JAV
MIT UNS GEHT WAS

Jugend!

Aktualisierung 2022

JAV-Wahlen organisieren

Arbeitshilfe für JAVen, Betriebsräte und Wahlvorstände

Gute Wahl!

Alle zwei Jahre – in der Regel im Herbst – wählen in ganz Deutschland Auszubildende, dual Studierende und jugendliche Arbeitnehmer_innen ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Damit die Wahl gelingt, ist eine gute Wahlvorbereitung entscheidend. Deshalb geben wir euch in dieser Arbeitshilfe einen ersten Überblick darüber, wie ihr als betriebliche Interessenvertreter_innen und vor allem als Wahlvorstand eine JAV-Wahl plant und durchführt.

Für die Durchführung der JAV-Wahl gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit Wahlordnung (WO) (Erste Verordnung zur Durchführung des BetrVG) – die sich mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 verändert haben. Am besten schaut ihr euch die entsprechenden Regelungen parallel zur Lektüre dieser Arbeitshilfe an. Wir verweisen durchgehend auf wichtige Paragrafen. Ihr findet sie in der jeweils aktuellsten Fassung online unter:

gesetze-im-internet.de/betrvg
gesetze-im-internet.de/betrvgdv1wo

Wir danken euch für euren Einsatz, stehen euch jederzeit für Fragen und Unterstützung zur Verfügung und wünschen euch viel Erfolg!

Eure IG Metall

Hinweis: Einen Überblick über die wichtigsten Aufgaben und Tätigkeiten der JAV und ein paar Tipps für einen guten Einstieg in die JAV-Arbeit findet ihr in der Broschüre „Dein Einstieg in die JAV-Arbeit". Sie steht im JAV-Portal zum Download bereit. jav-portal.de

1. Der Wahlzeitraum

Die JAV wird in der Regel im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November in den geraden Kalenderjahren gewählt (§ 64 BetrVG). Der genaue Wahltermin hängt vom Ende der laufenden Amtszeit ab. Diese umfasst nämlich exakt zwei Jahre. Stichtag ist die Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der Betriebsrat berechnet das Ende der Amtszeit der bestehenden JAV und legt den (ersten) Wahltag fest. Für den Fall, dass es bei euch im Betrieb noch keine JAV gibt, kann der Wahltag im vorgegebenen Zeitraum (Anfang Oktober bis Ende November) frei bestimmt werden.

Wird die Wahl angefochten oder die JAV aufgelöst, kommt es zu vorgezogenen Neuwahlen. Diese finden dann außerhalb des üblichen Rhythmus statt. Sollte eine vorgezogene Neuwahl oder die erstmalige Wahl der JAV abweichend vom regelmäßigen Wahlzeitraum erfolgt sein, müsst ihr im regelmäßigen Wahlzeitraum Oktober/November nur dann eine Wahl ansetzen, wenn die JAV bereits länger als ein Jahr im Amt ist.

Beispiel: Wenn die letzte JAV-Wahl nach dem 30. September 2021 erfolgte, muss im Oktober/November 2022 nicht neu gewählt werden. In diesem Fall ist die JAV weniger als ein Jahr im Amt. Wenn die letzte JAV-Wahl vor dem 1. Oktober 2021 erfolgte, muss im Oktober/November 2022 neu gewählt werden. Denn dann ist die JAV länger als ein Jahr im Amt.

Wenn möglich, sollten die JAV-Wahlen am besten in die letzte Novemberwoche gelegt werden. Denn mit diesem späten Wahltermin bestehen gute Möglichkeiten, auch Auszubildende aus dem neuen 1. Ausbildungsjahr für eine Kandidatur zu gewinnen. Entscheidend für den konkreten Wahltermin ist allerdings – wie gesagt – das Ende der Amtszeit der bestehenden JAV.

2. Die Arten des Wahlverfahrens

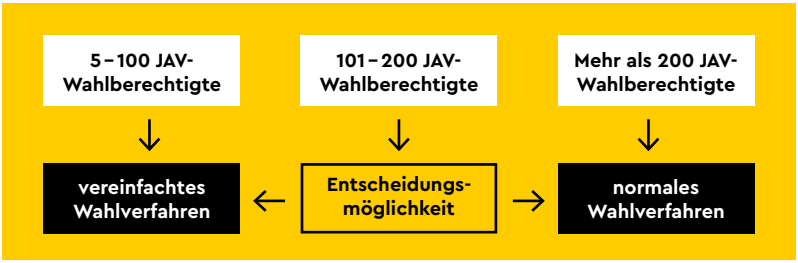
Für die JAV-Wahl gibt es ein normales Verfahren und ein vereinfachtes Verfahren. Beide unterscheiden sich vor allem durch unterschiedliche Fristenregelungen. Welches Verfahren bei euch im Betrieb gilt, hängt von der Größe eures Betriebes bzw. von der Anzahl der JAV-Wahlberechtigten ab. Wer wahlberechtigt ist, wird auf den Seiten 14 bis 21 erläutert.

Das vereinfachte Wahlverfahren

In Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 JAV-Wahlberechtigten kommt gewöhnlich das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung (§ 63 Abs. 4 S. 1 BetrVG). In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 JAV-Wahlberechtigten können Wahlvorstand und Arbeitgeber_in die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren (§ 63 Abs. 5 BetrVG).

