

Urteilsdienst für den Betriebsrat

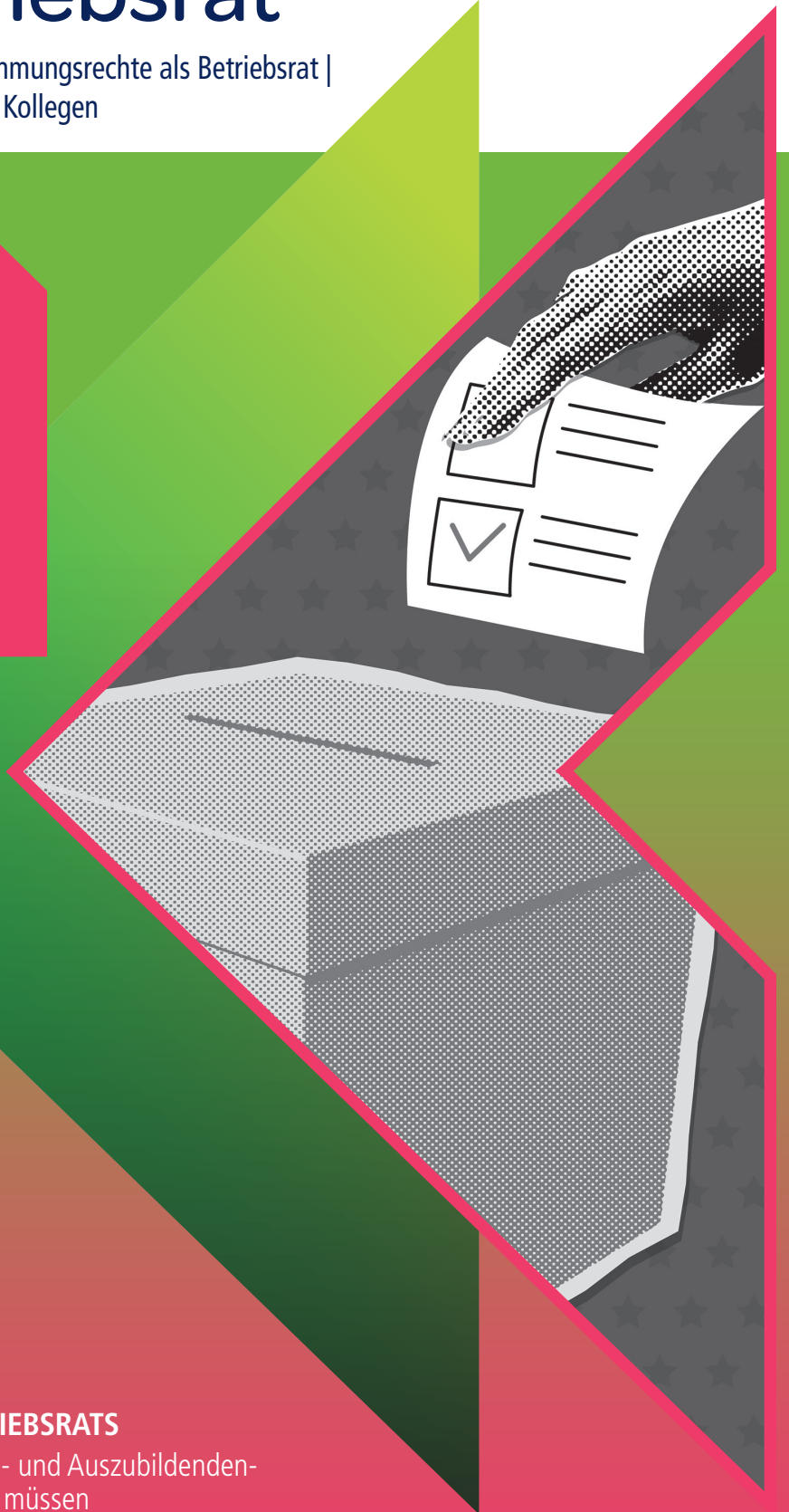


Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat |
Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

SONDERAUSGABE:

WAHL DER JAV

Antworten auf die wichtigsten
Fragen zur Wahl, die zwischen dem
1.10. und 30.11.2026 stattfindet,
und wie Sie gut dabei unterstützen



DER KLEINE BRUDER DES BETRIEBSRATS

Alles, was Sie rund um Ihre Jugend- und Auszubildenden-
vertretung (JAV) im Betrieb wissen müssen

SONDERAUSGABE AUGUST 2026

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

Ihre eigene Wahl haben Sie kürzlich abgeschlossen. Vermutlich haben Sie gerade erst begonnen, Ihr Team aufzustellen und auszurichten. Doch neben all Ihren Vorhaben, die Sie umsetzen wollen, um die Arbeitsbedingungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen zu verbessern, sollten Sie Ihr Augenmerk auch auf eine weitere Wahl richten: Denn im Oktober und November dieses Jahres wird in vielen Betrieben eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Sie vertritt die speziellen Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden.

Ihnen wird die Wahl der JAV wahrscheinlich sehr am Herzen liegen. Denn die JAV ist quasi Ihr kleiner Bruder bzw. Ihre kleine Schwester und es ist Ihre Aufgabe, die Rechte dieses Gremiums vor Ihrem Arbeitgeber zu vertreten. Sie müssen dafür sorgen, dass die Mitglieder der JAV gut in den Betrieb eingegliedert und die Interessen Ihrer jungen Kolleginnen und Kollegen optimal berücksichtigt werden.

Ganz aktuell sind Sie allerdings zunächst bei der Wahl gefragt. Wie? Das lesen Sie in dieser Sonderausgabe „Jugend- und Auszubildendenvertretung“ Ihres *Urteilsdienstes für den Betriebsrat*.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

PRAXISWISSEN

JAV: Wer darf wählen – und wer gewählt werden? Seite 3

Diese Aufgaben hat die JAV Seite 4

Amtszeit: Wann wird gewählt? Seite 5

JAV-Versammlung: Was Sie als Betriebsrat dazu wissen müssen Seite 8

Betriebsratssitzung: Binden Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen ein Seite 9

Nachwuchssorgen entgegenwirken: Setzen Sie sich für die Übernahme der Auszubildenden ein Seite 10

Diese Sonderrechte hat die JAV Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Die JAV-Wahl im Überblick:
Vom Wahlausschreiben bis
zum Wahlergebnis Seite 6–7

ARBEITSHILFE

Checkliste: Haben Sie bei der JAV an alles gedacht? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Übernahme von Auszubildenden Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 7: LanaSham; S. 10: Robert Kneschke – alle AobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Jugend- und Auszubildendenvertretung“ liegt der Ausgabe 08/2026 des „Urteilsdienstes für den Betriebsrat“ bei. | Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

JAV | Lesezeit 2 Minuten

Wer darf wählen – und wer gewählt werden?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die speziellen Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden. Diese Interessen muss sie Ihnen gegenüber artikulieren (§ 70 Abs. 1 BetrVG). Die JAV ist so etwas wie Ihr kleiner Bruder bzw. Ihre kleine Schwester – der Betriebsrat für die Jüngeren des Betriebs. Aber wer wählt hier eigentlich und wer darf sich zur Wahl stellen?

