

Jugend- und Auszubildendenvertretung
JAV

**Stark
im
Betrieb**

**Arbeitshilfe für Wahlvorstände
JAV-Wahl: so geht's!**

**JAV-Wahlen organisieren
und leiten**



Liebe Wahlvorstände,

erst einmal herzlichen Dank für euer Engagement – und viel Erfolg für eine erfolgreiche JAV-Wahl in eurem Betrieb! Diese Arbeitshilfe gibt einen ersten Überblick, was bei der Vorbereitung und Ausführung von JAV-Wahlen zu beachten ist.

Hinweise auf Materialien und Quellen mit detaillierten Informationen zur ordnungsgemäßen Durchführung der JAV-Wahl sind unter „Weiterführende Informationen“ (Seite 7) aufgeführt.

Übrigens: Alle Kosten, die mit der Wahl zusammenhängen, hat das Unternehmen zu tragen. Darunter fallen z. B. die Kosten für Aushänge, Stimmzettel, Briefwahlunterlagen, Wahlurnen, Wahlkabinen, Formulare und entsprechende Fachliteratur.

Tipp | JAV-Portal und digitaler Wahlhelfer: In unserem JAV-Portal findet ihr neben vielen hilfreichen Materialien einen Online-Wahlkalender, mit dem ihr in vier Schritten einen individuellen Wahlplan erstellen könnt. www.jav-portal.de



Weitaus umfangreicher ist unser digitaler Wahlhelfer mit Wahlkalender, Musterschreiben, Formularen etc., den ihr über eure EVG Geschäftsstelle oder auf unserer Webseite www.evg-jugend.org im Mitgliederbereich beziehen könnt.

Inhaltsverzeichnis

In welchen Betrieben wird eine JAV gewählt?	2
Wie ist der Wahlvorstand besetzt?	2
Wann wird die JAV gewählt?	2
Welches Wahlverfahren gilt für unseren Betrieb?	2
Wie wird der Wahlvorstand bestellt?	3
Wie wird die JAV-Wahl eingeleitet und durchgeführt?	3
Wann beginnt der Fristverlauf?	3
Wer darf wählen (aktives Wahlrecht)?	4
Wer darf gewählt werden (passives Wahlrecht)?	7
Weiterführende Informationen	7
EVG – eine starke Gemeinschaft	8
EVG-Jugend: Verantwortung, Engagement, Gerechtigkeit	8
Informieren und aktivieren: unsere JAV-Materialien	9

In welchen Betrieben wird eine JAV gewählt?

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht die Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer/-innen vor, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer/-innen) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Für die Durchführung der JAV-Wahl gelten die Bestimmungen des **Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit Wahlordnung** (Erste Verordnung zur Durchführung des BetrVG).

Tipp | Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung online: Das Bundesjustizministerium stellt das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung im Internet zur Verfügung:

- › Betriebsverfassungsgesetz: www.gesetze-im-internet.de/betrvg/
- › Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung): www.gesetze-im-internet.de/betrvgdv1wo/



Wie ist der Wahlvorstand besetzt?

Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu organisieren und zu leiten sowie das Wahlergebnis festzustellen.

Er wird durch den Betriebsrat (BR) bestellt und hat in der Regel drei Mitglieder. Mindestens ein Mitglied muss wählbar zum BR sein (also volljährig und mindestens sechs Monate betriebszugehörig). Im Wahlvorstand sollten nach Möglichkeit Männer und Frauen vertreten sein.

Wann wird die JAV gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 64 BetrVG).

Sollte eine vorgezogene Neuwahl oder die erstmalige Wahl der JAV abweichend vom regelmäßigen Wahlzeitraum erfolgt sein, muss im Wahlzeitraum Oktober/November nur dann erneut gewählt werden, wenn die Amtszeit der JAV bereits länger als ein Jahr ist.

Das heißt beispielsweise:

- › Wenn die letzte JAV-Wahl nach dem 30. September 2017 erfolgte, muss im Oktober/November 2018 nicht neu gewählt werden.
- › Wenn die letzte JAV-Wahl vor dem 1. Oktober 2017 erfolgte, muss im Oktober/November 2018 erneut gewählt werden.