Das normale Wahlverfahren

Das normale Wahlverfahren gilt normalerweise in allen Betrieben ab 101 JAV-Wahlberechtigten, außer es gibt eine abweichende Vereinbarung zur Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens. Ab 201 JAV-Wahlberechtigten ist grundsätzlich das normale Wahlverfahren anzuwenden (§§ 63 Abs. 2 S. 2 und 14 Abs. 2 BetrVG). Das normale Wahlverfahren gewährt euch mehr Zeit für die Durchführung und sorgt damit auch für mehr Rechtssicherheit.



3. Der Wahlvorstand

Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, die Wahl der JAV zu organisieren und zu leiten. Am Ende der Wahlen stellt er zudem das Endergebnis fest, fertigt eine Niederschrift des Ergebnisses an und macht es öffentlich. Er tagt in nicht öffentlichen Sitzungen, die er jedoch protokollieren muss.

Der Wahlvorstand wird durch den Betriebsrat ernannt (§ 63 Abs. 2 BetrVG). Er hat drei Mitglieder, wobei die Größe nicht abschließend geregelt ist. Allerdings muss er aus einer ungeraden Zahl an Personen bestehen, damit Abstimmungen möglich sind. Voraussetzung ist, dass mindestens ein Mitglied zum Betriebsrat wählbar ist (§ 38 S. 2 WO). Es muss also volljährig sein und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören (§ 8 BetrVG). Nach Möglichkeit sollten sowohl Frauen als auch Männer im Wahlvorstand vertreten sein. Der Wahlvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Um Beschlüsse zu fassen, reicht die einfache Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder aus.

Ein Mitglied muss den Vorsitz des Wahlvorstandes übernehmen und vertritt den Vorstand nach außen. Für jedes Mitglied kann zusätzlich ein Ersatzmitglied bestimmt werden, damit der Wahlvorstand jederzeit arbeitsfähig ist. Gerade in größeren Betrieben kann es sinnvoll sein, dass der Wahlvorstand mehrere Wahlhelfer_innen hinzuzieht, um einen reibungslosen Ablauf der Wahl zu gewährleisten.

Zudem muss der Wahlvorstand eine Betriebsadresse festlegen, unter der er zu erreichen ist. Die Betriebsadresse muss ein Ort sein, an dem zu bestimmten ausgewiesenen Zeiten mindestens ein Wahlvorstandsmitglied persönlich anwesend ist, um Wahlvorschläge, Einsprüche gegen die Wähler_innenliste, Briefwahlanträge und sonstige Erklärungen von Beschäftigten entgegenzunehmen. Sinnvoll hierfür ist das Betriebsratsbüro oder der Arbeitsplatz eines Wahlvorstandsmitgliedes. Darüber hinaus kann sich der Wahlvorstand eine schriftliche Geschäftsordnung als Arbeitsgrundlage geben.

Die Mitglieder des Wahlvorstandes führen ihre Aufgaben während der Arbeitszeit durch und sind dafür von dem_der Arbeitgeber_in unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Sie brauchen dafür keine Genehmigung von

dem_der Arbeitgeber_in, müssen sich aber beim Verlassen des Arbeitsplatzes ab- und wieder zurückmelden (§ 20 Abs. 3 BetrVG).

Bei der Wahl einer JAV sind viele Rechtsvorschriften zu beachten. Der Wahlvorstand hat daher einen Anspruch auf Schulung und sollte diesen auch wahrnehmen, um Fehler bei der Wahl und somit das Risiko einer Wahlanfechtung zu vermeiden. Die Kosten dafür trägt der_die Arbeitgeber_in (§ 63 in Verbindung mit § 20 Abs. 3 BetrVG).

Der Betriebsrat muss den Wahlvorstand spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der alten JAV einberufen. Im vereinfachten Verfahren ist diese Frist auf vier Wochen reduziert. Ratsam ist es jedoch, einen früheren Termin zu bestimmen, um für die notwendigen Vorbereitungen genug Zeit zu haben. Versäumt der Betriebsrat die Bestellung des Wahlvorstandes innerhalb der Frist oder wird er aus anderen Gründen nicht tätig, gibt es dennoch Möglichkeiten zur JAV-Wahl, die sich aus § 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 16 Abs. 2 BetrVG ergeben:

- **Bis zu sechs Wochen vor dem Ende der JAV-Amtszeit können drei Wahlberechtigte oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Einsetzung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen.**
- **Bis zu sechs Wochen vor dem Ende der JAV-Amtszeit kann auch der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.**
- **Im vereinfachten Verfahren beträgt die Frist drei statt sechs Wochen.**

4. Ablauf und Durchführung der Wahl

Nach der Bestellung des Wahlvorstandes beginnt dessen eigentliche Arbeit: die Einleitung und Durchführung der Wahl.

Wähler_innenliste

Der Wahlvorstand stellt unmittelbar nach seiner Bestellung eine Liste aller Wahlberechtigten (sogenannte Wähler_innenliste) auf. Sie enthält den Vor- und Nachnamen sowie das Geburtsdatum. Die Wahlberechtigten müsst ihr auf der Liste nach Geschlechtern trennen und alphabetisch ordnen. Wer wahlberechtigt ist, erfahrt ihr auf den Seiten 14 bis 21. Für die Erstellung der Liste muss der_die Arbeitgeber_in dem Wahlvorstand alle benötigten Informationen zur Verfügung stellen. Meist bekommt ihr diese von den Personalzuständigen.

