ZUKUNFT MITBESTIMMEN

Leitfaden

Wahl der Jugend- und
Auszubildendenvertretung (JAV)
nach dem Betriebsverfassungsgesetz

JAV
BISS
MUSS
SEIN

Leitfaden

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

Einleitende Benutzerhinweise

A. Wo wird eine JAV gewählt?
I. Bestehen eines Betriebsrats
II. Mindestanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
III. Unterscheidung von vereinfachtem und normalem Wahlverfahren

B. Wie wird im normalen Wahlverfahren die JAV gewählt?

I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

1. Bestellung des Wahlvorstands
   a) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands
   b) Berechnung des Endes der Amtszeit der JAV
   c) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht
2. Zusammensetzung des Wahlvorstands
3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

1. Information der ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
2. Aufstellen der Wählerliste
3. Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)
   a) jugendlicher Arbeitnehmer
   b) zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter
   c) Betriebszugehörigkeit
   d) Einschränkung des Arbeitsnehmerbegriffs § 5 Abs. 2 BetrVG
4. Größe der JAV
   a) Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG
   b) Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
5. Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit
6. Wahlausschreiben
   a) Inhalt des Wahlausschreibens
   b) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

III. Was muss der Wahlvorstand nach Erlass des Wahlausschreibens beachten?
1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste
3. Wahlvorschläge
   a) Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)

b) Prüfung der Wahlvorschläge
aa) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen
bb) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten
cc) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen
dd) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln
c) Nachfrist
4. Personenwahl und Listenwahl
5. (ggf.) Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung und Auslosung der Ordnungsnummern
6. Bekanntmachung der Wahlvorschläge
7. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)
8. Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel
9. Leitung und Überwachung des Wahlvorganges

IV. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?
1. Öffentliche Stimmenauszählung
2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen
3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten
a) Persönlichkeitswahl
b) Listenwahl

C. Wie wird im vereinfachten Wahlverfahren gewählt?

I. Wer organisiert und leitet die Wahl?
1. Bestellung des Wahlvorstands
a) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands
b) Berechnung des Endes der Amtszeit der JAV
c) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht
2. Zusammensetzung des Wahlvorstands
3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?
1. Information der ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
2. Aufstellen der Wählerliste
3. Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)
a) jugendlicher Arbeitnehmer
b) zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter
c) Betriebszugehörigkeit
d) Einschränkung des Arbeitsnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG)
4. Größe der JAV
a) Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG
b) Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
5. Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit
6. Wahlausschreiben
a) Inhalt des Wahlausschreibens
b) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

III. Was muss der Wahlvorstand nach Erlass des Wahlausschreibens beachten?

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste
3. Wahlvorschläge
   a) Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
   b) Prüfung der Wahlvorschläge
   aa) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen
   bb) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge
   cc) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften
   dd) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln
4. Bekanntmachung der Wahlvorschläge
5. Personenwahl
6. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)
7. Wahl auf der Wahlversammlung

IV. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?
1. Öffentliche Stimmauszählung
2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen
3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

D. Was bleibt noch zu tun?

I. Wahlniederschrift
II. Benachrichtigung der neu gewählten JAV-Mitglieder
III. Bekanntmachung der gewählten JAV-Mitglieder
IV. Konstituierung der JAV

E. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?

I. Kündigungsschutz
II. Besonderer Schutz von Auszubildenden
III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Wahl

Abkürzungsverzeichnis
Literaturverzeichnis

Einleitende Benutzerhinweise

Das Engagement in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist nicht nur die „Vorbereitung sowie das Training für verantwortungsvolle Aufgaben im Betriebsrat“ (Walter Riester), sondern dient auch und vor allem der aktiven Vertretung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden, die noch keine 25 Jahre alt sind. Die JAV, die eng an die Arbeit des Betriebsrat angebunden ist, soll vor allem auf die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen Einfluss nehmen und insbesondere in Zeiten fortschreitender Rationalisierung der betrieblichen Arbeitsabläufe und zunehmender Umstrukturierungsprozesse auf eine Übernahme von Auszubildenden in ein reguläres Arbeitsverhältnis hinwirken (§ 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Neben der Kontrolle der Einhaltung der Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden gelten, ist ein weiterer Schwerpunkt der verantwortungsvollen Aufgaben der JAV neuerdings auch die Einflussnahme in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und der Integration ausländischer jugendlicher Arbeitnehmer und Auszubildender (§ 70 Abs. 1 Nr. 1a, Nr. 2 und 4 BetrVG). Nicht vergessen werden darf, dass eine JAV auch Anlaufpunkt für Anregungen und Beschwerden der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ist und ihr somit die äußerst wichtige Funktion eines Sprachrohrs der von ihr Vertretenen zukommt (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Der Gesetzgeber hat darüber hinaus die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) gestärkt (§ 72 Abs. 2 BetrVG) und erstmalig die Bildung einer Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung (KJAV) unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht (§ 73a BetrVG), was eine stärkere Vernetzung der Arbeit der einzelnen JAVs in einem Unternehmen oder Konzern ermöglicht.

Zuvor jedoch muss eine JAV in einem Betrieb gewählt werden. Die Wahl einer JAV ist immer noch ein sehr formales und schwieriges Unterfangen, auch wenn der Gesetzgeber mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einige wichtige Erleichterungen geschaffen hat: Die Besonderheiten bei der Wahl eines einzigen JAV-Mitglieds wurden abgeschafft und es wurde für Betriebe mit in der Regel bis zu 50 wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen. Wahlvorstände können nunmehr auch von Gesamt- und Konzernbetriebsräten bestellt werden, wenn der eigentlich zuständige Betriebsrat nicht aktiv wird. Soweit Wahlberechtigte einen Antrag beim Arbeitsgericht auf Bestellung eines Wahlvorstands für die Wahl einer JAV stellen, sind sie nunmehr vor arbeitgeberseitigen Kündigungen besser geschützt. Und dennoch: Die Durchführung der Wahl einer JAV bleibt kompliziert, da ein Wahlvorstand innerhalb kurzer Zeit eine Vielzahl von betriebsverfassungsrechtlichen Problemen in den Griff bekommen muss.

Aber: *Die Lektüre dieser die gesamte Wahl einer JAV vom ersten bis zum letzten Schritt systematisch begleitenden Broschüre, eine enge Zusammenarbeit mit den betreuenden IG Metall-Sekretären und vor allem auch der Besuch von Wahlvorstandsschulungen wird die Wahl der JAV zum Erfolgserlebnis eines bestellten Wahlvorstands machen.*

Diese Wahlhilfe ist nicht immer einfach zu verstehen. Das liegt an der gesetzlichen Ausgestaltung des Wahlverfahrens. Es muss jedoch beachtet

werden, dass die Wahlhilfe, die einen vollständigen Überblick bieten soll, viele Fragen und Probleme anspricht, die nicht für alle Wahlvorstände gleichermaßen relevant sind. In diesem Fall können einzelne Passagen auch übersprungen werden. Sollte einmal eine wichtige Frage auftauchen, muss daran gedacht werden, rechtzeitig mit den betreuenden Gewerkschaftssekretären diese Frage zu klären, da auch diese Wahlhilfe nicht alle Probleme mit der im Einzelfall gebotenen Tiefe behandeln kann.

Die vorliegende Wahlhilfe ist sowohl für das normale Wahlverfahren wie auch für das vereinfachte Wahlverfahren konzipiert. Das vereinfachte Wahlverfahren findet in Betrieben mit in der Regel 5 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden Anwendung. Wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand vereinbart wird, findet auch in Betrieben mit 51 bis 100 Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung. Dies ist jedoch nicht erzwingbar, sondern nur auf freiwilliger Grundlage möglich. Ansonsten findet in Betrieben mit über 50 bzw. über 100 Wahlberechtigten zwingend das normale Wahlverfahren Anwendung.

Diese Wahlhilfe ist so aufgebaut, dass unter dem Gliederungspunkt B. die Besonderheiten des normalen und unter Gliederungspunkt C. die Besonderheiten des vereinfachten Wahlverfahrens erläutert werden. Die Gliederungspunkte A. („Wo wird eine JAV gewählt?“), D. („Was bleibt noch zu tun?“) und E. („Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?“) gelten für beide Wahlverfahren gleichermaßen und müssen deshalb jeweils vor bzw. im Anschluss an die Gliederungspunkte B. oder C. gelesen werden.

In dieser Broschüre befinden sich einige Mustertexte (Schreiben, Formulare), die lediglich als Beispiele gelten sollen. Es ist darüber hinaus allen Wahlvorständen, Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu empfehlen, sich eine umfangreiche Sammlung aller Formulare, Schreiben und Beschlüsse für ihre Arbeit anzuschaffen. Wir empfehlen die vom Arbeitgeber zu finanzierende Formularmappe mit CD-ROM vom ran-Verlag. Darüber hinaus besteht ebenfalls die Möglichkeit entsprechende Materialien über die IG Metall-Jugendsekretäre zu bekommen.