Welche Aufgaben hat die JAV?

Die Aufgaben der JAV sind in § 70 BetrVG geregelt. Kurz könnte man sagen, dass die JAV die Stimme der Jugendlichen im Betrieb ist. Sie hat die folgenden Aufgaben:

- Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen, die den Beschäftigten dienen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden; vor allem Maßnahmen der Berufsbildung.
- darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die zugunsten der in § 60 Abs. 1 BetrVG genannten für Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einhält.
- Anregungen und Beschwerden der im ersten Punkt genannten Beschäftigten, vor allem auf dem Gebiet der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei Ihnen als Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die JAV hat diese Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.
- die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

Gesetz geht von enger Zusammenarbeit aus

Der Aufzählung können Sie entnehmen, dass das Gesetz von einer engen Zusammenarbeit der JAV mit Ihnen als Betriebsrat ausgeht. Sie als Betriebsrat sollten das ernst nehmen und eine enge Zusammenarbeit fördern. Zufriedene, gut geförderte junge Menschen sind die treibenden Kräfte von morgen. Behalten Sie das im Hinterkopf.

Wann eine JAV gegründet werden darf

In der Regel müssen 2 Voraussetzungen gegeben sein. Sie ähneln den Bedingungen, die an die Gründung Ihres Gremiums gestellt werden, sind aber angepasst an die Bedürfnisse junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1. Es müssen mindestens 5 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, also sogenannte jugendliche Arbeitnehmer, oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Betrieb angestellt sein.
2. Zudem wird die Existenz eines Betriebsrats vorausgesetzt.

Wer wählen darf

Zur JAV-Wahl berechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Beschäftigten unter 25 Jahren, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden (§ 61 Abs. 1 BetrVG). Dabei kann es sich neben einer klassischen Ausbildung auch um ein duales Studium handeln. Maßgeblich ist das Alter am Wahltag.

Wer in die JAV gewählt werden darf

Zur Wahl dürfen sich alle zur Berufsausbildung Beschäftigten, also beispielsweise Azubis und dual Studierende, unabhängig vom Alter und alle Beschäftigten unter 25 Jahren (die also das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) aufstellen lassen (§ 61 Abs. 2 BetrVG). Dabei zählt das Alter am Wahltag.

Zu den möglichen Kandidaten gehören auch diejenigen, die schon ausgelernt haben und älter als 18 Jahre sind.

Zudem benötigen die Kandidaten mindestens 5 % der Wahlberechtigten als Wahlunterstützer, aber mindestens 2 und maximal 50 Unterstützer.

Eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist nicht erforderlich.

! ACHTUNG

Wenn eine Doppelmitgliedschaft besteht

Eine Doppelmitgliedschaft im Betriebsrat und in der JAV ist ausgeschlossen (§ 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Als Betriebsratsmitglied können Sie sich deshalb nicht in die JAV wählen lassen. Allerdings können Ihre Kolleginnen und Kollegen, die als Ersatzmitglieder fungieren, sich ins JAV-Gremium wählen lassen. Voraussetzung ist lediglich, dass sie weder temporär noch endgültig für einen Ihrer Gremiaskollegen nachgerückt sind.

Das müssen Sie in Sachen Gleichberechtigung bedenken

Bei der JAV hat der Gesetzgeber sich – genauso wie bei Ihnen – die Gleichberechtigung der Geschlechter auf die Fahnen geschrieben (§ 62 Abs. 3 BetrVG). Danach muss das Minderheitengeschlecht mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein. Das gilt jedenfalls, wenn diese aus 3 oder mehr Mitgliedern besteht. Das heißt: Bei JAV-Gremien mit 3 oder mehr Mitgliedern ist zusätzlich die Sitzverteilung nach Geschlecht zu berechnen. Dabei soll die Zusammensetzung – wie bei den Betriebsratsgremien auch – das Verhältnis der Geschlechter bei den Wahlberechtigten im Unternehmen wiedergeben.

§ 61 Abs. 1 BetrVG

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.

Aufgaben | Lesezeit 2 Minuten

Diese Aufgaben hat die JAV

Die Mitglieder der JAV haben nicht nur Rechte, sie haben auch Pflichten. Sowohl die Rechte als auch die Aufgaben ähneln Ihren Aufgaben. Sie sind allerdings insgesamt nicht so umfangreich und tiefgründig.

Was die JAV zu tun hat

Die allgemeinen Aufgaben der JAV umfassen alle sozialen, persönlichen oder wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Jugendlichen, Auszubildende und dual Studierende im Betrieb direkt oder indirekt betreffen.

Die JAV hat nach § 70 BetrVG die Aufgabe,

- Maßnahmen bei Ihnen als Betriebsrat zu beantragen, die den jugendlichen Kolleginnen und Kollegen und Auszubildenden nutzen, beispielsweise bei Fragen zu deren Berufsausbildung (§ 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
- Fragen zur Übernahme von Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis zu klären (§ 70 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG),
- Anregungen von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und u. U. auf deren Erledigung bei Ihnen als Betriebsrat hinzuwirken (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG),
- Maßnahmen zu ergreifen, die der Integration von ausländischen Staatsangehörigen unter den Jugendlichen und Auszubildenden dienen (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

Die Aufgabe, alle Schutzvorschriften zu überwachen, umfasst den gesamten Bereich der in den Gesetzen, Verordnungen und sonstig fixierten Rechte bestehender Schutzvorschriften zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden.

! ACHTUNG

Wahrnehmung des Überwachungsrechts ist ein Muss

Die Wahrnehmung des Überwachungsrechts ist für Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der JAV Pflicht. Sie müssen sich deshalb immer gut über die Situation der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb informieren. Dieser Pflicht können Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen nur nachkommen, wenn Sie sie dabei unterstützen. Sie müssen dafür sorgen, dass die JAV alle notwendigen Informationen erhält. Dabei müssen Sie sich selbst immer wieder die relevanten Informationen beschaffen.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Nur Sie als Betriebsrat dürfen die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin direkt führen. Sind zur Erfüllung der Aufgaben der JAV solche Gespräche nötig, muss sich die JAV also zuerst an Sie wenden. Sie unterstützen, dürfen die JAV aber nicht in ihrer Aufgabenerfüllung anweisen. Die JAV entsendet eine Vertretung in Ihre Sitzungen. Alle JAV-Mitglieder sind teilnahme- und stimmberechtigt, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die in besonderem Maße die Jugendlichen, Auszubildenden und dual Studierenden betreffen.