Größe und Verteilung der JAV

In einem zweiten Schritt legt der Wahlvorstand die Größe der zu wählenden JAV fest. Sie errechnet sich aus der Anzahl der Wahlberechtigten im Betrieb.

Anzahl JAV-Wahlberechtigte	Anzahl zu wählender JAV-Mitglieder
5 – 20	1
21 – 50	3
51 – 150	5
151 – 300	7
301 – 500	9
501 – 700	11
701 – 1.000	13
mehr als 1.000	15

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt immer eine ungerade Anzahl an JAV-Mitgliedern vor, damit spätere Beschlussfassungen durch Abstimmung möglich sind. Wenn die JAV aus drei oder mehr Mitgliedern besteht, muss nach § 62 Abs. 3 BetrVG das Geschlecht, das unter den JAV-Wahlberechtigten in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein. Wie genau sich die Geschlechterquote berechnet, erfahrt ihr bei eurem Betriebsrat. Die Quote gilt allerdings nicht für Gesamt- und Konzern-JAVen.

Wahlausschreiben

Der Wahlvorstand erlässt spätestens sechs Wochen vor dem ersten Wahltag (im vereinfachten Verfahren unverzüglich nach dem Aufstellen der Wähler_innenliste) ein Wahlausschreiben und hängt es aus. Mit dem Erlass des Wahlausschreibens ist die JAV-Wahl offiziell eingeleitet (§ 36 Abs. 2 S. 2 WO).

In das Wahlausschreiben gehören:

- **der Ort, an dem die Wahl stattfindet**
- **das Datum und die Uhrzeit der Wahl**
- **der Ort, an dem die Wähler_innenliste und Wahlordnung ausgehändigt werden**
- **der Ort, an dem die Wahlvorschläge einsehbar sind**
- **die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, in denen die schriftliche Stimmabgabe stattfindet**
- **die Betriebsadresse des Wahlvorstandes**
- **Informationen zur Briefwahl**
- **Ort, Datum und Uhrzeit der öffentlichen Stimmauszählung**

Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand die Wähler_innenliste – ohne Geburtsdaten – und die Wahlordnung aushängen. Alternativ ist dies auch über andere Kommunikationskanäle (z. B. per Mail) möglich. Denkt daran: Auch potenzielle Wähler_innen ohne hinreichende Deutschkenntnisse sind zu informieren (§ 2 Abs. 5 WO). Ist dies bei euch im Unternehmen relevant, solltet ihr die Wahlinfos übersetzen lassen und eine Info-Veranstaltung mit Dolmetscher_innen durchführen.

Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand nimmt Wahlvorschläge spätestens zwei Wochen nach Veröffentlichung des Wahlausschreibens entgegen. Im vereinfachten Verfahren läuft diese Frist erst eine Woche vor der Wahl ab. Vorschläge können von den Beschäftigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eingereicht werden.

Passives Wahlrecht

Zur JAV-Wahl können sich alle jungen Beschäftigten unter 25 Jahren sowie alle Auszubildenden und dual Studierenden unabhängig von ihrem Alter aufstellen lassen (§ 60 Abs. 1, § 61 Abs. 2 BetrVG).

Vollendet ein gewähltes JAV-Mitglied während seiner Amtszeit die Ausbildung bzw. das duale Studium oder als junge_r Beschäftigte_r das 25. Lebensjahr, bleibt es dennoch bis zum Ende der regulären Wahlperiode im Amt.

Wer Mitglied des Betriebsrates ist, kann sich nicht in die JAV wählen lassen (§ 61 Abs. 2. S. 2 BetrVG). Ersatzmitglieder des Betriebsrates dürfen hingegen für die JAV kandidieren, wenn sie nicht vorübergehend oder endgültig ein anderes BR-Mitglied ersetzen.

Wer strafrechtlich verurteilt wurde, verliert das passive Wahlrecht, das heißt, sie_er kann nicht mehr gewählt werden. Mit einer Verurteilung erlischt gemäß § 61 Abs. 2 S. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 S. 3 BetrVG das Recht auf das Bekleiden öffentlicher Ämter.

Wer sich zur Wahl aufstellen lassen will, muss sich in eine Vorschlagsliste eintragen. Diese enthält die Namen aller Kandidat_innen.

In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten braucht ein_e Kandidat_in mindestens zwei Stützunterschriften. Für Wahlvorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, ist keine Schriftform erforderlich – die erforderliche Unterstützung kann per Handzeichen erfolgen.

Ab 101 Wahlberechtigten muss jeder Wahlvorschlag von fünf Prozent (im Gesetz steht entsprechend 1/20) der Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Grundsätzlich sind 50 gültige Stützunterschriften ausreichend. Alternativ dazu kann auch die IG Metall Wahlvorschläge einreichen. Dabei sind zwei Unterschriften notwendig. Alle Kandidat_innen müssen ihrer Kandidatur schriftlich zustimmen.

Nach Möglichkeit sollten sich mehr Kandidat_innen aufstellen, als es zu wählende JAV-Mitglieder gibt. So gibt es Nachrücker_innen, wenn z. B. JAV-Mitglieder während ihrer Amtszeit vorzeitig ausscheiden. Die Wähler_innen haben dadurch auch wirklich eine Wahl.