Es wird in dieser Wahlhilfe wegen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Schreibweise benutzt. Mit der männlichen Schreibweise ist jedoch alles andere als ein Werturteil verbunden: Diese Wahlhilfe soll selbstverständlich gerade auch jugendliche Arbeitnehmerinnen und weibliche Auszubildende ansprechen und motivieren, sich in Wahlvorständen zur Wahl einer JAV und in der JAV selbst zu engagieren, um den immer noch viel zu geringen Frauenanteil in diesen Gremien zu erhöhen.

Noch eine Anmerkung: Wenn im Folgenden von „Auszubildenden“ oder „zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmern“ die Rede ist, dann sind immer diejenigen Auszubildenden gemeint, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und es sind – was noch im Einzelnen näher erläutert wird – nicht nur die Auszubildenden im engeren Sinne gemeint, sondern alle mit einer betrieblich-praktischen Ausbildung einhergehende Arbeitsverhältnisse. Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird diese Einschränkung hinsichtlich des Alters und die Erweiterung hinsichtlich der zugrunde liegenden Vertragsverhältnisse nicht immer wiederholt.

A. Wo wird eine JAV gewählt?

I. Bestehen eines Betriebsrats

Zunächst ist Voraussetzung für die Wahl einer JAV das Bestehen eines Betriebsrats. Es wäre zwar wünschenswert gewesen, wenn der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen hätte, auch in betriebsratslosen Betrieben eine JAV wählen zu können. Da dies nicht geschehen ist und letztendlich die Beteiligungsrechte der JAV eng an die Existenz eines Betriebsrats gebunden sind, scheidet die Wahl einer JAV aus, wenn ein Betriebsrat nicht existiert. Wenn jedoch während der laufenden Wahl einer JAV der bestehende Betriebsrat kurzfristig wegfällt (z.B. infolge Anfechtung oder Rücktritt des Betriebsrats), so beeinflusst dies nicht die weitere Durchführung einer bereits eingeleiteten Wahl einer JAV. Gleiches gilt, wenn bereits eine JAV existiert. Diese ist lediglich in der Ausübung ihrer Beteiligungsrechte für die Zeit der Nichtexistenz eines Betriebsrats weitgehend beschränkt.

II. Mindestanzahl von jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden

Eine JAV ist (zwingend) zu wählen, wenn in einem Betrieb in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Wahl ist gesetzlich vorgeschrieben, sodass der bestehende Betriebsrat verpflichtet ist, einen Wahlvorstand zur Wahl einer JAV zu bestellen.

Für die Feststellung, ob eine JAV zu wählen ist, muss also ermittelt werden, wie viele wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in der Regel in einem Betrieb tätig sind. In den meisten Fällen wird dies keine Probleme bereiten. In Zweifelsfällen muss jedoch geklärt werden, ob es sich um einen wahlberechtigten Arbeitnehmer im Sinne des § 60 Abs. 1 BetrVG handelt und ob die Regelstärke der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden erreicht wird. Der Rechtsbegriff „in der Regel“ wird im Zusammenhang mit der Ermittlung der Größe der JAV unter dem Gliederungspunkt B. II. 4. b) für das normale und unter Gliederungspunkt C. II. 4. b) für das vereinfachte Wahlverfahren eingehend erläutert. Die Begriffe des „jugendlichen Arbeitnehmers“, des „zu seiner Berufausbildung Beschäftigten“ und der „Betriebszugehörigkeit“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei dem Aufstellen der Wählerliste unter den Gliederungspunkten B. II. 3. a), b) und c) für das normale und unter den Gliederungspunkten C. II. 3. a), b) und c) für das vereinfachte Wahlverfahren erklärt.

III. Unterscheidung von vereinfachtem und normalem Wahlverfahren

Es müssen weiterhin streng zwei verschiedene Wahlverfahren unterschieden werden, deren Anwendbarkeit von der Anzahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden abhängig ist. Wenn in der Regel zwischen 5 und 50 Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer), oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in einem Betrieb beschäftigt

werden, findet das vom Gesetzgeber neu eingeführte vereinfachte Wahlverfahren nach § 63 Abs. 4 S. 1 i.V.m. 14 a Abs. 1 BetrVG Anwendung. Das normale Wahlverfahren, das Gegenstand dieses Gliederungspunktes B. ist, muss zwingend durchgeführt werden, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende tätig sind. Jedoch hat der Wahlvorstand die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren, wenn in dem Betrieb zwischen 51 und 100 wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in der Regel tätig sind (§ 63 Abs. 5 i.V.m. 14 a Abs. 5 BetrVG). Eine solche Vereinbarung ist jedoch nicht erzwingbar, sondern kann nur freiwillig zustande kommen.

Wenn also nichts Besonderes vereinbart wird mit dem Arbeitgeber, kommt das im Folgenden unter Gliederungspunkt B. erläuterte normale Wahlverfahren zur Anwendung, wenn in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in einem Betrieb tätig sind. Bei der Ermittlung dieser Anzahl müssen dieselben Rechtsbegriffe („in der Regel“, „Arbeitnehmer“, „zu seiner Berufsausbildung beschäftigter Arbeitnehmer“ und „Betriebszugehörigkeit“) wie bei der Ermittlung der Mindestanzahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden beachtet werden.

B. Wie wird im normalen Wahlverfahren die JAV gewählt?

I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Eine JAV-Wahl muss genau und umfassend vorbereitet und durchgeführt werden. Für diese Aufgabe ist der Wahlvorstand nach §§ 63 Abs. 2 S. 2, 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG zuständig, der die JAV-Wahl einleitet, durchführt und das Wahlergebnis feststellt. Eine JAV-Wahl muss immer von einem Wahlvorstand durchgeführt werden, sonst ist die Wahl nichtig.

1. Bestellung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand wird grundsätzlich durch den Betriebsrat bestellt.

Grundsätzlich alle zwei Jahre zwischen dem 1. Oktober und 30. November ist eine Neuwahl durchzuführen.

Eine Neuwahl hat vorzeitig stattzufinden, wenn die Gesamtzahl der JAV-Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der JAV-Mitglieder gesunken ist (§§ 64 Abs. 1 S. 1, 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG) oder die JAV nach §§ 64 Abs. S. 1, 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG mit der Mehrheit ihrer Mitglieder den Rücktritt beschlossen hat.

Zum Zweck der Neuwahl muss gemäß § 63 Abs. 2 S. 1 BetrVG der Betriebsrat einen Wahlvorstand bestellen. Die Bestellung ist durch Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG durchzuführen, d.h. auf der Einladung zur Betriebsratssitzung muss die Bestellung des Wahlvorstands als Tagesordnungspunkt genannt sein, mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig) müssen an der Sitzung teilnehmen und von den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern müssen die Hälfte der Bestellung zustimmen.

a) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands

Bei Ablauf der regulären Amtszeit hat der Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens an dem Tag zu bestellen, der um acht Wochen zurück gerechnet dem Tag entspricht, an dem die Amtszeit der JAV abläuft. Ist dieser Tag ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, ist der letzte davor liegende Werktag maßgebend.

Beispiel:
Die Amtszeit der alten JAV läuft am 18. Oktober 2008 ab. Dieser Tag ist ein Samstag. Acht Wochen zurück gerechnet bedeutet, dass der Wahlvorstand spätestens am Samstag, dem 23. August 2008, durch den Betriebsrat bestellt werden müsste. Hier ist der letzte davor liegende Werktag maßgebend, Freitag, der 22. August 2008.

Allerdings ist die Bestellung des Wahlvorstands auch zu einem bereits früheren Zeitpunkt zulässig.

b) Berechnung des Endes der Amtszeit der JAV

Die Amtszeit für die JAV endet spätestens am 30. November des Jahres, in

dem die regelmäßigen JAV-Wahlen (2008, 2010 usw.) stattfinden.
Tatsächlich endet die Amtszeit der bestehenden JAV meist bereits vor dem 30. November des jeweiligen Wahljahres. Dies liegt daran, dass die Amtszeit der bestehenden JAV nach § 64 Abs. 2 BetrVG genau zwei Jahre nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Wahl endet. Wenn zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Wahl eine JAV bestand, dann begann die Amtszeit der bestehenden JAV mit Ablauf der Amtszeit der davor bestandenen JAV und endet nun genau zwei Jahre nach dem Ende der davor liegenden Amtszeit.

Beispiel:
Eine JAV hat ihr Amt am 11. Oktober 2006 angetreten. Die Amtszeit der JAV endet am 10. Oktober 2008, selbst wenn bereits beispielsweise am 6. Oktober 2008 oder früher die neue JAV gewählt wird.

Wenn dagegen am Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die alte JAV nicht mehr im Amt ist, beginnt die neue Amtszeit der JAV mit dem Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses und endet zwei Jahre später.

Beispiel:
Endet die Amtszeit der amtierenden JAV am 13. Oktober und wird das Ergebnis der Wahl der neuen JAV beispielsweise am 17. Oktober bekannt gegeben, beginnt deren Amtszeit am 17. Oktober. Dieses würde allerdings eine Zeit von vier Tagen ohne JAV bedeuten, was unbedingt zu vermeiden ist. In diesem Beispiel hätte der Tag der Stimmabgabe daher so rechtzeitig vom Wahlvorstand gelegt werden müssen, dass spätestens am 13. Oktober das Wahlergebnis bekannt gegeben werden und die neue JAV zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammenkommen könnte.