Die konkrete Zeitspanne für die Durchführung der JAV-Wahlen solltet ihr möglichst in die letzte Novemberwoche legen. Mit diesem späten Wahltermin bestehen gute Möglichkeiten, auch Auszubildende aus dem 1. Ausbildungsjahr für eine Kandidatur zu gewinnen. Entscheidend für den konkreten Wahltermin ist aber das Ende der Amtszeit der bestehenden JAV, damit keine vertretungslose Zeit besteht.

Welches Wahlverfahren gilt für unseren Betrieb?

Für die JAV-Wahl gibt es ein normales und ein vereinfachtes Verfahren. Sie unterscheiden sich vor allem durch unterschiedliche Fristenregelungen. Welches Verfahren bei euch anzuwenden ist, hängt von der Größe eures Betriebs ab.

Das vereinfachte Wahlverfahren gilt in Betrieben mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Jugendlichen und Auszubildenden (§ 63 Abs. 4 Satz 1 BetrVG).

In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer/-innen können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren (§ 63

Abs. 5 BetrVG). Es kommt in Abweichung von der Betriebsratswahl nur das einstufige Verfahren zur Anwendung (§ 40 Abs. 1 Satz 2 i. V. mit § 36 WO).

Das normale Wahlverfahren gilt in der Regel in allen Betrieben ab 51 wahlberechtigten Jugendlichen und Auszubildenden (Ausnahme: abweichende Vereinbarung s. o.). Ab 101 Wahlberechtigten ist immer das normale Wahlverfahren anzuwenden.

Wie wird der Wahlvorstand bestellt?

Im vereinfachten Wahlverfahren muss der Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden bestellen.

Im normalen Wahlverfahren muss der Betriebsrat spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden bestellen.

Tipp | Wahlvorstand frühzeitig bestellen: Damit genügend Zeit zur Einarbeitung bleibt und nicht schon gleich zu Beginn der Tätigkeit Zeitdruck und Stress entstehen, sollte der Wahlvorstand bereits zu einem früheren Zeitpunkt bestellt werden – das ist zulässig.

Wie wird die JAV-Wahl eingeleitet und durchgeführt?

Ist der Wahlvorstand bestellt, sollte die Arbeit zügig mit den Vorbereitungsarbeiten bis zum Erlass des Wahlausschreibens beginnen.

Das Wichtigste ist hier die Erstellung der Wählerliste. Der Wahlvorstand hat eine Liste der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden zu erstellen. In die Liste sind alle Arbeitnehmer/-innen unter 18 Jahren und alle

zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren aufzunehmen. Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da erstens nur derjenige Wahlberechtigte von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen kann, der in die Liste eingetragen wurde und zweitens der genannte Personenkreis nur dann auch wählbar ist (passives Wahlrecht).

Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte erteilen und auch die für eine selbstständige Prüfung der Wahlberechtigung erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Der Wahlvorstand setzt dem Arbeitgeber diesbezüglich am besten eine Frist. Außerdem sollten bereits nach der Bestellung des Wahlvorstands die ersten Vorbereitungen zur Erstellung des Wahlausschreibens beginnen.

Wann beginnt der Fristverlauf?

Als Fristbeginn gilt das Datum des Erlasses des Wahlausschreibens. Der Lauf aller Fristen beginnt am Tag nach dem Erlass des Wahlausschreibens.

Tipp | JAV-Portal und digitaler Wahlhelfer:

In unserem JAV-Portal findet ihr neben vielen hilfreichen Materialien einen Online-Wahlkalender, mit dem ihr in vier Schritten einen individuellen Wahlplan erstellen könnt. www.jav-portal.de



Weitaus umfangreicher ist unser digitaler Wahlhelfer mit Wahlkalender, Musterschreiben, Formularen etc., den ihr über eure EVG Geschäftsstelle oder auf unserer Webseite www.evg-jugend.org im Mitgliederbereich beziehen könnt.