Stellen sich mehrere Kandidat_innen gemeinsam zur Wahl, bilden sie eine sogenannte Liste. Sie geben ihrer Liste ein Kennwort und benennen eine Person als Listenvertretung. Werden mehrere dieser sogenannten „Vorschlagslisten" eingereicht, findet eine Listenwahl statt. Das heißt, ihr wählt nicht mehr einzelne Personen, sondern könnt eure Stimme einer der verschiedenen Listen geben. Gibt es nur eine Liste oder Einzelbewerbungen wird nach dem Personenwahl-Prinzip gewählt. Bei der Listenwahl haben alle Wahlberechtigten jeweils nur eine Stimme, die sie an eine der zur Wahl stehenden Listen geben können. Wie viele Personen auf der Liste als Mitglied in die JAV einziehen, wird prozentual anhand der auf die Listen entfallenen Stimmen berechnet. Bei der Personenwahl wiederum haben alle Wahlberechtigten so viele Stimmen, wie JAV-Mitglieder zu wählen sind.

Prüfung der Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand prüft direkt nach Eingang der Wahlvorschläge deren Gültigkeit. Hierbei ist insbesondere auf Vollständigkeit der Angaben und Doppelungen zu achten. Zwei Punkte sind besonders wichtig:

- **Jede_r Kandidat_in kann nur auf einer Liste kandidieren.**
- **Jede_r Wahlberechtigte darf nur eine Person per Unterschrift unterstützen.**

Im Anschluss gibt der Wahlvorstand die Liste bekannt – bis spätestens eine Woche vor dem ersten Wahltag.

Wahlvorgang

Vor dem Wahlvorgang muss der Wahlvorstand noch ganz konkrete Vorbereitungen für die eigentliche Wahl treffen. Während der_die Arbeitgeber_in geeignete Räume für die Wahl zur Verfügung stellen muss, ist der Wahlvorstand für die Organisation von Wahlkabinen, verschließbaren Wahlurnen und einheitlichen Stimmzetteln zuständig.

Zehn goldene Regeln für den Wahlvorgang

- **Die JAV-Wahlen sind geheim.**
- **Der Wahlvorstand muss im Wahlraum immer präsent sein und bei Wahlbehinderungen einschreiten.**
- **Wählen darf nur, wer auf der Wähler_innenliste steht.**
- **Der Wahlvorstand prüft, ob Wähler_innen in der Wähler_innenliste stehen.**
- **Der Wahlvorstand händigt den Wähler_innen die Wahlunterlagen aus.**
- **Die Wahlberechtigten wählen und werfen die Stimmzettel in die verschließbare Wahlurne.**
- **Die Briefwahlunterlagen werden am Ende des Wahltages geöffnet.**
- **Nach dem Ende der Wahl werden die Stimmen öffentlich ausgezählt. Ort und Zeit wurden bereits in der Wahlausschreibung bekanntgegeben.**
- **Der Wahlvorstand stellt das Wahlergebnis fest. Er fertigt die Wahlniederschrift an.**
- **Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis bekannt.**

Grundsätzlich hat die Stimmenabgabe persönlich zu erfolgen. Wahlberechtigte, die am Wahltag verhindert sind, weil sie zum Beispiel in die Berufsschule müssen, können die Stimmabgabe per Briefwahl beantragen. Wenn dies dem Wahlvorstand vorher bekannt ist, kann er den betreffenden Personen die Briefwahlunterlagen unaufgefordert zusenden (§ 24 WO). Sinnvoll ist es – gerade bei größeren Betrieben – mehrere Wahltage einzuplanen, um allen Wahlberechtigten eine persönliche Stimmabgabe zu ermöglichen. Wie es nach der Wahl weitergeht, erfahrt ihr auf den Seiten 20 und 21.

Überblick: Der Weg zur JAV-Wahl

Betriebsrat

1. **Berechnung des Endes der Amtszeit der bestehenden JAV**
2. **Festlegung des (ersten) Wahltages**

↓

3. **Bestellung des Wahlvorstandes**
   8 Wochen vor Ende der Amtszeit der bestehenden JAV im normalen Wahlverfahren, 4 Wochen davor im vereinfachten Wahlverfahren

Wahlvorstand

4. **Aufstellung der Wähler_innenliste**
   durch den Wahlvorstand unmittelbar nach dessen Bestellung

↓

5. **Festlegung der Größe der zu wählenden JAV und Berechnung der Sitzverteilung nach Geschlechtern**
6. **Aushang des Wahlausschreibens**
   6 Wochen vor dem Wahltag im normalen Wahlverfahren; unverzüglich nach Aufstellen der Wähler_innenliste im vereinfachten Wahlverfahren
7. **Auslegen der Wähler_innenliste und Wahlordnung**
   gleichzeitig mit Aushang des Wahlausschreibens

↓

8. **Entgegennahme der Wahlvorschläge**
   spätestens 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens, Überprüfung der Gültigkeit

↓

9. **Bekanntgabe der Wahlvorschläge**
   eine Woche vor Wahltag
10. **Vorbereitung Wahl (Briefwahlunterlagen, Stimmzettel, Helfer_innen, Räume)**
    unverzüglich nach Bekanntgabe der Wahlvorschläge

↓

11. **(Erster) Wahltag**

8 Wochen bzw. 4 Wochen

innerhalb von 2 Wochen

6 Wochen

1 Woche

5. Das aktive Wahlrecht

Wer bei der JAV-Wahl mitstimmen darf, ist eine häufig strittige Frage: Manche Arbeitgeber_innen sind hier oft nicht richtig informiert. Dabei ist die grundsätzliche Regelung eigentlich recht einfach: Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren (jugendliche Arbeitnehmer_innen) sowie alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die zu dem Betrieb gehören, für den die JAV gewählt werden soll. Allerdings sind im Einzelnen ein paar Besonderheiten zu beachten.