Unterrichtungsrecht

Die JAV hat einen unmittelbaren Unterrichtsanspruch Ihnen gegenüber, aber nicht gegenüber Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Die JAV muss über alle relevanten Vorgänge so rechtzeitig informiert werden, dass sie zeitlich noch in der Lage ist, ihre Aufgaben zu erfüllen. Das kennen Sie ja auch selbst.

Antragsrecht

Die JAV kann alle Maßnahmen beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen. Dazu muss sich die JAV zunächst mit der Angelegenheit auseinandersetzen und einen Beschluss fassen. Im Anschluss stellt sie bei Ihnen als Betriebsrat einen Antrag, über den Sie dann auf der nächsten Betriebsratswahl entscheiden. Dabei geht es häufig darum, ob eine Angelegenheit mit dem Arbeitgeber verhandelt wird. Das Betriebsratsgremium kann einen Antrag der JAV auch als unbegründet zurückweisen.

Teilnahme an Betriebsratssitzungen

Die JAV darf an Ihren Betriebsratssitzungen teilnehmen. Wenn ein bestimmter Tagesordnungspunkt der Betriebsratssitzung nicht von der JAV selbst eingereicht wurde, aber jugendliche Beschäftigte, Auszubildende und dual Studierende in besonderem Maß betrifft, hat die JAV auch hier ein Stimmrecht für die Betriebsratssitzung.

In einem solchen Fall darf die JAV auch an Besprechungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin teilnehmen, Fragen stellen und Stellungnahmen abgeben.

Kontrollpflicht

Rechtsvorschriften, die Jugendliche und Auszubildende betreffen, müssen im Betrieb eingehalten werden. Die JAV hat über deren Einhaltung zu wachen. Unter diese Vorschriften fallen

- das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan,
- die Mantel- und Ausbildungsvergütungstarifverträge,
- die Betriebsvereinbarungen zur Arbeits- und Ausbildungszeit und
- Unfallverhütungsvorschriften.

! ACHTUNG

Hier agiert die JAV selbstständig

Die Überwachung dieser Vorschriften und gesetzlichen Regelungen kann eine JAV selbstständig durchführen, z. B. mit einer Ausbildungsplatzbegehung. Dazu muss im Gremium aber ein Beschluss gefasst werden. Stellt die JAV Verstöße gegen geltende Rechte oder Vorschriften fest, muss sie sich zunächst an Sie wenden.

Amtszeit | Lesezeit 2 Minuten

Wann wird gewählt?

Die JAV wird alle 2 Jahre neu gewählt (§ 64 BetrVG). Die nächste reguläre Wahl steht in der Zeit vom 1.10. bis zum 30.11.2026 an. Das gilt für alle Betriebe. Was Sie sonst noch rund um die Organisation der Wahl wissen müssen, lesen Sie im Folgenden.

Maßgeblich sind die geraden Kalenderjahre

Gewählt wird grundsätzlich immer in geraden Kalenderjahren. In der Regel finden die Wahlen in der Zeit vom 1.10. bis zum 30.11. statt (§ 64 Abs. 1 BetrVG). Der genaue Wahltermin richtet sich jeweils nach dem Ende der Amtszeit der vorherigen JAV. Diese läuft genau 2 Jahre nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ab.

Für die Wahl der JAV außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 BetrVG entsprechend. Es werden also die für Sie geltenden Vorschriften angewendet.

Wenn es noch keine JAV gibt

Gibt es noch keine JAV in Ihrem Betrieb, kann der genaue Wahltag festgelegt werden. Ausnahmen bilden Fälle einer frühzeitigen Auflösung der JAV. Dazu kann es kommen, wenn

- die Wahl angefochten wird oder
- die JAV sogar durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst wird oder
- als Gremium zurücktritt.

Die nächste Wahl findet dann wieder im regulären Verfahren statt, spätestens aber nach 3 Jahren. Besser und einfacher ist es natürlich, wenn man im regulären Zeitraum bleibt. Aber Sie kennen es von Ihrer Betriebsratswahl. Anfechtungen, Streitereien usw. – das bleibt nicht aus.

Wer organisiert die Wahl?

Sie als Betriebsrat sind maßgeblich für die Organisation der Wahl verantwortlich. Wie auch Ihre Wahl wird die Wahl der JAV von einem Wahlvorstand organisiert und geleitet. Sie bestellen den Vorsitzenden des Wahlvorstands (§§ 62 Abs. 2, 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Dieser organisiert dann den eigentlichen Ablauf der Wahl und vertritt den Wahlvorstand nach außen hin.

Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus 3 Mitgliedern, von denen eines in den Betriebsrat wählbar, also volljährig ist und mindestens 6 Monate betriebszugehörig sein muss.

Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied bestimmt, damit der Wahlvorstand jederzeit vollzählig arbeiten kann.

Darüber hinaus kann der Wahlvorstand für die Durchführung der Wahl mehrere wahlberechtigte Beschäftigte des Betriebs als Wahlhelfer hinzuziehen.

Achten Sie als verantwortliches Gremium auf die Fristen

Als Betriebsrat müssen Sie den Wahlvorstand zur Durchführung der JAV-Wahl bestimmen. Dafür ist kein bestimmter Zeitpunkt vorgeschrieben. Da das Wahlausschreiben vor dem letzten Tag der Stimmabgabe zu erlassen ist, sollten Sie den Wahlvorstand in etwa 9 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der alten JAV einberufen. Versäumen Sie die Frist oder bestellen Sie den Vorstand aus anderen Gründen nicht, gibt es dennoch Möglichkeiten zur JAV-Wahl. Denn

auf Antrag kann das Arbeitsgericht Sie verpflichten, einen Wahlvorstand zu bestellen (§ 63 Abs. 3 BetrVG). Diesen Antrag können stellen:

- 3 zur JAV berechnigte Kolleginnen und Kollegen,
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft,
- die Dienststellenleitung.

Öffentliche Sitzung?

Der Wahlvorstand entscheidet selbst, ob er seine Sitzungen öffentlich oder nicht öffentlich durchführt. In jedem Fall muss er ein Protokoll der Sitzungen erstellen.

Der Wahlvorstand ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder oder die für sie bestellten Ersatzmitglieder anwesend sind und sich an der Abstimmung beteiligen.