Der digitale Wahlhelfer und die im JAV-Portal zum Download bereitstehenden Materialien erleichtern die Arbeit des Wahlvorstandes (sie ersetzen aber nicht die Beachtung der zwingenden Wahlvorschriften des BetrVG, der Wahlordnung im Detail und die betrieblichen Gegebenheiten).

Wer darf wählen (aktives Wahlrecht)?

Das ist häufig eine strittige Frage. Manche Arbeitgeber sind hier nicht richtig informiert und beispielsweise der Auffassung, dass Praktikant/-innen nicht wählen dürfen. Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, die zu dem Betrieb gehören, für die eine JAV gewählt werden soll.

Jugendliche Beschäftigte

Hierzu zählen die Arbeitnehmer/-innen im Sinne des BetrVG, die wegen fehlender Volljährigkeit noch nicht berechtigt sind, den Betriebsrat zu wählen. An seinem/ihrer 18. Geburtstag wird ein/-e Arbeitnehmer/-in volljährig und ist ab diesem Tag nicht mehr zur JAV wahlberechtigt – es sei denn, er/sie steht in einem Ausbildungsverhältnis (darunter fallen auch dual Studierende) mit dem Arbeitgeber. Maßgebend ist das Alter am Wahltag. Erstreckt sich die Wahl über mehrere Tage, so ist das Alter am letzten Wahltag maßgebend. Wer also spätestens am letzten Wahltag 18 Jahre alt wird, ist nicht aktiv wahlberechtigt zur JAV (darf nicht wählen).

Kriterium „persönliche Abhängigkeit“

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

Entscheidend für eine/-n Arbeitnehmer/-in ist, dass diese/-r in persönlicher Abhängigkeit für den Arbeitgeber Dienste leistet. Ein/-e Arbeitnehmer/-in ist dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen und kann deshalb seine/ihre Tätigkeit nicht frei gestalten und nicht über seine/ihre Arbeitszeit selbst bestimmen. Ein/-e Arbeitnehmer/-in ist in die vom Arbeitgeber bestimmte Organisation eingebunden. Dies wird als Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers bezeichnet.

Teilzeit-, Tele- oder Heimarbeit

Unerheblich ist die Staatsangehörigkeit. Auch ausländische jugendliche Arbeitnehmer/-innen sind wahlberechtigt. Unerheblich ist weiter, 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 bei allen Formen flexibler Teilzeitarbeit (Kapovaz, Job-Sharing etc.). Auch neu eingestellte jugendliche Arbeitnehmer/-innen, die noch in der Probezeit sind, sind wahlberechtigt.

Jugendliche Telearbeitnehmer/-innen sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer/-innen anzusehen. Sie erbringen mit einer gewissen Regelmäßigkeit Arbeiten außerhalb des Betriebes mit Hilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechniken. Erfasst wird sowohl die nur zeitweise Telearbeit (alternierende Telearbeit) wie 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 Arbeitgebern überwiegend für den betreffenden Betrieb Heimarbeit erbringen. Maßgebend ist hierbei nicht, ob der/die Beschäftigte von einem anderen Arbeitgeber für dieselbe Arbeitszeit mehr Entgelt erhält, sondern allein der zeitliche Schwerpunkt der Tätigkeit. Heimarbeitnehmer/-innen sollen betriebsverfassungsrechtlich nur einem Betrieb zugeordnet werden, auch wenn sie für mehr als einen Arbeitgeber tätig werden.

Vermeintlich „Selbstständige“

In einer Reihe von Problemfällen werden Beschäftigte von Seiten der Unternehmer 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 (z. B. Propagandist/-innen, Außendienstmitarbeiter/-innen etc.). Es ist unerheblich, wie diese Beschäftigten bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welchem der/die Beschäftigte zum/zur Betriebsinhaber/-in steht, wobei alle Einzelfallumstände abzuwägen sind. Nicht entscheidend ist der Grad der wirtschaftlichen Abhängigkeit. Die persönliche Abhängigkeit wiederum drückt sich darin aus, wie sehr der/die Arbeitnehmer/-in den Weisungen des Arbeitgebers unterworfen und in die betriebliche Organisation eingegliedert ist.