Jugendliche Arbeitnehmer_innen

Gemäß § 60 Abs. 1 BetrVG gelten als jugendliche Arbeitnehmer_innen diejenigen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Arbeitnehmer_in wiederum ist nach der Rechtsprechung, wer

- **aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages**
- **entgeltliche Dienste für einen Dritten**
- **in persönlicher Abhängigkeit erbringt.**

Die persönliche Abhängigkeit bedeutet Weisungsgebundenheit bezüglich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes sowie des Arbeitsinhaltes. Ein_e Arbeitnehmer_in ist in die von dem_der Arbeitgeber_in bestimmte Organisation eingebunden und mithin in den Betrieb eingegliedert.

Als Arbeitnehmer_innen im Sinne des BetrVG gelten nach § 5 Abs. 1 BetrVG Arbeiter_innen und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst, auf Montage oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer_innen gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Die Staatsangehörigkeit ist unerheblich. Auch ausländische jugendliche Arbeitnehmer_innen sind wahlberechtigt. Auch neu eingestellte jugendliche Arbeitnehmer_innen, die noch in der Probezeit sind, sind wahlberechtigt.

Mit dem 18. Geburtstag tritt die Volljährigkeit ein. Ab dann sind Arbeitnehmer_innen, die keine Ausbildung machen, nicht mehr berechtigt, die JAV zu wählen. Maßgebend ist das Alter am Wahltag. Erstreckt sich die Wahl über mehrere Tage, so ist das Alter am letzten Wahltag maßgebend.

Vermeintlich „Selbstständige"

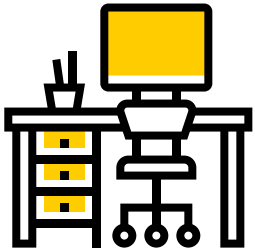
Oftmals werden Beschäftigte von Arbeitgeber_innenseite nicht als Arbeitnehmer_innen betrachtet – und können es dennoch sein. Sie werden etwa als „freie Mitarbeiter_innen" oder als „Selbstständige" („Ein-Personen-Betriebe") oder als „Honorarkräfte" bezeichnet. Es ist unerheblich, wie diese Beschäftigten genannt werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welchem der_die Beschäftigte zum_r Betriebsinhaber_in steht, wobei alle Einzelfallumstände abzuwägen sind.

Der Wahlvorstand muss in Zweifelsfällen intensive Rücksprache mit der IG Metall halten und auf eine umfassende Erfüllung seines Auskunftsanspruches nach § 38 S. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 S. 1 WO drängen, um die tatsächliche Durchführung der Vertragsabreden prüfen zu können.

Teilzeit-, Tele- oder Heimarbeit und mobile Arbeit

Unerheblich für die Wahlberechtigung ist, ob es sich um eine Teilzeitbeschäftigung oder um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt, auch wenn diese nur wenige Stunden in der Woche beträgt. Dies gilt auch für alle Formen flexibler Teilzeitarbeit. Auch jugendliche Telearbeitnehmer_innen sind nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer_innen anzusehen, da sie mit einer gewissen Regelmäßigkeit Arbeiten außerhalb des Betriebes mithilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechniken erbringen. Erfasst wird sowohl die nur zeitweise Telearbeit (alternierende Telearbeit) als auch diejenige, die an verschiedenen Orten (mobile Telearbeit) oder zu Hause bzw. an einem selbstgewählten Ort (häusliche Telearbeit) erbracht wird.

Auch jugendliche Heimarbeitnehmer_innen sind wahlberechtigte Arbeitnehmer_innen, wenn sie – im Verhältnis zu anderen Arbeitgeber_innen – überwiegend für den betreffenden Betrieb Heimarbeit erbringen. Maßgebend ist hierbei nicht, ob der_die Beschäftigte von einem_r anderen Arbeitgeber_in für dieselbe Arbeitszeit mehr Entgelt erhält, sondern allein der zeitliche Schwerpunkt der Tätigkeit. Der Hintergrund dafür ist der, dass Heimarbeitnehmer_innen betriebsverfassungsrechtlich nur einem Betrieb zugeordnet werden sollen, auch wenn sie für mehr als eine_n Arbeitgeber_in tätig werden.



Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte

Wahlberechtigt sind zudem all diejenigen, die in einem Berufsausbildungsverhältnis stehen. Stichtag ist der Wahltag bzw. der letzte Wahltag, wenn sich die Wahl über mehrere Tage erstreckt.