Ist eine JAV außerhalb des regelmäßigen Zeitraums für JAV-Wahlen (1. Oktober bis 30. November eines bestimmten Wahljahres 2008, 2010 usw.) gewählt worden, so ist die JAV in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen JAV-Wahlen neu zu wählen. Dies hat dann zur Folge, dass die Amtszeit weniger als zwei Jahre beträgt.

c) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht

Hat der Betriebsrat die Frist von acht Wochen zur Bestellung des Wahlvorstands versäumt und besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV immer noch kein Wahlvorstand, so können auf Grundlage §§ 63 Abs. 3, 16 Abs. 3 BetrVG auch der Gesamtbetriebsrat, oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.
Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung beim Arbeitsgericht beantragen (§§ 63 Abs. 3, 16 Abs. 2 BetrVG), wenn sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV noch kein Wahlvorstand besteht. Die Antragsteller können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands machen.
In beiden Fällen kann der Betriebsrat noch bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts bzw. bis zur Bestellung eines Wahlvorstands durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat selbst den Wahlvorstand bestellen.
Auch der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat kann noch bis zum rechtskräftigen Abschluss eines zwischenzeitlich eingeleiteten arbeitsgerichtlichen

Bestellungsverfahrens den Wahlvorstand bestellen. Das arbeitsgerichtliche Bestellungsverfahren hat sich dann erledigt und muss eingestellt werden.

2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen, mindestens aus drei Mitgliedern. Der Betriebsrat kann sowohl jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende als auch sonstige Arbeitnehmer des Betriebes zu Mitgliedern des Wahlvorstandes bestellen. Mindestens ein Mitglied des Wahlvorstandes muss jedoch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat besitzen, d.h. volljährig sein und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören (§ 38 WO).

Der Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht haben gleichzeitig ein Mitglied des Wahlvorstands zum Vorsitzenden zu bestimmen. Ist kein Wahlvorstandsvorsitzender bestellt worden, wählt der Wahlvorstand seinen Vorsitzenden selbst. Ein Vorsitzender ist erforderlich, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt der Vorsitzende zu den Wahlvorstandssitzungen ein, vertritt den Wahlvorstand nach außen im Rahmen der Beschlüsse des Wahlvorstands, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollte für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Dieses ist dann zu den Sitzungen und zur Arbeit des Wahlvorstands heranzuziehen, wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist. Das Ersatzmitglied rückt in den Wahlvorstand nach, wenn das ordentliche Mitglied gänzlich aus dem Wahlvorstand ausscheidet. Wurden zunächst keine Ersatzmitglieder bestimmt, ist spätestens dann durch den Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat bzw. Arbeitsgericht ein Ersatzmitglied für das ausgeschiedene Wahlvorstandsmitglied zu bestellen.

In Betrieben mit weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmern/ Auszubildenden sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Eine Quotierung ist nicht vorgeschrieben. Die Sollvorschrift zur Berücksichtigung beider Geschlechter ist auch bei den Ersatzmitgliedern zu beachten.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden. Der Wahlvorstand ist berechtigt und verpflichtet, zu prüfen, ob der Beauftragte auch tatsächlich einer Gewerkschaft angehört und ob diese Gewerkschaft auch im Betrieb vertreten ist. Dabei müssen die Wahlvorstände beachten, dass nicht jeder Arbeitnehmervereinigung die Gewerkschaftseigenschaft zukommt.

Die Gewerkschaftseigenschaft kann nur dann bejaht werden, wenn die Vereinigung in ihrer Willensbildung frei von Arbeitgebern (sog. Gegnerfreiheit) und unabhängig vom Staat, Kirchen und Parteien ist. Außerdem muss eine Gewerkschaft für eine Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf tarifvertraglicher Basis eintreten und dafür auch bereit und in der Lage sein, Arbeitskämpfe zu führen. Auch muss eine Gewerkschaft überbetrieblich organisiert sein und soziale Mächtigkeit besitzen, die ausreicht, um auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben. Allein schon diese Voraussetzungen für den

Status einer Gewerkschaft zeigen, dass längst nicht jede Organisation, die sich als Gewerkschaft bezeichnet, die geforderten Voraussetzungen erfüllt.

3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist nur als Organ handlungsfähig. Alle seine Entscheidungen müssen durch Beschluss getroffen werden. Die Beschlussfassung per Telefonkonferenz oder im Wege einer umlaufenden Unterschriftenliste ist nicht zulässig. Jeder Beschluss muss in einer Sitzung gefasst werden, bei der die Mitglieder des Wahlvorstands in einem Raum zusammen kommen. Für die Wirksamkeit von Beschlüssen ist die einfache Mehrheit erforderlich.

Stimmenthaltungen wirken als Nein-Stimmen. Es müssen bei der Beschlussfassung nicht alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein. Jedoch müssen alle eingeladen und mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder anwesend sein (Beschlussfähigkeit).

Will ein Viertel der Wahlvorstandsmitglieder eine Sitzung, so muss der Vorsitzende diese einberufen. Die Sitzungen des Wahlvorstands sind nicht öffentlich. Der Wahlvorstand kann jedoch andere Personen (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretäre, Schreibkraft) hinzuziehen. Die Stimmenauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses müssen dagegen öffentlich erfolgen (§§ 63 Abs. 2, 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG).

Über jede Sitzung des Wahlvorstands muss ein Protokoll (eine Niederschrift) angefertigt werden, das vom Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. Es reicht, wenn der Wortlaut der gefassten Beschlüsse in die Niederschrift aufgenommen wird. Beizufügen ist dem Protokoll eine Anwesenheitsliste, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Die Protokolle bewahrt der Wahlvorstand auf und nimmt sie zur Wahlakte.

Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben. Dies ist zweckmäßig, um Streit über formale Fragen zu vermeiden, die sich regelmäßig wiederholen (Einladung, Sitzungsleitung, Beschlussfassung etc.). Alle Sitzungen des Wahlvorstands finden während der Arbeitszeit statt. Für diese Zeit muss der Arbeitgeber den Lohn bzw. das Gehalt weiterzahlen. Sonstige Nachteile dürfen den Mitgliedern des Wahlvorstands ebenfalls nicht entstehen. Der Wahlvorstand muss eine Betriebsadresse haben, die im Wahlausschreiben anzugeben ist.

Bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmenauszählung kann der Wahlvorstand Wahlhelfer hinzuziehen. In der Regel werden dies engagierte und aktive Arbeitnehmer sein, die sich mit dem Wahlverfahren auskennen. Braucht der Wahlvorstand Wahlhelfer, fasst er darüber einen Beschluss; die Auswahl trifft der Wahlvorstand selbst. Der Arbeitgeber hat hier nichts mitzureden. Alle Kosten, die den Wahlhelfern für ihre Tätigkeit entstehen, muss der Arbeitgeber ersetzen. Auch sie bekommen ihren Lohn bzw. ihr Gehalt weitergezahlt.

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

Der Wahlvorstand ist für die Leitung der Wahl zuständig (§ 38 S. 1 i.V.m. § 1 Abs. 1 WO). Das bedeutet, dass der Wahlvorstand das Wahlverfahren in seinem gesamten Verlauf zu überwachen und für seine ordnungsgemäße Durchführung zu sorgen hat. Dazu gehört auch, rechtsfehlerhafte Maßnahmen im Laufe des Wahlverfahrens zu korrigieren, um eine drohende Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Wahl zu vermeiden.

Auch wenn in dieser Wahlhilfe immer wieder auf die Folgen von Fehlern bei der Einleitung und Durchführung der Wahl der JAV hingewiesen wird, so sollte dennoch den Wahlvorstandsmitgliedern immer bewusst sein, dass eine erfolgreiche Wahl der Regelfall ist und nicht zuletzt auch die Vereinfachung der Wahlvorschriften durch den Gesetzgeber dazu beigetragen hat, dass Wahlen in Zukunft immer seltener anfechtbar sein werden.

Der Wahlvorstand hat die Wahl der JAV unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG, § 38 S. 1 i.V.m. §§ 2 ff. WO).

Der Wahlvorstand muss alsbald ohne längeres Warten das Wahlausschreiben erlassen (§ 3 WO), mit dem die Wahl der JAV förmlich eingeleitet wird. Vor dem Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erfüllen, um das Wahlausschreiben mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. Er sollte sich für eine gründliche Vorbereitung der Wahl genügend Zeit nehmen, um eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. 19 BetrVG) zu vermeiden. Dies steht nicht im Gegensatz zum Gebot, die Wahl unverzüglich einzuleiten. Nach dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt die Durchführung der Wahl und sie endet mit der Feststellung des Wahlergebnisses, wobei der Wahlvorstand auch nach der Durchführung der Wahl noch einige weitere Verpflichtungen zu beachten hat.

Die Vorbereitungshandlungen bis zum Erlass des Wahlausschreibens werden im Folgenden dargestellt.

1. Information der ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden

Der Wahlvorstand sollte unbedingt vor der Einleitung der Wahl der JAV die ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 38 S. 1 i.V.m. § 2 Abs. 5 WO).

Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er zum Zwecke der grundsätzlichen Information über den Ablauf einer Wahl der JAV eine Versammlung für die ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Beisein eines oder mehrerer Dolmetscher durchführt oder ob er ein Merkblatt in einer oder mehreren ausländischen Sprachen verfassen lässt.

Es sollen alle Aushänge und Bekanntmachungen des Wahlvorstands übersetzt werden. Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechtes, das

selbstverständlich auch ausländischen jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden zusteht, muss dieses Erfordernis ernst genommen werden.

2. Aufstellen der Wählerliste

Der Wahlvorstand hat eine Liste der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu erstellen. In die Liste sind alle Arbeitnehmer unter 18 Jahren und alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahre aufzunehmen, die zum Betrieb gehören.

Die wichtigen Begriffe „(jugendlicher) Arbeitnehmer“ und „zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter“ werden nachfolgend im Zusammenhang mit dem Begriff der „Wahlberechtigung“ erläutert.

Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur derjenige Beschäftigte von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen kann, der in diese Liste eingetragen wurde.

Auch sind die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und die Auszubildenden nur dann wählbar (passives Wahlrecht), wenn sie in die Wählerliste eingetragen worden sind. Dies gilt nicht für die übrigen Arbeitnehmer zwischen 19 und 25 Jahren, die ebenfalls in die JAV gewählt werden können, ohne ein eigenes aktives Wahlrecht zu besitzen. Diese Arbeitnehmer können nicht in die Wählerliste eingetragen werden und deshalb hat es auch keine Auswirkungen auf das passive Wahlrecht dieser Beschäftigtengruppe, wenn diese nicht in die Wählerliste eingetragen werden.

Die Eintragung in die Liste verschafft einem Beschäftigten jedoch kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihm dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht.

In die Wählerliste sind alle wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden getrennt nach Frauen und Männern einzutragen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum und innerhalb der Geschlechter in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

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 sollte den Arbeitgeber schriftlich mit Fristsetzung auffordern, die notwendigen Informationen zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht innerhalb der gesetzten Frist nachkommt, kann der Wahlvorstand (ggf. auch im Wege der Beantragung einer einstweiligen Verfügung) gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Es sollte rechtzeitig mit den Sekretären der betreuenden Gewerkschaft wegen der möglichen Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden.

Ein Abdruck (Kopie) der Wählerliste, der die Geburtsdaten der auf der Liste aufgeführten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nicht enthalten soll, ist vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der

Stimmabgabe im Betrieb an einer Stelle auszulegen, die es den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ermöglicht, Einblick zu nehmen. Es ist zweckmäßig, die Wählerliste im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder ggf. am Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden auszulegen. In großen Betrieben ist es sinnvoll, einen Abdruck der Wählerliste an mehreren Stellen auszulegen. Auch der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, in die Wählerliste Einblick zu nehmen.

Die Wählerliste kann nach § 38 S. 1 i.V.m. § 2 Abs. 4 S. 3 WO auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden (aber auch nur dann), dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z. B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). Auch ohne Vorliegen dieser Voraussetzungen kann ergänzend die Wählerliste mittels der im Betrieb vorhandenen Technik bekannt gemacht werden.

3. Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)

In die Wählerliste dürfen nur diejenigen Beschäftigten aufgenommen werden, die zur Wahl der JAV wahlberechtigt sind. Wahlberechtigt sind die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, die zu dem Betrieb gehören, für die eine JAV gewählt werden soll.

a) Jugendlicher Arbeitnehmer

Hierzu zählen die Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, die wegen fehlender Volljährigkeit noch nicht berechtigt sind, den Betriebsrat mit zu wählen. An seinem 18. Geburtstag vollendet ein Arbeitnehmer sein 18. Lebensjahr und ist ab diesem Tag nicht mehr zur JAV wahlberechtigt, es sei denn, er steht in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Arbeitgeber. Maßgebend ist das Alter am Wahltag. Erstreckt sich die Wahl über mehrere Tage, so ist maßgebend das Alter am letzten Wahltag. Wer also spätestens am letzten Wahltag 18 Jahre alt wird, ist nicht aktiv wahlberechtigt zur JAV.

Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind nach § 5 Abs. 1 BetrVG alle männlichen und weiblichen Arbeiter und Angestellten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Entscheidend für einen Arbeitnehmer ist, dass dieser in persönlicher Abhängigkeit für den Arbeitgeber Dienste leistet. Ein Arbeitnehmer ist dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen und kann deshalb seine Tätigkeit nicht frei gestalten und nicht über seine Arbeitszeit selbst bestimmen. Ein Arbeitnehmer ist in die vom Arbeitgeber bestimmte Organisation eingebunden. Dies wird als Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers bezeichnet. Unerheblich ist die Staatsangehörigkeit des jugendlichen Arbeitnehmers. Auch ausländische jugendliche Arbeitnehmer 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, Jobsharing etc.). Auch ein neu eingestellter jugendlicher Arbeitnehmer, der noch in der Probezeit ist, ist wahlberechtigt.

Jugendliche Telearbeitnehmer sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer anzusehen. Sie erbringen mit einer gewissen Regelmäßigkeit Arbeiten außerhalb des Betriebes mithilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechniken.
In einer Reihe von Problemfällen werden Beschäftigte nicht als Arbeitnehmer von Seiten der Unternehmer betrachtet, können diese aber dennoch sein.

Sie werden dann als „freie Mitarbeiter“ oder als „Selbstständige“ („Ein-Personen-Betriebe“) oder als „Honorarkräfte“ bezeichnet (z.B. Propagandisten, Außendienstmitarbeiter etc.). Es ist unerheblich, wie diese Beschäftigten bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher der Beschäftigte zum Betriebsinhaber 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 Arbeitnehmer 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 Sekretären der betreuenden Gewerkschaft nehmen und vor allem auch auf eine umfassende Erfüllung seines Auskunftsanspruches nach § 38 S. 1 i.V.m. § 2 Abs. 2 S. 1 WO drängen, um den Sachverhalt richtig zu bewerten. Der Arbeitgeber muss immer Auskunft geben über die tatsächliche Durchführung der Vertragsverhältnisse, denn der Wortlaut der Verträge mit den vermeintlich „selbstständigen“ oder „freien“ Mitarbeitern ist nie entscheidend. Es kommt immer auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an.

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

b) Zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter

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 Wahltage erstreckenden Wahl der Zeitpunkt des letzten Wahltags. An diesem Tag muss der Beschäftigte noch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und darf noch nicht 25 Jahre alt sein. Die volljährigen Auszubildenden haben sowohl das Wahlrecht zur JAV wie auch das Wahlrecht zum Betriebsrat.

Ein Arbeitnehmer wird zu seiner Berufsausbildung beschäftigt, wenn er auf Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags gemäß § 11 BBiG beschäftigt wird. Diese Beschäftigten zählen zu den „klassischen“ Auszubildenden.

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, Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Krankenpflegeschüler und Teilnehmer 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 zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter eine Geldleistung erhält.

Absolventen eines freiwilligen sozialen/kulturellen/ökologischen Jahres gehören nicht zum Kreis der Wahlberechtigten. Dasselbe gilt auch für Zivildienstleistende.

Die Bezeichnung (z. B. „Schüler“) sagt über den Status eines 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-technischer Assistent).

Hochschul- oder Fachschulpraktikanten sind dann wahlberechtigt zur Wahl einer JAV, wenn sie während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber 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 betreuenden Gewerkschaftssekretären notwendig, wenn ein solcher Beschäftigter auf die Wählerliste genommen werden bzw. nicht genommen werden soll.

Schülerpraktikanten, 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.

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 gehören nicht zur eigentlichen Belegschaft, weil sie nicht im Rahmen des Betriebszweckes ausgebildet werden, sondern selbst Gegenstand des Betriebszwecks sind. Nach § 51 BBiG können die Auszubildenden dieser Einrichtungen eine eigene Interessenvertretung wählen, damit nicht schutzlos sind. Achtung: Auszubildende 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, Betreuer etc.).

Nicht zu diesen „reinen Ausbildungsbetrieben“ zählen allerdings überbetriebliche Ausbildungsstätten (z.B. Lehrwerkstätten, Ausbildungszentren 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.

c) Betriebszugehörigkeit

Wahlberechtigt sind nur betriebszugehörige jugendliche Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Im Normalfall bereitet es keine Schwierigkeiten, einen Beschäftigten als betriebszugehörig anzusehen oder nicht. Die Betriebszugehörigkeit ergibt sich daraus, dass ein Beschäftigter in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Betriebsinhaber steht und in diesen Betrieb auch gleichzeitig eingegliedert ist. Dies ist dann der Fall, wenn der jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende der Weisungsmacht der Betriebsleitung untersteht und diese seinen Arbeitseinsatz steuert.

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

Auch im Ausland eingesetzte Mitarbeiter sind wahlberechtigt, wenn sie nur vorübergehend nicht im Inland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter 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 Sekretären der betreuenden Gewerkschaft erfolgen.

Problematisch ist aber der Fall, dass die Berufsausbildung in mehreren Betrieben eines Unternehmens 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 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.