Für viele typische Fallgestaltungen haben die Arbeitsgerichte Maßstäbe entwickelt, wenn auch eine generalisierende Betrachtung nicht möglich ist. Der Wahlvorstand muss in Zweifelsfällen intensive Rücksprache mit den Sekretär/-innen des betreuenden EVG-Büros nehmen und vor allem auch auf

eine umfassende Erfüllung seines Auskunftsanspruches nach § 38 S. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 S. 1 WO drängen, um den Sachverhalt richtig zu bewerten. Arbeitgeber müssen immer Auskunft geben über die tatsächliche Durchführung der Vertragsverhältnisse, denn der Wortlaut der Verträge mit den vermeintlich „selbstständigen“ oder „freien“ Mitarbeiter/-innen ist nie entscheidend. Es kommt immer auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an.

Jugendliche Arbeitnehmer/-innen, die im Rahmen einer werkvertraglichen Beziehung des Arbeitgebers mit einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden, sind keine Arbeitnehmer/-innen des Betriebes, da diese nicht eingegliedert sind, sondern der Weisungsmacht des Fremdunternehmens unterstehen (z. B. ein/-e Klempner/-in repariert mit eigenen Beschäftigten eine defekte Wasserleitung auf dem Betriebsgelände).

Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte

Hierzu zählen diejenigen in einem Berufsausbildungsverhältnis stehenden Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Stichtag für beide Voraussetzungen ist der Wahltag bzw. im Falle einer sich über mehrere Wahltag erstreckenden Wahl der letzte Wahltag. An diesem Tag müssen Beschäftigte noch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und dürfen noch nicht 25 Jahre alt sein. Die volljährigen Auszubildenden haben sowohl das Wahlrecht zur JAV wie auch das Wahlrecht zum Betriebsrat.

Ein/-e Arbeitnehmer/-in wird zu seiner/ihrer Berufsausbildung beschäftigt, wenn er/sie auf Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags gemäß § 3 BBiG (Berufsbildungsgesetz) eingestellt ist. Diese Beschäftigten zählen zu den „klassischen“ Auszubildenden.

Tipp | Berufsbildungsgesetz
online: Das Bundesjustizministerium stellt das BBiG im Internet zur Verfügung: www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/



Darüber hinaus sind aber auch Vertragsverhältnisse erfasst, die eine Ausbildung im weiteren Sinne zum Gegenstand haben. Erfasst sind somit alle Verträge, auf deren Grundlage berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt werden sollen, also auch Verträge für Anlernlinge, Praktikant/-innen, Volontär/-innen, Umschüler/-innen

und Teilnehmende an berufsvorbereitenden betriebsinternen Ausbildungsmaßnahmen. Es spielt keine Rolle, ob diese Beschäftigten auf Grundlage eines staatlich finanzierten Förderprogramms in einem Betrieb ausgebildet werden. Es ist unerheblich, ob die Auszubildenden für die Aufgaben des Betriebs 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 zur Berufsausbildung Beschäftigte/-r eine Geldleistung erhält. Absolvent/-innen eines freiwilligen sozialen Jahres gehören nicht zum Kreis der Wahlberechtigten.

Kriterium Ausbildungsvertrag

Die Bezeichnung (z. B. „Schüler/-in“) sagt über den Status eines/-r Beschäftigten nichts aus, da es immer darauf ankommt, dass jemand eine betrieblich-praktische Ausbildung auf Grundlage eines Ausbildungsvertrags erhält. Entscheidend ist immer die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses. Nicht ausreichend ist jedoch eine rein theoretische Ausbildung ohne betrieblichen Bezug (z. B. medizinisch-technische/-r Assistent/-in).