Ein_e Arbeitnehmer_in wird zur Berufsausbildung beschäftigt, wenn er_sie auf Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages gemäß § 11 BBiG beschäftigt wird. Diese Beschäftigten zählen zu den „klassischen" Auszubildenden. Darüber hinaus sind auch Vertragsverhältnisse erfasst, die eine Ausbildung im weiteren Sinne zum Gegenstand haben. Das betrifft alle Verträge, auf deren Grundlage berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt werden sollen. So sind in der Regel dual Studierende, Anzulernende, Praktikant_innen, Volontär_innen, Umschüler_innen, Krankenpflegeschüler_innen und Teilnehmer_innen an berufsvorbereitenden, betriebsinternen Ausbildungsmaßnahmen zur Wahl der JAV berechtigt.

Es spielt dabei keine Rolle, ob diese Beschäftigten auf Grundlage eines staatlich finanzierten Förderprogrammes in einem Betrieb ausgebildet werden. Es ist unerheblich, ob die Auszubildenden für die Aufgaben des Betriebes oder des Unternehmens oder über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet werden, und ob sie an den betrieblichen Aufgaben bereits während der Ausbildung beteiligt werden. Es spielt auch keine Rolle, ob ein_e zu seiner_ihrer Berufsausbildung Beschäftigte_r eine Geldleistung erhält. Entscheidend ist alleine, dass jemand eine betrieblich-praktische Ausbildung auf Grundlage eines Ausbildungsvertrages erhält. Eine rein theoretische Ausbildung ohne betrieblichen Bezug zählt daher nicht.

Absolvent_innen des Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen sozialen/kulturellen/ökologischen Jahres sind nicht wahlberechtigt.

Praktikant_innen

Praktikant_innen sind dann wahlberechtigt, wenn sie während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung mit dem Unternehmen stehen und es sich nicht um eine ausschließliche Hochschulmaßnahme handelt. Dies gilt auch, wenn dem eigentlichen Praktikum ein sogenanntes Schnupperpraktikum vorgeschaltet ist.

Schüler_innen, die ein Betriebspraktikum absolvieren, sind nicht wahlberechtigt, da hier kein privatrechtliches Vertragsverhältnis zugrunde liegt. Weil bei Praktikant_innen alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden müssen, ist eine Rücksprache mit der IG Metall immer ratsam.

Reine Ausbildungsbetriebe

Auszubildende, die in einem reinen Ausbildungsbetrieb (z. B. außerbetriebliche Ausbildungswerkstatt, Berufsbildungswerk, Berufsförderungswerk, Rehabilitationszentrum etc.) beschäftigt werden, in dem lediglich ein Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb nachgeahmt wird, gehören nicht zur eigentlichen Belegschaft und sind somit auch nicht wahlberechtigt. Nach § 51 BBiG können die Auszubildenden dieser Einrichtungen eine eigene Interessenvertretung wählen, damit sie nicht schutzlos sind.

Nicht zu diesen „reinen Ausbildungsbetrieben" zählen allerdings überbetriebliche Ausbildungsstätten (z. B. Ausbildungswerkstätten, Ausbildungszentren etc.), die von mehreren Betrieben eines Unternehmens bzw. von mehreren Unternehmen gemeinsam betrieben werden und in denen die Auszubildenden ihre Berufsausbildung absolvieren. Die Auszubildenden, die in diesen Betrieben tätig sind, zählen zu den wahlberechtigten Beschäftigten, auch wenn der Ausbildungsbetrieb rechtlich verselbstständigt ist und den Ausbildungsbedarf mehrerer Unternehmen deckt.

Betriebszugehörigkeit

Wahlberechtigt sind nur dem Betrieb zugehörige jugendliche Arbeitnehmer_innen und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Im Normalfall bereitet die Feststellung einer Betriebszugehörigkeit keine Schwierigkeiten. Sie liegt dann vor, wenn ein_e Beschäftigte_r in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum_zur Betriebsinhaber_in steht und in diesen Betrieb auch eingegliedert ist. Dies ist dann der Fall, wenn der_die jugendliche Arbeitnehmer_in oder der_die Auszubildende dem Weisungsrecht der Betriebsleitung untersteht und diese ihren_seinen Arbeitseinsatz steuert. So sind beispielsweise Montage- oder Außendienstbeschäftigte in den Betrieb eingegliedert, der ihre Einsätze plant und mit dem sie einen Vertrag geschlossen haben.

Im Ausland eingesetzte Mitarbeiter_innen sind wahlberechtigt, wenn sie nur vorübergehend im Ausland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter_innen nur vorübergehend in eine betriebliche Organisation im Ausland eingegliedert werden oder die Umstände des Einzelfalles für eine starke Bindung an den inländischen Betrieb sprechen. In Zweifelsfällen muss auch hier eine intensive Rücksprache mit der IG Metall erfolgen.

Ausbildung in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens

Wenn die Berufsausbildung abschnittsweise in mehreren Betrieben eines Unternehmens erfolgt, gilt die Wahlberechtigung für denjenigen Betrieb des Ausbildungsunternehmens, in dem die wesentlichen, arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Ausbildungsverhältnisses getroffen werden. Hierzu zählen die Begründung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses, der Ausbildungsplan, die Lage, Dauer, Folge und der Inhalt der Ausbildungsabschnitte sowie die Gewährung des Urlaubes.