Welche Voraussetzungen an Beschlüsse gestellt werden

Um Beschlüsse zu fassen, reicht die einfache Mehrheit. Bei 5 Mitgliedern wäre diese bei 3 Stimmen erreicht. Werden in einer Sitzung Beschlüsse gefasst, ist darüber eine Niederschrift anzufertigen.

Der Vorstand muss sich zudem keine Geschäftsordnung geben. Ich empfehle aber, das auf jeden Fall zu tun. Es ist meist von Vorteil, wenn die Abläufe von vornherein grundsätzlich festgelegt werden.

! ACHTUNG

Denken Sie an Ihr Arbeitszeitkonto

Alle Vorstandsaktivitäten gelten als regulär bezahlte Arbeitszeit. Achten Sie darauf, dass dies auch so erfasst wird, und nicht als Minusstunden. Es geht schließlich um Ihr Gehalt.

Wie die Wahl vorbereitet wird

Ist der Wahlvorstand bestellt, startet die eigentliche Wahlvorbereitung. Dazu muss der Wahlvorstand, nachdem er sich mittels eines Aushangs bekannt gemacht hat, eine Liste der Wahlberechtigten aufstellen. Diese muss das jeweilige Geburtsdatum sowie den Vor- und den Nachnamen enthalten. Zudem sollten die Namen alphabetisch aufgeführt und nach Geschlechtern getrennt werden.

Welches Wahlverfahren in welchen Fällen?

Die JAV kann entweder durch eine Personen- oder eine Listenwahl gewählt werden. Differenziert wird hier nach der Anzahl der Vorschlagslisten. Gibt es mehrere Wahlvorschläge, wird eine Listenwahl durchgeführt. Wurde nur eine Liste eingereicht, wird die Mehrheitswahl genutzt. Mehr zu diesem Thema lesen Sie auf Seite 6–7.

Wahlverfahren | Lesezeit 4 Minuten

Die JAV-Wahl im Überblick: Vom Wahlausschreiben bis zum Wahlergebnis

Die Wahl der JAV ist wie die Betriebsratswahl keine einfache Sache. Als Betriebsrat sollten Sie den Wahlvorstand daher bestmöglich unterstützen. Was dabei zu beachten ist und welche Regeln in den einzelnen Phasen gelten, erfahren Sie hier.

Welches Wahlverfahren durchzuführen ist

Genau wie bei der Betriebsratswahl gibt es auch bei der JAV ein vereinfachtes und ein reguläres Wahlverfahren. In kleinen Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 Wahlberechtigten ist das vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden (§ 63 Abs. 4 i. V. m. § 14a BetrVG).

In größeren Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Anwendung des vereinfachten Verfahrens vereinbaren (§ 63 Abs. 5 i. V. m. § 14a Abs. 5 BetrVG).

In allen noch größeren Betrieben ist die Mehrheitswahl durchzuführen, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wurde. Gibt es mehrere Wahlvorschläge für die Wahl, wird nach dem Verhältniswahlrecht (Listenwahl) gewählt.

Wie das eigentliche Wahlverfahren aussieht

Das eigentliche Wahlverfahren hängt von der Anzahl der Vorschlagslisten ab. Bei der Listenwahl sind die Vorschlagslisten auf dem Stimmzettel in der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden erstgenannten Bewerber mit Familiennamen, Vornamen, Art der Beschäftigung im Betrieb, Ausbildungsberuf untereinander aufzuführen. Jeder Wahlberechtigte hat nur 1 Stimme, die er einer Liste geben kann (§ 39 Abs. 2 WO).

Wurde nur eine Liste eingereicht, wird nach dem Prinzip der Mehrheitswahl gewählt. Auf den Stimmzetteln müssen alle Bewerber unter Angabe von Familiennamen, Vornamen, Art der Beschäftigung im Betrieb und Ausbildungsberuf in der Reihenfolge durchgeführt werden, in der sie auf der Vorschlagsliste genannt worden sind.

Jeder jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende bzw. jede jugendliche Arbeitnehmerin und Auszubildende hat so viele Stimmen wie JAV-Mitglieder (§ 39 Abs. 3 WO).

! ACHTUNG

Wahlen nach dem vereinfachten Verfahren sind immer Personenwahlen

Der Wahlvorstand muss zudem organisieren, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin für die Wahl geeignete Räume zur Verfügung stellt. Er muss für Wahlkabinen, verschließbare Wahlurnen und einheitliche Stimmzettel sorgen. Er muss also für Gegebenheiten sorgen, die eine geheime Wahl ermöglichen (§ 39 Abs. 4 WO).

Darüber hinaus muss er eine Briefwahl organisieren, damit die jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer und Auszubildenden, die am Wahltag verhindert sind, ebenfalls ihre Stimme abgeben können.

Wie groß die JAV wird

Nach § 62 BetrVG besteht die JAV in Betrieben mit in der Regel

- 5 bis 20 der in § 60 genannten jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden aus 1 Person,
- bei 21 bis 50 entsprechenden Beschäftigten aus 3 Mitgliedern,
- bei 51 bis 150 entsprechenden Beschäftigten aus 5 Mitgliedern,
- bei 151 bis 300 entsprechenden Beschäftigten aus 7 Mitgliedern,
- bei 301 bis 500 entsprechenden Beschäftigten aus 9 Mitgliedern,
- bei 501 bis 700 entsprechenden Beschäftigten aus 11 Mitgliedern,
- bei 701 bis 1.000 entsprechenden Beschäftigten aus 13 Mitgliedern,
- bei mehr als 1.001 entsprechenden Beschäftigten aus 15 Mitgliedern.

Sitzverteilung nach Geschlecht

Bei JAV-Gremien mit 3 Mitgliedern oder mehr ist zusätzlich die Sitzverteilung nach Geschlecht zu berechnen. Dabei soll die Zusammensetzung, wie bei den Betriebsratsgremien auch, das Verhältnis der Wahlberechtigten nach Geschlecht wiedergeben.

Was gehört ins Wahlausschreiben?

Spätestens 6 Wochen vor dem 1. Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand dann ein Wahlausschreiben. Es muss den Ort sowie das Datum und die Uhrzeit der Wahl bekannt geben. Zudem muss daraus hervorgehen, an welchem Ort die Wählerliste ausgehängt wird und wo die Wahlvorschläge einsehbar sind, sowie die Betriebsadresse des Wahlvorstands, den Ort, das Datum und die Uhrzeit der öffentlichen Stimmauszählung enthalten.