Wahlrecht für Praktikant/-innen

Hochschul- oder Fachschulpraktikant/-innen sind dann berechtigt zur Wahl einer JAV, wenn sie während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum/zur Betriebsinhaber/-in stehen und es sich nicht um eine ausschließliche Hochschulmaßnahme handelt. Weil hier alle Umstände des Einzelfalls gewürdigt werden müssen, ist immer eine Rücksprache mit den Gewerkschaftssekretär/-innen des betreuenden EVG-Büros notwendig, wenn solche Beschäftigten auf die Wählerliste genommen werden bzw. nicht genommen werden sollen. Schülerpraktikant/-innen, die ein Betriebspraktikum absolvieren, sind nicht wahlberechtigt, da kein privatrechtliches Vertragsverhältnis dieser Beschäftigung zugrunde liegt.

Wichtig ist allerdings, dass die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in einem produzierenden bzw. Dienstleistungen erbringenden Betrieb tätig sind und nicht in einem reinen Ausbildungsbetrieb ihre berufspraktische Ausbildung erhalten.

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 zur Wahl einer JAV. Diese Auszubildenden sollen nicht zur eigentlichen Belegschaft gehören, weil sie nicht im Rahmen des Betriebszweckes ausgebildet werden, sondern selbst Gegenstand des Betriebszweckes sind. In diesem Fall wird eine Interessenvertretung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 51 BBiG gewählt. Die Auszubildenden gehören jedoch dann zur eigentlichen Belegschaft und sind somit auch wahlberechtigt zur Wahl einer JAV, wenn sie für einen Beruf ausgebildet werden, der dem Zweck der Einrichtung dient (Ausbilder/-in, Betreuer/-in etc.).

Nicht zu diesen „reinen Ausbildungsbetrieben“ zählen allerdings überbetriebliche Ausbildungsstätten (z. B. Ausbildungswerkstätten und -zentren etc.), die von mehreren Betrieben eines Unternehmens bzw. von mehreren Unternehmen gemeinsam betrieben werden und in denen die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfahren. 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 betriebszugehörige jugendliche Arbeitnehmer/-innen und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte. Die Betriebszugehörigkeit ergibt sich daraus, dass ein/-e Beschäftigte/-r in einem Arbeits- oderungsverhältnis zum/zur Betriebsinhaber/-in steht und in diesen Betrieb auch gleichzeitig eingegliedert ist. Dies ist dann der Fall, wenn jugendliche Arbeitnehmer/-innen oder Auszubildende der Weisungsmacht der Betriebsleitung unterstehen und diese ihren Arbeitseinsatz steuert.

Montage, Außendienst, Auslandseinsatz

Deshalb sind auch Montage- und Außendienstmitarbeiter/-innen in dem Betrieb wahlberechtigt, in den sie eingegliedert sind: Dies ist der Betrieb, dessen Leitung gegenüber diesen außerhalb des eigentlichen Betriebs tätigen Beschäftigten weisungsberechtigt ist.

Auch im Ausland eingesetzte Mitarbeiter/-innen sind wahlberechtigt, wenn sie nur vorübergehend nicht im Inland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter/-innen nur vorübergehend

in eine betriebliche Organisation im Ausland eingegliedert werden oder die Umstände des Einzelfalls für eine starke Bindung an den inländischen Betrieb sprechen. In Zweifelsfällen muss auch hier eine intensive Rücksprache mit den Sekretär/-innen des betreuenden EVG-Büros erfolgen.

Ausbildung in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens

Problematisch ist aber der Fall, wenn die Berufsausbildung in mehreren Betrieben erfolgt. Die Ausbildung wird regelmäßig abschnittsweise in den verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens durchgeführt. Wenn jedoch zentral von einem der Betriebe des Ausbildungsunternehmens die wesentlichen beteiligungspflichtigen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten des Ausbildungsverhältnisses getroffen werden, so ist nur eine Zugehörigkeit des/der Auszubildenden zu dem Betrieb gegeben, in dem diese wesentlichen Entscheidungen getroffen werden. Hierzu zählen Entscheidungen über die Begründung oder Beendigung des Vertragsverhältnisses, Ausbildungsplan, Lage, Dauer, Folge und Inhalt der Ausbildungsabschnitte sowie Gewährung des Urlaubs.