Ausbildung in verschiedenen Unternehmen

Wird die Berufsausbildung von mehreren Unternehmen (z. B. im Konzern) gemeinsam organisiert, können sich Vertragsarbeitgeber_in und Betriebsinhaber_in unterscheiden. Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Auszubildende_r A hat seinen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen U1 geschlossen, wird jetzt aber vorübergehend in einem Betrieb vom Unternehmen U2 ausgebildet. Die vertragliche Bindung und die

tatsächliche Eingliederung fallen zumindest zeitweise nicht mehr zusammen. In einer derartigen Situation sind die Auszubildenden grundsätzlich dem Betrieb desjenigen Unternehmens zuzuordnen, mit dem der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde und in dem die wesentlichen, das Ausbildungsverhältnis berührenden Entscheidungen getroffen werden. In unserem Beispiel wäre das der Betrieb, dessen Inhaber_in das Unternehmen U1 ist.

Dies gilt nur dann nicht, wenn die Auszubildenden tatsächlich für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung einem anderen Betrieb zugewiesen werden, dessen Inhaber_in nicht der_die Vertragsarbeitgeber_in ist. In einem derartigen Fall sollen die Auszubildenden wahlberechtigt in dem Ausbildungsbetrieb sein, in den sie auch eingegliedert sind. Wäre, in unserem Beispiel, Auszubildende_r A für die gesamte Dauer der Ausbildung in einen Betrieb des Unternehmens U2 eingegliedert, obwohl U1 der_die Vertragsarbeitgeber_in ist, würde die Wahlberechtigung für den Betrieb des U2 gelten.

Neueinstellung, Kündigung oder ruhendes Arbeitsverhältnis

Beschäftigte, die am Tag der Wahl eingestellt werden, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wähler_innenliste eingetragen sind. Wenn der Vertrag vor der Wahl abgeschlossen wird, die Arbeit oder Ausbildung aber erst nach der Wahl aufgenommen werden soll, ist der_die Beschäftigte nicht wahlberechtigt.

Wird einem_r Wahlberechtigten ordentlich gekündigt (bei Auszubildenden nach § 11 BBiG nur während der dreimonatigen Probezeit), steht der betreffenden Person selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben hat und von Seiten des_r Arbeitgeber_in tatsächlich weiter beschäftigt wird.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung verliert die_der Beschäftigte die Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigungserklärung, sofern nicht die Voraussetzungen des Anspruches auf Weiterbeschäftigung vorliegen. Die Einzelheiten sind sehr schwierig und umstritten, sodass ihr in Zweifelsfällen eine intensive Rücksprache mit der IG Metall halten solltet.

Während der Elternzeit ruht das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, die Wahlberechtigung bleibt jedoch bestehen. Gleiches gilt während eines mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbotes.

6. Nach der Wahl

Nach der Wahl ist die Arbeit für den Wahlvorstand noch nicht getan. Neben der Verpflichtung, das Wahlergebnis bekannt zu machen, muss der Wahlvorstand auch eine Wahlniederschrift anlegen und zur ersten Sitzung der neu gewählten JAV einladen.

Die Wahlniederschrift und Bekanntmachung

Am Ende des Wahlvorganges erstellt der Wahlvorstand die sogenannte Wahlniederschrift. Sie enthält:

- **Anzahl der abgegebenen Stimmen insgesamt**
- **Anzahl der abgegebenen Stimmen pro Kandidat_in**
- **berechnete Höchstzahlen (bei der Listenwahl)**
- **Verteilung der Höchstzahlen auf den Listen**
- **Anzahl der ungültigen Stimmen**
- **Namen der gewählten JAV-Mitglieder**

Die Wahlniederschrift gibt der Wahlvorstand nach Fertigstellung an den_die Arbeitgeber_in und die IG Metall weiter. Im Anschluss muss der Wahlvorstand das Wahlergebnis noch bekannt machen. Zum einen sind die Gewählten zu informieren, zum anderen die Wahlberechtigten. Die Gewählten sind schriftlich zu benachrichtigen. Sie können ggf. innerhalb von drei Tagen nach Unterrichtung ihre Wahl ablehnen. In diesem Fall rückt die_der stimmenmäßig Nächstplatzierte nach. Die JAV-Wahlberechtigten im Betrieb informiert der Wahlvorstand per Aushang über das Ergebnis.

Die Amtszeit der neuen JAV beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine JAV besteht, mit dem Ablauf der Amtszeit der alten JAV (§ 64 Abs. 2 BetrVG).

Übrigens: Die Wahlunterlagen – dazu gehören auch die Stimmzettel – müssen mindestens bis zum Ende der Amtsperiode aufgehoben werden. Der Wahlvorstand übergibt sie dem Betriebsrat nach der konstituierenden Sitzung der JAV.

Die konstituierende Sitzung der JAV

Last but not least: Der Wahlvorstand hat am Ende seiner Amtszeit noch eine wichtige Aufgabe. Er lädt die neuen JAV-Mitglieder zur Gründungssitzung ein. Sie wird „konstituierende Sitzung" genannt. Die Sitzung wird zunächst von der_dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes geleitet. Wenn die JAV aus ihrer Mitte eine_n Wahlleiter_in bestellt hat, übernimmt diese_r die Leitung der Sitzung. Der_die Wahlleiter_in hat nun die Wahl des_der JAV-Vorsitzenden und seiner_ihrer Stellvertretung durchzuführen. Damit ist die JAV-Wahl abgeschlossen. Alle frischgebackenen JAVen können durchstarten. Die Arbeit des Wahlvorstandes ist getan. Herzlichen Dank!