Der Wahlvorstand lässt dann rechtzeitig zum Wahltermin Stimmzettel und Wahlumschläge fertigen. Ist das Wahlausschreiben versandt, muss der Wahlvorstand als Nächstes die Wählerliste ohne Geburtsdaten aushängen.

In Zeiten moderner Kommunikationsmedien ist es häufig einfacher, die Liste via E-Mail zu verschicken. Auch das ist erlaubt. Lediglich das Ergebnis muss stimmen. Das heißt: Über welches Kommunikationsmittel der Wahlvorstand die Liste verteilt, ist egal. Entscheidend ist, dass er alle Wahlberechtigten erreicht.

Machen Sie als Betriebsrat den amtierenden Wahlvorstand auch darauf aufmerksam, dass er Jugendliche und Auszubildende ohne

ausreichende Deutschkenntnisse ebenfalls umfassend informieren muss. Im Zweifel sollte er dafür sorgen, dass alle notwendigen Informationen übersetzt werden. Auch die Durchführung einer Informationsveranstaltung mit Dolmetscher bietet dem Wahlvorstand eine Möglichkeit, für umfassende Information zu sorgen.

Wann können Wahlvorschläge eingereicht werden?

Innerhalb von 2 Wochen nach Ausschreibung der Wahl können dann Vorschläge für die JAV-Kandidaten eingereicht werden. Wer sich zur JAV-Wahl aufstellen lassen will, muss sich in eine sogenannte Vorschlagsliste eintragen lassen, die innerhalb von 2 Wochen nach der Wahlausschreibung beim Wahlvorstand abgegeben werden muss (im vereinfachten Verfahren eine Woche).

Dazu gehört eine Liste mit den Namen der Kandidatinnen und Kandidaten und den jeweiligen Stützunterschriften. Zusätzlich müssen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Zustimmung schriftlich abgeben.

Stellen sich mehrere Kandidatinnen und Kandidaten gemeinsam zur Wahl, versehen sie ihre Liste mit einem Kennwort und benennen einen Listenvertreter. Gibt es mehrere Vorschlagslisten, findet eine Listenwahl statt. Gibt es hingegen nur eine Liste oder Einzelbewerbungen, wird nach dem Prinzip der Personenwahl gewählt.

! ACHTUNG

Jeder Wähler kann nur eine Person unterstützen

Sind alle Wahlvorschläge eingegangen, muss der Wahlvorstand die Bewerbungen auf ihre Vollständigkeit und auf mögliche Doppelungen prüfen. Dabei muss er darauf achten, dass jeder Jugendliche und Auszubildende nur eine Person unterstützen und jeder Bewerber bzw. jede Bewerberin nur für eine Liste kandidieren kann.

Ist alles geprüft, muss der Wahlvorstand die Listen spätestens eine Woche vor dem 1. Wahltag bekannt geben.

Wie werden die Stimmen ausgezählt?

Die Stimmauszählung findet innerhalb Ihres Betriebs öffentlich statt. Das ist genauso wie bei der Betriebsratswahl.

! ACHTUNG

Termin und Ort frühzeitig festlegen

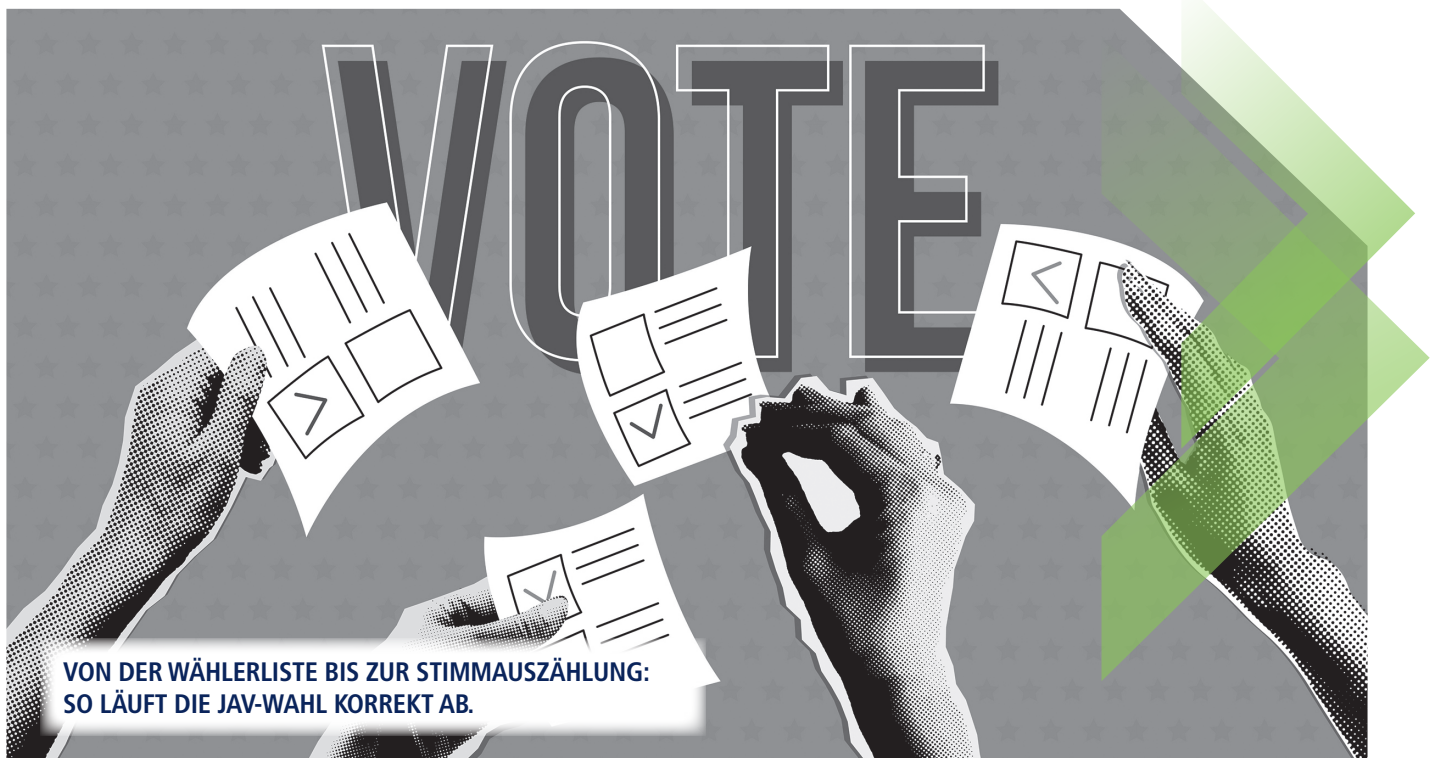
Der Termin und der Ort für die Stimmauszählung müssen frühzeitig festgelegt werden, da sie bereits in der Wahlausschreibung bekannt gegeben werden müssen. Weisen Sie den Wahlvorstand darauf hin!