Ausbildung in verschiedenen Unternehmen

Wird die Berufsausbildung von mehreren Unternehmen (z. B. im Konzern) gemeinsam organisiert, so fallen u. U. der/die Vertragsarbeitgeber/-in des Auszubildenden und der/die Betriebsinhaber/-in auseinander. Da die vertragliche Bindung und die tatsächliche Eingliederung für die Annahme einer Betriebszugehörigkeit zusammen fallen müssen, sind in einer derartigen Situation 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.

Dies soll nur dann nicht gelten, wenn die Auszubildenden 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 zur Wahl einer JAV in dem Ausbildungsbetrieb sein, da insoweit der Ausbildungsvertrag hinter der dauerhaften tatsächlichen Eingliederung und der damit verbundenen dauerhaften Weisungsbefugnis der Betriebsleitung und Zuständigkeit in den wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten zurücktritt.

Neueinstellung, ruhendes Arbeitsverhältnis, Kündigung

Beschäftigte, die am Tag der Wahl eingestellt werden, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wählerliste eingetragen sind. Wenn der Arbeitsvertrag vor der Wahl abgeschlossen wurde, die Arbeit aber erst nach der Wahl aufgenommen werden soll, sind die betreffenden Beschäftigten nicht wahlberechtigt.

Während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z. B. Elternzeit) bleibt die Wahlberechtigung bestehen. Gleiches gilt während der Zeit eines mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbots.

Auch jugendlichen Arbeitnehmer/-innen oder Auszubildenden, denen ordentlich (bei Auszubildenden nach § 3 BBiG: nur während der viermonatigen Probezeit) gekündigt wurde, steht selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiter beschäftigt werden.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung verlieren Beschäftigte ihre Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigungserklärung, sofern nicht die Voraussetzungen des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung vorliegen. Die Einzelheiten sind sehr schwierig und umstritten, so dass in Zweifelsfällen eine intensive Rücksprache mit den Gewerkschaftssekretär/-innen des betreuenden EVG-Büros erfolgen muss.

Wer darf gewählt werden (passives Wahlrecht)?

Zur JAV-Wahl können sich alle Auszubildenden und jungen Beschäftigten unter 25 Jahren aufstellen lassen (§ 61 Abs. 2 BetrVG).

Wer jedoch Mitglied des Betriebsrates ist, kann sich nicht in die JAV wählen lassen (§ 61 Abs. 2 BetrVG). Wer strafrechtlich verurteilt wurde, verliert das passive Wahlrecht, kann also nicht mehr gewählt werden.

Weiterführende Informationen

› **JAV-Portal:** Viel Wissenswertes und umfangreiche Materialien rund um die JAV-Wahl unter www.jav-portal.de

› **Digitaler Wahlhelfer „JAV: Stark im Betrieb“:** Der digitale Wahlhelfer zur JAV-Wahl mit Wahlkalender, Musterschreiben, Formularen usw. Die unentbehrliche Unterstützung für Wahlvorstände, Betriebsrat und JAV. Bezug über eure EVG Geschäftsstelle oder auf unserer Webseite www.evg-jugend.org im Mitgliederbereich.

› **BetrVG Betriebsverfassungsgesetz** mit Wahlordnung und EBR-Gesetz (Däubler, Kittner, Klebe, Wedde), Bund-Verlag, 16. Auflage 2018, ISBN 978-3-7663-6635-1

› **Bund-Verlag:** Informationen, Bücher, Formulare, Musterschreiben, Rechtstexte etc. rund um die JAV unter www.bund-verlag.de/jav/

› **Gesetze im Internet:** Betriebsverfassungsgesetz, Wahlordnung oder Berufsbildungsgesetz online, herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz unter www.gesetze-im-internet.de

EVG – eine starke Gemeinschaft

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) ist die Gewerkschaft für Beschäftigte in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche mit rund 200.000 Mitgliedern. Dazu zählen die klassischen „Eisenbahner“ ebenso wie Busfahrerinnen oder Binnenschiffer.