Anfechtung der Wahl

Wenn gegen wesentliche Vorschriften der Wahl oder Wählbarkeit verstoßen wurde und diese Verstöße nicht berichtigt wurden (§ 19 BetrVG), besteht die Möglichkeit einer Wahlanfechtung beim Arbeitsgericht. Dazu berechtigt sind der_die Arbeitgeber_in, (mindestens) drei wahlberechtigte Arbeitnehmer_innen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die Anfechtung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Wenn ihr als Wahlvorstand korrekt vorgeht, ergeben sich aber keine Gründe für eine Wahlanfechtung. Sollte es bei der Wahl zu Problemen kommen, solltet ihr als Wahlvorstand dringend Rücksprache mit der IG Metall halten.

Wir sind deine Gewerkschaft

Die IG Metall ist mit rund 2,2 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Mit über 200.000 Mitgliedern unter 27 Jahren sind wir zudem der größte politische Jugendverband in Deutschland. Wir machen uns stark für eine lebenswerte Zukunft. Unsere Devise: Solidarität statt Konkurrenz. Ob höhere Ausbildungsvergütungen und Einkommen, mehr Urlaub, gute Arbeitszeiten oder die Übernahme nach der Ausbildung – wir machen Dampf. Wir engagieren uns für eine gerechte Gesellschaft ohne Diskriminierung, kämpfen für Gleichberechtigung und gegen Rassismus.

Mit unseren 135.000 Vertrauensleuten, Betriebsrät_innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen und Schwerbehindertenvertreter_innen in mehr als 18.000 Betrieben machen wir uns für die wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Interessen unserer Mitglieder stark. Wir sind aktiv in den Branchen Metall und Elektro, Eisen und Stahl, Textil und Bekleidung, Informationstechnik, Holz und Kunststoff und in der Zeit- und Leiharbeit. Bei uns sind Auszubildende, dual Studierende, Fachkräfte, Angestellte, Ingenieur_innen und viele andere Beschäftigte vereint. Mit über 150 Geschäftsstellen in sieben Bezirken sind wir bundesweit vertreten – auch in deiner Nähe.

JAV und IG Metall Jugend – gemeinsam unschlagbar

Die IG Metall Jugend unterstützt deine Arbeit als JAV:

- **direkt: mit Materialien zu den Themen und Arbeitsfeldern der JAV**
- **praktisch: mit Schulungen und Seminaren, die fit für die tägliche JAV-Arbeit machen**
- **konkret: mit kompetenter Beratung in rechtlichen und praktischen Fragen**

Je mehr wir sind, desto wirkungsvoller können wir uns einsetzen. Deshalb: Mitglied werden!

igmetall.de/jugend

igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden

Unsere Angebote

Das JAV-Portal

Das JAV-Portal ist ein Online-Angebot speziell für JAVen. Hier findet du jede Menge für deine Arbeit – PowerPoint- und Word-Vorlagen, Arbeitshilfen, SharePics und GIFs, Videoclips, Plakate sowie Static Sticker-Vorlagen. Fast alles steht bequem zum Download zur Verfügung. Wenn du Materialien gedruckt bestellen willst, wende dich einfach an deine IG Metall vor Ort.

Der Online-Wahlhelfer

Von der Benennung des Wahlvorstandes bis zur Erstellung der Wahlniederschrift: Mit dem Online-Wahlhelfer kann jeder Schritt der JAV-Wahl bearbeitet und dokumentiert werden. Außerdem hilft das Tool beim Erstellen von Aushängen und Anschreiben. Selbst das Vorbereiten der Briefwahlunterlagen wird so zum Kinderspiel. Der Online-Wahlhelfer ist über das JAV-Portal (siehe oben) aufrufbar. Den Zugang erhaltet ihr über eure IG Metall vor Ort.

Die Videoclips

Du willst dich für die JAV-Arbeit (weiter)qualifizieren, dein rechtliches Hintergrundwissen vergrößern und nützliche Tipps und Tricks kennenlernen – ganz ohne dicke Bücher lesen zu müssen? Unsere Infotainment-Videos richten sich an JAVen und solche, die es werden wollen. Jeder Clip hat einen eigenen Schwerpunkt, zum Beispiel „Rechte und Aufgaben der JAV", „JAV-Wahlen organisieren" oder „Neu gewählt und nun? Die ersten Schritte als JAV". Sie eignen sich sowohl zur Selbststudium als auch für den Einsatz in Seminaren.

Du willst deine Kolleg_innen ansprechen und dazu motivieren, wählen zu gehen oder sich sogar selbst zur Wahl zu stellen? Zwei Animationsclips bringen kurz und knapp alles Wichtige rund um die JAV auf den Punkt – und sind eine Einladung zum Mitmachen.

jav-portal.de

Impressum

Herausgeber
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Stefanie Holtz, Bundesjugendsekretärin
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: stefanie.holtz@igmetall.de

Konzept und Text
IG Metall Jugend in Zusammenarbeit mit
goldenbogen. politische kommunikation

Gestaltung
4S Design

Druck
DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Mai 2022

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Stay tuned!

Produktnummer: 1000129A