November statt, nämlich immer in den Jahren mit einer geraden Jahreszahl. Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. (RT)

Also nicht vergessen: 2026 ist wieder JAV-Wahl!

Mehr erfahren?

Tipps und Infos gibt es unter <https://www.wahl-jav.de> - Gleich mal reinklicken!

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