Was kommt nach der Wahl?

Steht das Wahlergebnis fest, erstellt der Wahlvorstand eine Wahl Niederschrift. Daraus müssen zu entnehmen sein:

- die Zahl der abgegebenen Stimmen insgesamt und je Bewerberin bzw. Bewerber,
- die berechneten Höchstzahlen bei der Listenwahl,
- die Verteilung der Höchstzahlen auf die Listen und
- die Zahl der ungültigen Stimmen sowie die Namen der gewählten JAV-Mitglieder.

Die Niederschrift muss der Wahlvorstand dann an Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin weitergeben. Zudem muss er die gewählten Vertreterinnen und Vertreter – soweit noch nicht geschehen – informieren und das Wahlergebnis im Betrieb bekannt geben. Die letzte Aufgabe des Wahlvorstands ist die Einladung der frisch gewählten JAV-Mitglieder zur konstituierenden Sitzung.



VON DER WÄHLERLISTE BIS ZUR STIMMAUSZÄHLUNG:
SO LÄUFT DIE JAV-WAHL KORREKT AB.

JAV-Versammlung | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie als Betriebsrat zur JAV-Versammlung wissen müssen

Als Betriebsrat organisieren Sie Betriebsversammlungen. Bei der JAV gibt es ein Pendant, die sogenannte Jugend- und Auszubildendenversammlung (JA-Versammlung). Wie diese zu gestalten ist, lesen Sie im Folgenden.

Bis zu 4-mal jährlich JA-Versammlung

Die JAV kann und sollte zu einer Jugend- und Auszubildendenversammlung einladen (§ 71 BetrVG). Eine solche Versammlung kann sie bis zu 4-mal jährlich durchführen. An der Veranstaltung dürfen alle Wahlberechtigten i. S. d. § 61 BetrVG teilnehmen. Deshalb muss die JAV alle Jugendlichen und Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einladen.

Wer noch einzuladen ist

Neben den Wahlberechtigten der JAV müssen die Kolleginnen und Kollegen aus der JAV Sie als Betriebsrat sowie die zuständige Gewerkschaft einladen. Zudem müssen Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einladen. Und zwar unter Mitteilung der Tagesordnung (§ 71 i. V. m. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG). Je nachdem, welche Themen auf der Tagesordnung stehen, müssen zudem Sachverständige oder Referenten zur JA-Versammlung eingeladen werden. Der Einladung dieser Personen müssen Sie als Betriebsrat übrigens zustimmen.

Überblick: Wer zur Teilnahme an den Versammlungen berechtigt ist

An der JA-Versammlung dürfen diese Personen teilnehmen:

- Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- zur beruflichen Ausbildung Beschäftigte (dual Studierende) unabhängig vom Alter
- alle Mitglieder der JAV, auch wenn sie älter als 25 Jahre alt sind
- Beauftragte von Gewerkschaften, die im Betrieb vertreten sind
- der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Betriebsrats
- der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin

Was Sie bei der Terminwahl beachten sollten

Am besten vereinbaren Sie mit der JAV, dass die Versammlung kurz vor der von Ihnen organisierten Betriebsversammlung stattfindet. Das gibt Ihnen die Möglichkeit, prekäre bzw. für andere Kolleginnen und Kollegen ebenfalls interessante Themen im Zweifel gleich mit auf Ihre Tagesordnung zu setzen.

Die JA-Versammlung findet während der Arbeitszeit statt (§ 71 i. V. m. § 44 BetrVG). Sorgen Sie als Betriebsrat dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der JAV einen Vormittagstermin wählen. Denn so haben Sie letztlich ausreichend Zeit, alles Wichtige während der Arbeitszeit der meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu besprechen.

Weisen Sie als Betriebsrat zudem darauf hin, dass sie sicherstellen sollen, dass sie einen Tag wählen, an dem die wenigsten Auszubildenden Berufsschulunterricht haben.

Empfehlen Sie den Kolleginnen und Kollegen, die Einladungen zu den Versammlungen früh zu verschicken. Und zwar mindestens so rechtzeitig, dass alle Beteiligten ausreichend Zeit haben, sich gut vorzubereiten.

Warum die JAV eine eigene Versammlung durchführt

Die JAV setzt sich in ihren Versammlungen ausschließlich mit Themen auseinander, die für Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen von Belang sind. Sie kann sich deshalb ausführlicher mit einzelnen Punkten beschäftigen.

Zudem sind Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium meist schon nach kurzer Zeit Spezialisten in ihrem Gebiet. Das hilft auch Ihnen.

Sie als Betriebsrat müssen allerdings wie jede andere Führungskraft auch einen Überblick haben. Sie müssen wissen, mit welchen Themen sich Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen konkret beschäftigen. Nur so können Sie frühzeitig eingreifen, wenn etwas schief läuft.

Unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Vorbereitung

Entscheidend für den Erfolg einer solchen Versammlung ist die richtige Vorbereitung. Unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen dabei so gut es geht.

- Gehen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen die Tagesordnung noch einmal aufmerksam durch, bevor diese mit der Einladung an Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin abgeschickt wird.
- Klären Sie durch entsprechende Nachfragen, ob feststeht, wer welche Aufgabe übernimmt.
- Besprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, welche Rolle Ihnen bei der Versammlung zukommt.
- Legen Sie fest, was Sie berichten sollen und wo Sie sonst noch unterstützen können.
- Stellen Sie zudem sicher, dass der Versammlungsraum reserviert und zu dem geplanten Termin auch frei ist.

! ACHTUNG

JAV hat das Hausrecht

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss der JAV einen Raum zur Verfügung stellen. Zudem hat die JAV bei ihrer Versammlung – genauso wie Sie als Betriebsrat bei Betriebsversammlungen – das Hausrecht. Sie entscheidet also über den Ablauf der Versammlung und legt die Inhalte fest.

Betriebsratssitzung | Lesezeit 1 Minute

Binden Sie Ihre JAV-Kolleginnen und -Kollegen ein

Die JAV-Mitglieder sind nicht automatisch Mitglieder in Ihrem Gremium. Das sind 2 voneinander unabhängige Gremien. Aber damit die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden auch von Ihnen ausreichend gekannt und berücksichtigt werden, haben die Kolleginnen und Kollegen aus der JAV das Recht, an Ihren Sitzungen teilzunehmen (§ 67 Abs. 1 BetrVG).