Als Mitglied der EVG bist du im Arbeitsleben in einer stärkeren Position. Wir beraten dich in tarifpolitischen Angelegenheiten sowie in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts und unterstützen dich in Konfliktfällen. Mit unserer Freizeit- und Berufs-Unfallversicherung bist du gegen die Folgen eines Unfalls versichert und mit unseren Bildungsangeboten kannst du dich weiterbilden und qualifizieren. Außerdem profitierst du als Mitglied von einer breiten Palette weiterer Serviceleistungen und Angeboten.

Wir leben Gemeinschaft

Die EVG ist die treibende Kraft in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche. Wir haben den Mut und den Willen, zu gestalten. Durchsetzungsfähig und erfolgreich sind wir, weil wir eine starke Gemeinschaft sind. Weil wir nicht am grünen Tisch entscheiden und agieren, sondern unsere Mitglieder einbeziehen.

Die EVG: eine starke Partnerin der Beschäftigten

**Mehr zur EVG unter
www.ev-g-online.org**



Mitglied werden!



EVG-Jugend: Verantwortung, Engagement, Gerechtigkeit

Wir sind die Jugend der EVG: gewerkschaftspolitisch interessierte Mitglieder unter 30 Jahren. Wir vertreten die Interessen junger Beschäftigter im Verkehrsmarkt und sind Ansprechpartnerin in allen jugendpolitischen Themen.

Wir sehen uns als gleichberechtigte Partnerin innerhalb und außerhalb der EVG. Unsere Arbeitsgrundlage sind die Meinungen und Interessen unserer Mitglieder. Wir wollen Gesellschafts- und Gewerkschaftspolitik aktiv beeinflussen und gestalten, kritisch und konfliktfähig sein. Wir wollen voneinander lernen und füreinander eintreten.

Wir kämpfen gegen Fremdenfeindlichkeit, Gewalt, Unterdrückung und Diskriminierung, fördern Akzeptanz, Identifikation und Engagement und setzen uns für die demokratische Mitbestimmung ein.

**Mehr zur EVG-Jugend unter
www.ev-g-jugend.org**



JAV und EVG-Jugend – zusammen unschlagbar

Die EVG-Jugend unterstützt die Arbeit der JAV:

- › direkt – durch Materialangebote zu den Themen und Arbeitsfeldern der JAV
- › praktisch – durch Schulungen und Seminare, die fit für die tägliche JAV-Arbeit machen
- › konkret – durch kompetente Beratung in rechtlichen und praktischen Fragen

Gemeinsam treten EVG-Jugend und JAV für die Interessen der jugendlichen Beschäftigten, Auszubildenden und dual Studierenden ein: im Betrieb, in der Branche und in der Gesellschaft.

JAV und EVG-Jugend: stark, kompetent und selbstbewusst für unsere Rechte und Interessen!

Informieren und aktivieren: unsere JAV-Materialien

Wir haben viele Materialien rund um die JAV-Wahl für euch – zum Aktivieren und Informieren:

- › Flyer zur JAV-Wahl
- › Broschüren zur JAV-Arbeit
- › Arbeitshilfe für Wahlvorstände
- › Wahlkalender und digitaler Wahlhelfer
- › Plakate
- › Static Sticker
- › PowerPoint-Vorlagen
- › Eindrucksbögen in verschiedenen Formaten



Die Infomaterialien und Vorlagen kannst du auf unserem JAV-Portal herunterladen: www.jav-portal.de



Alle Materialien kannst du auch bei deiner EVG-Geschäftsstelle bestellen.

Herausgeber:

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Vorstandsbereich Vorsitzender
Jugendpolitik und Berufsausbildung
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt/Main

Konzept, Redaktion und Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main

Gefördert vom BMFSFJ

© 2018

**Infos rund um die JAV:
www.jav-portal.de**



**Mehr zur EVG-Jugend:
www.evg-jugend.org**