Wird die Berufsausbildung von mehreren Unternehmen (z.B. im Konzern) gemeinsam organisiert, so fallen u.U. der Vertragsarbeitgeber des Auszubildenden und der Betriebsinhaber 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 nicht der Vertragsarbeitgeber 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.

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, ist der Beschäftigte nicht wahlberechtigt.

Während der Zeit des Wehr- oder Zivildienstes oder der Elternzeit ruht zwar das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, die Wahlberechtigung bleibt jedoch bestehen. Gleiches gilt während der Zeit eines mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbots.

Auch einem jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildendem, dem ordentlich (bei Auszubildenden nach § 11 BBiG: nur während der dreimonatigen Probezeit) gekündigt wurde, steht selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn er Kündigungsschutzklage erhoben hat und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiter beschäftigt wird. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung verliert der Beschäftigte seine Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigungserklärung, sofern nicht die Voraussetzungen des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung vorliegen. Die Einzelheiten sind sehr schwierig und umstritten, sodass in Zweifelsfällen eine intensive Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretären erfolgen muss.

d) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG)

Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG und somit auch nicht wahlberechtigt zur Wahl einer JAV sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in § 5 Abs. 2 BetrVG u.a. folgende Personen:

- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist (z.B. Mönche, Ordensschwestern, Diakonissen, nach heftig umstrittener Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch Krankenschwestern beim DRK, beim Caritas-Verband, bei der AWO oder der Inneren Mission etc.).

- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden (z.B. Körperbehinderte, Alkoholiker, Rauschgiftsüchtige, Nichtsesshafte, die aus arbeitstherapeutischen Gründen in Betrieben beschäftigt werden).

- Der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben (Ehepartner / Eltern / eheliche, uneheliche und Adoptivkinder / Schwiegereltern und Schwiegerkinder des Arbeitgebers, soweit diese mit dem Arbeitgeber gemeinsam leben, wohnen, kochen und unter dem selben Dach schlafen).

4. Größe der JAV

a) Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG

Die Größe der JAV richtet sich nach der Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG, die immer die Anzahl der in der Regel beschäftigten wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahre zugrunde legt:

5	bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer:	1 Person
21	bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer:	3 Mitglieder
51	bis 150 wahlberechtigte Arbeitnehmer:	5 Mitglieder
151	bis 300 Arbeitnehmer:	7 Mitglieder
301	bis 500 Arbeitnehmer:	9 Mitglieder
501	bis 700 Arbeitnehmer:	11 Mitglieder
701	bis 1000 Arbeitnehmer:	13 Mitglieder

In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden besteht die JAV aus 15 Mitgliedern. Eine weitere Vergrößerung des Gremiums bei größerer Zahl zu vertretender Beschäftigter ist gesetzlich nicht vorgesehen.

b) Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden

Stichtag für die Ermittlung der Größe der JAV ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden JAV-Mitglieder (§ 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO).

Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass die Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG auf die Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der „in der Regel“ im Betrieb beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ist von den im Normalzustand im Betrieb vorhandenen jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden auszugehen.

Der Normalzustand muss nicht identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlich. Konkrete Personalabbau- oder aber

Personalaufstockungsentscheidungen des Arbeitgebers aufgrund einer konkreten Personalplanung sind zu beachten. Da es auf eine Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ankommt, kann die bei der Ermittlung der Größe der JAV zugrunde liegende Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden abweichen von der Anzahl der auf der Wählerliste am Tag der Einleitung der Wahl aufgeführten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Eine solche Abweichung ist sogar regelmäßig der Fall.

Aushilfsarbeitnehmer/Praktikanten müssen berücksichtigt werden, wenn diese regelmäßig mindestens sechs Monate im Jahr beschäftigt werden. Auch Saisonarbeitnehmer werden mitgezählt, wenn diese regelmäßig länger als sechs Monate im Jahr beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die sich in der Elternzeit, im Mutterschaftsurlaub, im Zivil- oder im Wehrdienst befinden, zählen bei der Ermittlung der Regelanzahl mit.

Hinweis: *Gerade in Elternzeit befindliche Beschäftigte zählen nur dann, wenn für sie keine Ersatzkraft eingestellt wurde. Wird für einen Arbeitnehmer eine befristete Vertretung eingestellt (es können auch zwei Teilzeitkräfte sein), heißt dieses für den Wahlvorstand, dass er zwar im Einzelfall drei Personen auf der Wählerliste hat, jedoch für die Regelbeschäftigung nur ein „Kopf“ zu berücksichtigen ist.*

Bestehen in Grenzfällen (regelmäßige Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden: 150 oder 151?) Unklarheiten, steht dem Wahlvorstand ein Beurteilungsspielraum zu. Das bedeutet, dass er einen Entscheidungsspielraum hat, der nur daraufhin vom Arbeitsgericht überprüft werden kann, ob er schwere Fehler bei der Aufklärung des Sachverhaltes gemacht oder ob er sachfremde Erwägungen bei der Festlegung der Größe angestellt hat.

Nachdem der Wahlvorstand die Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubilden festgestellt hat, kann nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens die Anzahl sinken oder steigen. Dies hat auf die festgelegte Größe der JAV keine Auswirkungen mehr. Es darf der Wahlvorstand deshalb auch nicht mehr die im Wahlausschreiben angegebene Größe des JAV-Gremiums verändern.

5. Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit

Wenn die JAV aus drei oder mehr Mitgliedern besteht, muss nach § 62 Abs. 3 BetrVG das Geschlecht, das unter den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein. Das bedeutet, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens die Anzahl der Mandate erhält, die seinem zahlenmäßigen Anteil an den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden entspricht. Das Geschlecht in der Minderheit kann aber darüber hinaus noch weitere Mandate erhalten.

Der Wahlvorstand muss vor der Wahl die Anzahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht nach § 38 S. 1 i.V.m. § 5 WO ermitteln und diese Anzahl auch im Wahlausschreiben bekannt geben (§ 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO).

Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die Anzahl jeweils der weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden genau ermittelt. Stichtag für diese Ermittlung ist der Tag des Erlasses und des Aushangs des Wahlausschreibens, weil an diesem Tag die Wahl eingeleitet wird. Nur das Geschlecht in der Minderheit erhält eine Mindestanzahl von Sitzen. Das Geschlecht in der Mehrheit dagegen nicht.

Nachdem festgestellt wurde, welches Geschlecht sich in der Minderheit befindet, werden ausgehend von der nach § 62 Abs. 1 BetrVG ermittelten Anzahl der JAV-Sitze die Zahlen der festgestellten weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden in einer Reihe nebeneinander gestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie JAV-Mitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit, das sowohl die Frauen wie auch die Männer sein können, erhält am Ende so viele Sitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen.

Beispiel:
Ein Betrieb mit 152 jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden, davon 112 männliche und 40 weibliche Beschäftigte. Es sind nach § 62 Abs. 1 BetrVG insgesamt sieben JAV-Sitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:

112 Männer :	1 = 112	40 Frauen :	1 = 40
112 Männer :	2 = 56	40 Frauen :	2 = 20
112 Männer :	3 = 37,3	40 Frauen :	3 = 13,3
112 Männer :	4 = 28	40 Frauen :	4 = 10
112 Männer :	5 = 22,4	40 Frauen :	5 = 8
112 Männer :	6 = 18,7	40 Frauen :	6 = 6,6
112 Männer :	7 = 16	40 Frauen :	7 = 5,7

Da auf das Geschlecht in der Minderheit zwei der sieben Höchstzahlen entfallen, sind dem Geschlecht in der Minderheit hier zwei Sitze zuzusprechen. Sollten auf das Geschlecht in der Minderheit nach der Stimmabgabe mehr Stimmen entfallen als für zwei Sitze benötigt werden, so erhält es entsprechend der Anzahl der Stimmen mehr Sitze als die garantierten zwei Sitze, soweit genug Mitglieder des Geschlechts in der Minderheit kandidieren und am Ende die Wahl auch annehmen.

Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, ob dieser Sitz dem Geschlecht in der Minderheit zufällt oder nicht.

6. Wahlausschreiben

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens werden von der Wahlordnung in § 38 S. 1 und § 3 zwingend vorgeschrieben. Es muss spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe vom Wahlvorstand erlassen und noch am selben Tag im Betrieb ausgehängt werden.

Bei der Berechnung der Frist muss darauf geachtet werden, dass der Tag des Erlasses und Aushängens des Wahlausschreibens nicht mitzählt. Die Frist wird durch Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Beispiel:
Der Erlass und der Aushang des Wahlausschreibens erfolgen am 1. September 2008 (Montag). Die Sechs-Wochen-Frist läuft am 13. Oktober 2008 (Montag) um 24 Uhr ab, sodass in diesem Fall frühestens am 14. Oktober 2008 (Dienstag) mit der Stimmabgabe begonnen werden kann.

Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Wahl der JAV eingeleitet.