Die JAV hat das Recht,

- zu jeder Sitzung Ihres Gremiums im Rahmen des allgemeinen Teilnahmerechts einen Vertreter zu schicken (§ 67 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- als gesamte JAV ein besonderes Teilnahmerecht auszuüben und bei solchen Tagesordnungspunkten von Betriebsratssitzungen mit allen Mitgliedern der JAV zu beraten.

Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen haben in Ihren Betriebsratssitzungen grundsätzlich kein Stimmrecht. Fassen Sie als Betriebs-

rat allerdings Beschlüsse, die besonders und überwiegend die Interessen Ihrer jugendlichen Kolleginnen und Kollegen und der Auszubildenden betreffen, dürfen die JAV-Vertreter mitbestimmen (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Letztlich entscheiden Sie

Sie als Betriebsrat sitzen am längeren Hebel. Unabhängig davon, ob diese Verständigung gelingt oder nicht: Die JAV kann Ihren Beschluss kein zweites Mal aussetzen. Versuchen Sie aber, die Belange der JAV zu berücksichtigen, um Differenzen zu vermeiden.

Checkliste | Lesezeit 1 Minute

Haben Sie bei der JAV an alles gedacht?

Die folgende Checkliste bietet Ihnen eine gute Möglichkeit, noch einmal zu überprüfen, ob Sie beim Thema JAV wirklich an alles Wichtige gedacht haben.

Prüfpunkt	erledigt
Sie haben geprüft, ob die Voraussetzungen für die Wahl einer JAV vorliegen? 1. Mindestanzahl von 5 jugendlichen Arbeitnehmern 2. Existenz des Betriebsrats	☐
Sie kennen die Aufgaben der JAV: • Maßnahmen bei Ihnen beantragen, die den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nutzen • Fragen zur Übernahme von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und frisch gebackenen Auszubildenden klären • Anregungen von Jugendlichen entgegennehmen und je nach Situation auf Erledigung bei Ihnen drängen	☐
Sie wissen, dass die JAV praktisch keine Mitbestimmungsrechte hat. Sie ist vielmehr verpflichtet, in entsprechenden Angelegenheiten bei Ihnen als Betriebsrat darauf hinzuwirken, dass die Belange der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildenden ausreichend berücksichtigt werden.	☐
Sie haben sich für die Durchführung von JAV-Sprechstunden eingesetzt. Sie wissen, dass die Sprechstunden während der Arbeitszeit durchgeführt werden können, wenn in Ihrem Betrieb mehr als 50 jugendliche Beschäftigte tätig sind.	☐
Sie sind über die Schulungsansprüche der JAV-Kollegen informiert (einmaliger Anspruch auf 3- bzw. 4-wöchige Schulungen sowie regelmäßiger Weiterbildungsanspruch i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG).	☐
Sie haben Ihre JAV-Kollegen, die als Auszubildende in Ihrem Betrieb tätig sind, über ihren Übernahmeanspruch informiert.	☐
Sie wissen, dass Ihre Kollegen aus der JAV besonderen Kündigungsschutz genießen.	☐
Bei Punkten, die Sie nicht abhaken können, sollten Sie nachbessern bzw. sich informieren. Dann steht einem guten JAV-Start nichts mehr im Weg.	

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Nachwuchssorgen entgegenwirken | Lesezeit 2 Minuten

Setzen Sie sich für die Übernahme von Auszubildenden ein

Ausbildungsverträge sind nach §§ 10, 21 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zeitlich befristet. Folge dessen ist immer häufiger, dass ausgelernte Auszubildende nicht in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Auszubildenden eine Perspektive bieten

Die Übernahme der jungen Ausgelernten ist besonders wichtig. Schließlich ist die Lage am Arbeitsmarkt in vielen Bereichen zurzeit sehr schwierig. Je weniger Berufserfahrung man hat, desto schwieriger wird es, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Als Betriebsrat sollten Sie versuchen, das zu verhindern. Und zwar einerseits, weil Sie dadurch dafür sorgen, dass den jungen Ausgelernten eine Perspektive geboten wird. Andererseits, weil es im Hinblick auf die demografische Entwicklung klug von Ihrem Arbeitgeber ist, gut ausgebildete Kräfte jetzt zu binden.

Setzen Sie sich frühzeitig mit der Beschäftigungslage und der Personalplanung auseinander

Prüfen Sie am besten rechtzeitig vor dem Ende der Ausbildungszeit, wie sich die wirtschaftliche Situation und die Beschäftigungslage in Ihrem Betrieb darstellen. Werfen Sie einen Blick auf die Personalplanungsdaten, Überstundenentwicklung und etwaige Rationalisierungsmaßnahmen.



MEIN TIPP

Ihr Arbeitgeber muss Sie über den Personalbedarf unterrichten

Nach § 92 Abs. 1 BetrVG muss Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie die sich daraus ergebenden Maßnahmen umfassend unterrichten. Das gilt auch im Hinblick auf die Auszubildenden.

Sie können zudem selbst Vorschläge für Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie die Übernahme Ihrer jungen Kolleginnen und Kollegen zum integralen Bestandteil einer Gesamtstrategie, um Beschäftigung und Qualifikation zu sichern.

Im Zweifel auf befristeten Arbeitsvertrag setzen

Will Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einen Kollegen oder eine Kollegin, der/die ausgelernt hat, nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen und hat er dafür gute Gründe, sind Sie als Betriebsrat auch gefragt. In diesem Fall sollten Sie versuchen auszuhandeln, dass er den Betroffenen bzw. die Betroffene zumindest für eine gewisse Zeit in ein Arbeitsverhältnis in Ihren Betrieb übernimmt. Im Zweifel also auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Das bietet Ihren jungen Kolleginnen und Kollegen die Chance, wenigstens eine gewisse Zeit lang Berufserfahrung zu sammeln. Diese ist im Zeitalter von künstlicher Intelligenz (KI) wichtiger denn je.

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung

Am besten einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin in einer Betriebsvereinbarung auf eine generelle mindestens befristete Übernahme von Ihren Auszubildenden.

Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf Seite 11.

Muster-Schreiben eines JAV-Mitglieds wegen Weiterbeschäftigung

Die JAV-Mitglieder sind auch in Sachen Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bevorzugt. Wie sie ihre Ansprüche geltend machen können, lesen Sie im folgenden Muster-Schreiben.



Muster-Schreiben: Weiterbeschäftigung eines JAV-Mitglieds

Absender

Ort, Datum

An den Arbeitgeber

Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG nach Beendigung meiner Ausbildung

Sehr geehrte Frau .../ sehr geehrter Herr ...,

seit dem ... bin ich in Ihrem Unternehmen als Auszubildender im Bereich ... beschäftigt. Ich werde meine Ausbildung zum ... voraussichtlich am ... mit meiner praktischen Abschlussprüfung erfolgreich beenden.