Vor bzw. zumindest zeitgleich mit dem eigentlichen Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand über folgende Fragen einen Beschluss fassen, da das Wahlausschreiben das Ergebnis dieser Beschlussfassungen bereits enthalten muss, wobei selbstverständlich nicht zuletzt zur Entlastung des Protokollführers aus arbeitsökonomischen Gründen die einzelnen Beschlüsse mit dem Beschluss über den Erlass des Wahlausschreibens zusammenfallen können im Sinne eines Beschlusses über das Wahlausschreiben selbst:

- Der Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen sollen (§ 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 2 WO): zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz des Vorsitzenden des Wahlvorstands; eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebes ist zulässig und in großen Betrieben (Betriebsteile und Kleinstbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) auch zu raten; es muss daran gedacht werden, dass auch die in Schichten arbeitenden jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden (insbesondere die nur in Nachtschicht tätigen) und die nicht im Betrieb Beschäftigten die Möglichkeit haben müssen, die Wählerliste und die Wahlordnung einzusehen.

- Der Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen sollen (§ 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 10 WO): die endgültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen; wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebes bekannt gegeben, so sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen auszuhängen.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, in denen eine schriftliche Stimmabgabe erfolgen soll (§ 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 11 WO): zwischen dem Tag der Stimmabgabe und dem Erlass des Wahlausschreibens muss ein Zeitraum von mindestens sechs Wochen liegen und der Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Ablauf der Amtszeit einer bestehenden JAV liegen, um eine Zeit ohne existierende JAV zu vermeiden; sehr viel besser ist es jedoch, einen Zeitraum von mindestens drei bis vier Wochen zu veranschlagen; in großen Betrieben kommt eine Stimmabgabe über mehrere Tage in Betracht; Ort und Uhrzeit der Wahl können ausnahmsweise in einem besonderen Aushang rechtzeitig vor der Wahl bekannt gemacht werden, wenn dies am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens noch nicht möglich ist; auf diese besondere Bekanntmachung muss dann aber bereits im Wahlausschreiben hingewiesen werden; es müssen weiterhin diejenigen Betriebsteile und Kleinstbetriebe bestimmt werden, die wegen der räumlich weiten Entfernung vom Hauptbetrieb an der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) teilnehmen sollen, weil ein Aufsuchen des Wahllokals im Hauptbetrieb für die Beschäftigten unzumutbar ist (§ 39 Abs. 4 i.V.m. § 24 Abs. 3 WO).

- Der Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 12 WO): zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden; es sollte immer auch angegeben werden, wann das Geschäftszimmer geöffnet ist bzw. wann das Wahlvorstandsmitglied an seinem Arbeitsplatz angetroffen werden kann, es muss daran gedacht werden, dass auch in Schichten arbeitende jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende die Möglichkeit haben müssen, Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben.

- Der Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung: die Stimmauszählung soll unverzüglich nach Abschluss der Wahl vorgenommen werden (§ 39 Abs. 2 i.V.m. § 13 WO); soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe für den Wahlvorstand und die Wahlhelfer unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag erfolgen; der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen.

Nachdem diese Beschlüsse gefasst worden sind, muss das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden, wenn nicht bereits zeitgleich mit den vorgenannten Beschlüssen das Wahlausschreiben erlassen wurde. Das Wahlausschreiben muss nach § 38 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 2 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

- Das Datum des Erlasses des Wahlausschreibens: an diesem Tag beginnt der Lauf der Fristen, die von diesem Datum an berechnet werden.

- Der Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen und eingesehen werden können; im Falle der ausschließlichen oder ergänzenden Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie hiervon Kenntnis genommen werden kann.

- Der Hinweis, dass nur diejenigen jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Arbeitnehmer unter 25 Jahren wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, wobei wählbar darüber hinaus alle Arbeitnehmer des Betriebs sind, die am Tag des Beginns der Amtszeit der JAV das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben werden; der Hinweis darauf, dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 38 S. 1 i.V.m. § 4 WO) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist: die Zwei-Wochen-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden; die Frist beginnt mit dem Tag, der der Auslegung folgt; sie wird durch Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert; ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab; das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren zu diesem Zeitpunkt endet; in diesem Fall ist die Uhrzeit konkret im Wahlausschreiben anzugeben.

- Den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit unter den jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren im Betrieb mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn die JAV aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 62 Abs. 3 BetrVG): der Anteil der Geschlechter an der Gesamtzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren muss konkret ausgerechnet und angegeben werden.

- Die Zahl der zu wählenden Mitglieder der JAV (§ 62 Abs. 1 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze in der JAV (§ 62 Abs. 3 BetrVG).

- Die Mindestzahl von jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahre, von denen ein Wahlvorschlag unterschrieben sein muss, damit er gültig ist: die Mindestzahl von Stützunterschriften ist konkret anzugeben; nach § 63 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 4 BetrVG ist jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel (= 5 %) der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten, zu unterzeichnen; in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte; Beispiel: in einem Betrieb mit 100 Beschäftigten muss ein Wahlvorschlag von mindestens fünf Wahlberechtigten unterschrieben sein.

- Der Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 63 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 5 BetrVG).

- Der Hinweis, dass Wahlvorschläge beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten innerhalb einer Frist von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens eingereicht werden müssen, wenn mehr als drei Mitglieder der JAV zu wählen sind, wobei der letzte Tag der Frist angegeben werden muss; im Übrigen gelten dieselben Grundsätze wie bei der Berechnung der Frist für die Einsprüche gegen die Wählerliste oben unter Nr. 3; sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Wahlberechtigten zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren berücksichtigt werden sollen.

- Der Hinweis, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die entsprechend der Nr. 8 des Wahlausschreibens fristgerecht eingereicht worden sind.

- Der Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen.

- Die Wahlräume (Wahllokale) sowie Datum und Uhrzeit der Wahl sowie die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die die schriftliche Stimmabgabe (§ 39 Abs. 4 i.V.m. § 24 Abs. 3 BetrVG) beschlossen ist.

- Der Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können (Betriebsadresse des Wahlvorstands).

- Der Ort, der Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird Bestandteil der Wahlakte. Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist vom Tag des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es ist gegen Verschmutzung, Verstaubung und Verblassen der Schrift zu schützen.

Das Wahlausschreiben kann auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z.B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt werden). Ergänzend kann es auch ohne das Vorliegen dieser Voraussetzungen in elektronischer Form bekannt gemacht werden.

b) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

Wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen wurde, stellt sich die Frage: Kann das Wahlausschreiben nachträglich korrigiert oder muss die Wahl der JAV abgebrochen werden?

Das Wahlausschreiben kann grundsätzlich nach seinem Erlass nicht mehr geändert werden. Es kann nur dann berichtigt werden, wenn dem Wahlvorstand ein Schreib- oder Rechenfehler unterlaufen ist oder aber der Inhalt des Wahlausschreibens offensichtlich unrichtig ist. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Zahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht höher ist als die Zahl der Sitze der JAV insgesamt.

Hat der Wahlvorstand die Zahl der Sitze der JAV oder der Sitze des Geschlechts in der Minderheit fehlerhaft berechnet, liegt ein Fall der offensichtlichen Unrichtigkeit nicht vor. Trotzdem kann eine Korrektur erfolgen, wenn sich die wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden noch auf die Änderung einstellen können. Dies ist dann der Fall, wenn in den vorgenannten Fällen innerhalb der ersten zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens die Korrektur bekannt gegeben wird und gleichzeitig in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 1 i.V.m. § 6 Abs. 2 S. 1 WO eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzt wird. Wenn zwischen der Änderung des Wahlausschreibens und dem Fristablauf für die Einreichung von Wahlvorschlägen noch eine volle Woche liegt, muss keine Nachfrist eingeräumt werden. Sind bereits Wahlvorschläge eingereicht worden, sind unabhängig von der Bekanntgabe der Änderung des Wahlausschreibens an den gleichen Stellen, an denen auch das Wahlausschreiben bekannt gemacht wurde, die jeweiligen Listenvertreter unverzüglich zu informieren.

Wird der Irrtum erst später bemerkt, so muss das eingeleitete Wahlverfahren abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden. Wurde der Wahltermin fehlerhaft ausgeschrieben, so kommt eine Korrektur niemals in Betracht. Das Wahlverfahren ist abzubrechen und ein neues Wahlausschreiben ist zu erlassen. Soll jedoch lediglich der Ort des Wahllokals in Abweichung vom Inhalt des Wahlausschreibens geändert werden, so ist dies möglich, wenn dies so rechtzeitig den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden bekannt gegebenen wird, dass das Wahlrecht nicht eingeschränkt wird. Eine Veränderung des Ortes der Stimmabgabe zehn Tage vor dem Tag der Stimmabgabe ist noch rechtzeitig.

In jedem Fall muss vor einer Korrektur des Wahlausschreibens Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretären genommen werden.

III. Was muss der Wahlvorstand nach dem Erlass des Wahlausschreibens beachten?

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Ein Abdruck/Kopie der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen bzw. ausschließlich oder ergänzend in elektronischer Form bekannt zu machen (§ 38 S. 1 i.V.m. § 2 Abs. 4 WO). Im Zusammenhang mit dem Erlass des Wahlausschreibens hat der Wahlvorstand beschlossen, wo die Wählerliste und die Wahlordnung ausgelegt bzw. wo und wie diese elektronisch bekannt gemacht werden sollen. Dies wurde dann entsprechend auch in das Wahlausschreiben aufgenommen. An diesem Ort muss jetzt auch eine Auslegung bzw. Bekanntmachung erfolgen. Es muss daran gedacht werden, dass die öffentlich ausliegende Wählerliste die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten soll (wg. Bundesdatenschutzgesetz), es sei denn, dies ist zur eindeutigen Identifizierung des Wahlberechtigten zwingend notwendig.

Sowohl die Wählerliste wie auch die Wahlordnung können ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z. B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt werden). Eine ergänzende Bekanntmachung in elektronischer Form ist auch ohne das Vorliegen dieser Voraussetzungen möglich.

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jeder Arbeitnehmer des Betriebes (also auch ein nicht wahlberechtigter Arbeitnehmer) kann gegen die Wählerliste binnen einer Frist von zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, wenn er meint, dass die Wählerliste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit Mehrheitsbeschluss entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht. Die Zwei-Wochen-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der der Auslegung folgt. Sie wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Beispiel:
Der Wahlvorstand legt die Wählerliste am 17. Oktober 2008 (Freitag) aus. Die Einspruchsfrist läuft mit dem Freitag, 31. Oktober 2008, ab, wenn der „Reformationstag“ in dem jeweiligen Bundesland kein Feiertag ist – in Sachsen beispielsweise gilt der 3. November 2008 (Montag) als Ende der Einspruchsfrist (da der 1. November 2008 auf einen Samstag fällt).

Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb ausgehängt, so ist das Datum des letzten Aushangs maßgebend.

Der Wahlvorstand kann festlegen, dass am letzten Tag der Einspruchsfrist diese mit der Beendigung der Dienststunden endet, soweit die Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt endet. Der Zeitpunkt des Fristendes muss jedoch unter Angabe der genauen Uhrzeit im Wahlausschreiben angegeben werden.

Der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben kein Einspruchsrecht. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich, entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden. Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zweckmäßig. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls so schnell wie möglich, spätestens aber am Tage vor der Wahl, zugehen.

Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Er legt dabei die in dieser Wahlhilfe erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob die Einsprüche in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt sind. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar zu berichtigen.

Sehr wichtig: *Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe können jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende eingestellt oder gekündigt werden oder aber volljährig werden. Der Wahlvorstand kann aber auch feststellen, dass er einen Beschäftigten übersehen hat. Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Falle der Unvollständigkeit und im Falle von Schreibfehlern und offensichtlichen Unrichtigkeiten laufend berichtigen und ergänzen, auch wenn niemand Einspruch eingelegt hat. Die Veränderung der Wählerliste nach dem Erlass des Wahlausschreibens hat aber keinen Einfluss auf die bereits ermittelten Sitze für das Minderheitengeschlecht und auch nicht auf die Anzahl der Sitze im JAV-Gremium insgesamt.*

3. Wahlvorschläge

In die JAV werden Beschäftigte gewählt, die aus dem Kreis der Belegschaft für dieses Amt vorgeschlagen werden. Es können jedoch nur Beschäftigte vorgeschlagen werden, die wählbar sind.

a) Wählbarkeit (passives Wahlrecht)

Wählbar sind zunächst alle wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und alle zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer unter 25 Jahre. Das passive Wahlrecht dieser Beschäftigten ist in formeller Hinsicht an die Eintragung in die Wählerliste gebunden.

Weiterhin wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Beschäftigten müssen nicht in die Wählerliste eingetragen worden sein. Insofern ist der Kreis der Beschäftigten, die wählbar sind, größer als der Kreis der wahlberechtigten Beschäftigten.

Maßgebender Zeitpunkt für die Ermittlung der Höchstaltersgrenze ist der Tag des Beginns der Amtszeit der JAV, nicht der Tag der Stimmabgabe. Der Arbeitnehmer darf am Tag des Beginns der Amtszeit noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. Vollendet der Arbeitnehmer während der Amtszeit das 25. Lebensjahr, so hat dies keine Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in der JAV (§ 64 Abs. 3 BetrVG).

Die Wählbarkeit ist nicht von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Auch Beschäftigte, die den Wehr- oder Zivildienst leisten, sind wählbar.
Selbstverständlich steht sämtlichen Arbeitnehmern/Auszubildenden, deren Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis ruht, das passive Wahlrecht zu.

Die Wählbarkeit ist weiterhin ausgeschlossen, wenn der Wahlbewerber infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

Wichtig ist weiterhin, dass diejenigen Beschäftigten, die bereits Mitglied des Betriebsrats sind, nicht wählbar sind. Beide Ämter sind miteinander unvereinbar (§ 61 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Ersatzmitglieder des Betriebsrat sind wählbar, solange sie nicht nachgerückt sind. Rücken sie nach, erlischt automatisch wegen nachträglichen Wegfalls der Wählbarkeit gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG das JAV-Mandat. Dieses Erlöschen ist endgültig. Eine Rückkehr in die JAV nach Beendigung des Einrückens in den Betriebsrat ist nicht möglich.

Wichtig ist, dass auch Arbeitnehmer und Auszubildende unter 25 Jahren, denen gekündigt wurde, wählbar sind. Der Arbeitgeber soll nicht missliebigen Beschäftigten die Wählbarkeit durch den Ausspruch einer willkürlichen Kündigung nehmen können. Dem gekündigten Arbeitnehmer und Auszubildenden unter 25 Jahren muss auch nach Ablauf der Kündigungsfrist und während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses ein Kontakt zu den wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ermöglicht werden. Dieses Zutrittsrecht kann und sollte gerichtlich durchgesetzt werden.

Auch ein Arbeitnehmer und Auszubildender unter 25 Jahren, der regelmäßig im Ausland tätig ist, ohne aber wegen der zeitlichen Begrenztheit seiner Aufenthalte seine Betriebszugehörigkeit zu verlieren, ist wählbar.

b) Prüfung der Wahlvorschläge

aa) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

Sind mehr als drei JAV-Mitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten. Diese sind innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.
Die Frist beginnt am Tag nach dem Aushang des Wahlausschreibens. Sie wird durch Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb ausgehängt, so ist das Datum des letzten Aushangs maßgebend.

Das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt endet. Die konkrete Uhrzeit ist dann im Wahlausschreiben anzugeben.

Eine Vorschlagsliste ist gemäß § 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 14 Abs. 4 BetrVG von einem Zwanzigstel (= 5 %) der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterzeichnen, wenigstens jedoch von drei wahlberechtigten Beschäftigten (Stützunterschriften). Ausnahme: In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten reichen bereits zwei Stützunterschriften (§ 14 Abs. 4 BetrVG). Es ist immer ausreichend, wenn 50 Wahlberechtigte unterschreiben.

Auch Mitglieder des Wahlvorstands, einer amtierenden JAV und Wahlbewerber können eine Vorschlagsliste durch Unterschriften unterstützen.

Die Vorschlagslisten können auch von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingebracht werden. Sie ist dann im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Mitglied im Betrieb beschäftigt wird. Es müssen mindestens zwei Gewerkschaftsbeauftragte die Vorschlagsliste unterzeichnen. Wer Beauftragter ist, regelt die Satzung der Gewerkschaft. Der Wahlvorstand muss bei diesen Wahlvorschlägen ganz genau prüfen, ob es sich wirklich um eine Gewerkschaft handelt, die einen Vorschlag einbringt, und ob diese Gewerkschaft ein Mitglied im Betrieb hat.

Eine Vorschlagsliste setzt sich zusammen aus einem Teil, der die Kandidatenvorschläge, und einem Teil, der die Unterzeichner des Wahlvorschlags enthält. Die Unterzeichner unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Unterschrift (Stützunterschrift).

Der Wahlvorschlag selbst ist eine einheitliche Urkunde. Kandidatenteil und Unterschriftenteil sollten nach Möglichkeit gegen jegliche Trennung gesichert sein. Allerdings ist ein Wahlvorschlag auch dann als rechtswirksam zu bewerten, wenn er nicht durch Zusammenheftung körperlich fest und gegen jegliche Trennung gesichert miteinander verbunden ist. Es reicht aus, wenn der Wahlvorstand die Einheitlichkeit der übergebenen „Blätter“ aufgrund von den Schriftstücken anhaftenden Merkmalen wie z. B. aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung, einheitlicher grafischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder ähnlichen Merkmalen erkennen kann. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Vorschlages unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein Wahlvorschlag gelten. Nicht einmal die Reihenfolge der Bewerber darf auf den umlaufenden Vorschlagslisten unterschiedlich sein.

Die Wahlbewerber sind in erkennbarer Reihenfolge auf der Vorschlagsliste unter fortlaufender Nummer mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung im Betrieb und Ausbildungsberuf aufzuführen.

Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen wie Mitglieder in die JAV zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einer Vorschlagsliste weniger Bewerber als zu wählende JAV-Mitglieder aufgeführt sind. Möglich ist auch eine Vorschlagsliste mit nur einem Bewerber.

Die schriftliche Zustimmung jedes Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 6 Abs. 3 S. 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung.