Da ich der betrieblichen JAV seit dem ... als ordentlich gewähltes Mitglied angehöre und Sie mir entsprechend den Vorgaben des § 78a Abs. 1 BetrVG nicht innerhalb dieses Zeitraums von 3 Monaten vor Beendigung der Ausbildung mitgeteilt haben, mich nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen zu wollen, gehe ich davon aus, dass mein Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einmündet.

Mir ist bewusst, dass das Bestehen meiner Abschlussprüfung Grundvoraussetzung für die Übernahme ist.

Um möglichen Missverständnissen vorzubeugen, stelle ich hiermit auch formal den Antrag auf Weiterbeschäftigung nach § 78a Abs. 2 BetrVG in meinem erlernten Beruf. Sollte aus mir zurzeit nicht erkennbaren Gründen kein meiner Ausbildung entsprechender freier Arbeitsplatz zu besetzen sein, erkläre ich mich hilfsweise auch bereit, ein anderes zumutbares Arbeitsplatzangebot anzunehmen. Zu einer Rücksprache zu den Einzelheiten stehe ich jederzeit bereit.

Ich bedanke mich für die bisherige vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Freundliche Grüße

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld





Muster-Betriebsvereinbarung: Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis

Zwischen der ... (Name des Betriebs), vertreten durch ... (Name des Vorsitzenden der Geschäftsleitung),
und
dem Betriebsrat der ... (Name des Betriebs), vertreten durch ... (Name des Betriebsratsvorsitzenden),
wird folgende Betriebsvereinbarung über die Übernahme von Auszubildenden geschlossen:

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch interne Entwicklungsmöglichkeiten auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Schließlich sind die Arbeitnehmer in Unternehmen mit einem positiven Arbeitsklima in der Regel motivierter und leistungstärker. Sie lassen sich zudem eher an das Unternehmen binden.

§ 1 Übernahmeverpflichtung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung befristet für mindestens 12 Monate (auch länger möglich) zu übernehmen. Voraussetzung dafür ist, dass das Prüfungsergebnis im Durchschnitt mindestens mit der Note 2,0 oder besser bewertet wird und die Bewertung durch die Fachabteilung „gut“ oder besser ist.

§ 2 Ausnahmen von der Übernahmeverpflichtung

Eine Übernahmeverpflichtung nach § 1 dieser Betriebsvereinbarung besteht nicht, soweit ihr personenbedingte Gründe entgegenstehen. Personenbedingte Gründe sind etwa hohe Krankheitszeiten des Auszubildenden.

Der Betriebsrat ist über das Vorliegen einer Ausnahme und die Nichtübernahme unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Er hat der Nichtübernahme zuzustimmen.

§ 3 Mitteilungspflicht

Dem Auszubildenden soll 4 Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden, ob geplant ist, dass er übernommen wird und – wenn ja – in welcher Form die Übernahme erfolgen soll. Der Auszubildende kann die Übernahme jederzeit ablehnen.

§ 4 Kündigung

Unabhängig von der Befristung des Arbeitsverhältnisses ist dessen ordentliche oder außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen möglich.

§ 5 Mitglieder der JAV

Auszubildende, die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder des Betriebsrats sind, haben nach § 78a Betriebsverfassungsgesetz das Recht, ihre Weiterbeschäftigung innerhalb der letzten 3 Monate vor Ende ihrer Ausbildung schriftlich zu verlangen.

Tut dies ein Auszubildender, so gilt zwischen ihm und dem Arbeitgeber

im Anschluss an die Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der JAV oder des Betriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, muss er dies 3 Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitteilen.

§ 6 Vergütung

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit. Sie erfolgt unter Berücksichtigung der einschlägigen Tarifvertragsvorschriften.

Die übernommenen Auszubildenden erhalten außer dem Gehalt nach Tarifvertrag noch einen eventuell vereinbarten Akkordzuschlag. Dieser wird unter Berücksichtigung des betrieblichen Akkordrichtsatzes der auszuübenden Tätigkeit gezahlt.

Eine Zahlung von Leistungszulagen oder freiwilligen Zulagen erfolgt nicht. Insoweit finden entgegenstehende Regelungen zur Leistungszulage in anderen Betriebsvereinbarungen keine Anwendung.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt. Die Parteien nehmen unverzüglich Verhandlungen auf, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

§ 8 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum ... in Kraft. Sie kann von beiden Vertragspartnern jederzeit schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Im Fall der Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung nach, bis eine neue Vereinbarung zu diesem Thema geschlossen wurde.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Schutzrechte | Lesezeit 1 Minute

Diese Sonderrechte hat die JAV

Als Betriebsrat genießen Sie Sonderkündigungsschutz. Sie sind von der Arbeit freizustellen und dürfen aufgrund Ihrer Tätigkeit im Betriebsrat nicht schlechter als andere gestellt werden. Hat die JAV ähnliche Sonderrechte? Die Antwort lautet ganz klar: Ja.

Die Schutzrechte der JAV

Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der JAV profitieren genauso wie Sie von besonderen Schutzrechten. Schließlich zieht das Engagement in der JAV häufig Konflikte mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin nach sich.

Ordentliche Kündigung nicht möglich

Ihre jungen Kolleginnen und Kollegen profitieren wie Sie auch vom besonderen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG). Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf ihnen deshalb nicht ordentlich kündigen.

Außerordentliche Kündigung bleibt möglich

Eine außerordentliche Kündigung ist hingegen grundsätzlich möglich. Diese setzt aber neben einem entsprechenden wichtigen Kündigungsgrund voraus, dass Sie als Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung zustimmen (§ 103 BetrVG).

Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin kann Zustimmung ersetzen lassen

Stimmen Sie als Betriebsrat einer solchen außerordentlichen Kündigung nicht zu, kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ver-

suchen, die fehlende Zustimmung vom zuständigen Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

JAV-Vertreter müssen übernommen werden

Des Weiteren profitieren Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der JAV von einer Übernahmegarantie – Ihre Kolleginnen und Kollegen, die sich in Ausbildung befinden, haben in der Regel ja nur einen befristeten Ausbildungsvertrag.

! ACHTUNG

Wenn ein JAV-Mitglied übernommen werden möchte

Möchte ein JAV-Mitglied in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, muss es dies schriftlich beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin verlangen. Den Übernahmeantrag muss es innerhalb der letzten 3 Monate des Ausbildungsverhältnisses schriftlich stellen. Einen Muster-Antrag lesen Sie auf Seite 10.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Friederike Becker-Lerchner steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter 030 443 172 46.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!