Wenn die Zustimmung zur Bewerbung in dem Wahlvorschlag selbst erfolgt, so kann sie zugleich auch eine Stützunterschrift für die eigene Bewerbung sein. Dann muss aber eindeutig erkennbar sein, dass der Bewerber beides mit seiner Unterschrift ausdrücken wollte. Bei nicht eindeutiger Zuordnung der Unterschrift gilt sie im Zweifel nur als Stützunterschrift.
Die Zustimmungserklärung zur Bewerbung kann nicht zurückgenommen werden. Allenfalls ist die Nichtannahme der Wahl durch den vorgeschlagenen Bewerber möglich.

Einer der Unterzeichner einer Vorschlagsliste ist als Listenvertreter berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein Listenvertreter von den Unterzeichnern als solcher bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand den an erster Stelle auf der Liste stehenden Unterzeichner als Listenvertreter ansehen.

bb) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten

Der Wahlvorstand muss demjenigen, der die Vorschlagsliste bzw. den Wahlvorschlag überbringt, den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen. Dies gilt auch, wenn die Liste in einer anderen Weise eingereicht wird. Dann muss der Zeitpunkt der Einreichung dem Listenvertreter gegenüber bestätigt werden (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 7 Abs. 1 WO).

Vorschlagslisten, die kein Kennwort (z.B. Liste der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft) tragen, werden vom Wahlvorstand mit Familiennamen und Vornamen der beiden Bewerber bezeichnet, die an erster Stelle in der Liste stehen. Das benutzte Kennwort darf nicht unsittlich oder irreführend sein. Trägt die Vorschlagsliste ein unzulässiges Kennwort, so ist sie ungültig. Der Wahlvorstand darf in diesem Fall nicht eigenmächtig die Namen der ersten beiden Bewerber an seine Stelle setzen.

cc) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen

Die Stützunterschrift eines Wahlberechtigten zählt immer nur auf einer Vorschlagsliste (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 6 Abs. 5 WO). Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat der Wahlvorstand diesen jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden aufzufordern, innerhalb einer Frist von spätestens drei Arbeitstagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrecht erhält. Diese Frist wird anders als die anderen bisher erläuterten Fristen berechnet, da es hier auf den Ablauf von drei Arbeitstagen ankommt und nicht – wie sonst – auf den Ablauf von Werktagen. Ein Arbeitstag ist ein Tag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen. In Schichtbetrieben ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten zwischen Beginn und Ende der Frist drei volle Schichten gearbeitet haben müssen.

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird der Name des jugendlichen Arbeitnehmers und Auszubildenden auf der zuerst eingereichten Vorschlags-liste als Stützunterschrift gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen. Wenn mehrere Vorschlagslisten mit dem Namen des jugendlichen Arbeitnehmers oder Auszubildenden zeitgleich eingereicht worden sind, so entscheidet das Los.

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass ein Bewerber nur für die Kandidatur auf einer Vorschlagsliste seine Zustimmung erteilen kann (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 6 Abs. 7 WO). Auch in diesem Fall hat der Wahlvorstand den Bewerber aufzufordern, vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung er aufrecht erhält. Die Frist wird genauso berechnet wie die Frist im Zusammenhang mit einer mehrfach geleisteten Stützunterschrift. Es ist auch hier streng darauf zu achten, dass es auf den Ablauf von drei Arbeitstagen und nicht auf den Ablauf von Werktagen ankommt.
Unterbleibt die fristgerechte Erklärung des Bewerbers, so wird der Name des Bewerbers auf allen eingereichten Vorschlagslisten gestrichen.

dd) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Wenn die Vorschlagsliste eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, innerhalb von zwei Arbeitstagen zu überprüfen, ob die Vorschlagsliste Fehler aufweist. Die Frist berechnet sich wie die Frist bei der Beanstandung von Doppelunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen zu einer Bewerbung. Es ist jedoch keine absolut zwingende Frist. Wenn aus sachlichen Gründen erst eine spätere Prüfung möglich ist, ist dies zulässig. Der Wahlvorstand entscheidet per Beschluss, ob er einen unheilbaren Mangel feststellt oder aber diesen beanstandet mit der Möglichkeit, ihn zu beseitigen.

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob eine Vorschlagsliste unheilbare Mängel aufweist. Unheilbar bedeutet, dass es keine Möglichkeit gibt, den Mangel im Wege der Nachbesserung zu beseitigen. Der Listenvertreter hat jedoch die Möglichkeit, eine weitere Liste einzureichen, wenn die Fristen hierfür noch nicht abgelaufen sind.

Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies dem Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 7 Abs. 2 S. 2 WO).

Eine eingereichte Vorschlagsliste hat einen unheilbaren Mangel, wenn sie nicht fristgerecht eingereicht worden ist, die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt worden sind oder aber die Liste nicht die erforderliche Zahl von Stützunterschriften aufweist (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 8 Abs. 1 WO). Wenn eine Stützunterschrift zurückgezogen wird, hat dies keine Auswirkungen auf die Gültigkeit des Wahlvorschlags. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil der Beschäftigte zunächst mehrere Vorschlagslisten unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für eine Liste entscheiden musste, so führt dies nicht zu einem unheilbaren Mangel, sondern zu einem heilbaren Mangel nach § 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 8 Abs. 2 WO.

Ein weiterer im Gesetz nicht aufgeführter unheilbarer Mangel liegt dann vor, wenn Stützunterschriften von nicht wahlberechtigten Beschäftigten geleistet

worden sind oder ein nicht wählbarer Beschäftigter auf einer Vorschlagsliste enthalten ist. Nur im Falle des Ausscheidens oder des Todes eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt, den nicht mehr wählbaren Bewerber von der Liste zu streichen. Sie muss aber dennoch als gültig angesehen und zugelassen werden.

Ein heilbarer Mangel liegt vor, wenn die Bewerber nicht unter Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums, Art der Beschäftigung im Betrieb oder Ausbildungsberuf bezeichnet worden sind, die schriftliche Zustimmung des Bewerbers zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt oder aber infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Falle des mehrfachen Unterzeichnens einer Vorschlagsliste diese nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 8 Abs. 2 WO).

In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies schriftlich unter Angabe von Gründen dem Listenvertreter mitzuteilen (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 7 Abs. 2 S. 2 WO).

Die heilbaren Mängel können nunmehr binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden. Die Frist berechnet sich genauso wie im Falle des mehrfachen Unterzeichnens einer Vorschlagsliste bzw. wie im Falle der mehrfachen Zustimmungserklärung zu einer Bewerbung durch einen Bewerber. Es muss daran gedacht werden, dass Arbeitstage keine Werktage sind.

c) Nachfrist

Wenn innerhalb der Zwei-Wochen-Frist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird, muss der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche setzen und diese in gleicher Weise bekannt machen wie das Wahlausschreiben (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 9 Abs. 1 WO). In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird. Bei der Berechnung der Wochenfrist zählt der Tag der Bekanntmachung nicht mit. Innerhalb der Frist liegende Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage verlängern die Frist nicht. Fällt das Ende der Frist auf einen der vorgenannten Tage, endet die Frist mit Ablauf des nächsten Werktages.

Beispiel:
Die Zwei-Wochen-Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen endet am 30. Oktober 2008. Es wird kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht. Der Wahlvorstand verlängert die Frist um eine Woche bis zum Ablauf des 6. November 2008. Ende der Einreichungsfrist (hier 6. November 2008) sollte immer das Ende der täglichen Arbeitszeit sein.
Das Ende der Einreichungsfrist sollte in der Bekanntmachung zwingend enthalten sein.

Werden innerhalb der Wochenfrist keine gültigen Vorschlagslisten eingereicht, ist vom Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine Wahl nicht stattfindet (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 9 Abs. 2 WO).

4. Personenwahl und Listenwahl

Werden mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, so kann der einzelne jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende seine Stimme nur für eine der

Listen abgeben (Listenwahl). Gewählt wird also nur die Liste. Der Wähler hat keine Möglichkeit, die Liste durch Streichungen oder Hinzufügungen zu verändern. Solche Änderungen machen den Stimmzettel ungültig.

Wurde lediglich eine einzige gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann der Wähler seine Stimme nur für solche Bewerber abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind (Personenwahl). Gewählt wird also nicht eine Liste, sondern die Personen, die auf der Liste aufgeführt sind. Er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Für andere Personen, die nicht auf der Liste stehen, darf der Wähler seine Stimme nicht abgeben.

Wer auf der Vorschlagsliste der Gewerkschaft stehen soll, muss vor der Einreichung der Liste von einer Versammlung der (wahlberechtigten und wählbaren) Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb in demokratischer Wahl bestimmt werden. Es sollten möglichst viele Stützunterschriften für die Gewerkschaftsliste gesammelt werden. Die favorisierten Mitglieder müssen auf der Liste oben stehen, weil immer – auch im Falle von Absprachen – damit gerechnet werden muss, dass weitere Vorschlagslisten eingereicht werden und es dann entscheidend wird, in welcher Reihenfolge die Bewerber auf der Liste stehen.

5. (ggf.) Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung und Auslosung der Ordnungsnummern

Nachdem die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen, ggf. die Frist für die Nachbesserung von beanstandeten Wahlvorschlägen und ggf. die Nachfrist abgelaufen sind, ermittelt der Wahlvorstand durch das Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden (Liste 1 usw.). Dies gilt natürlich nur, wenn mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht worden sind (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 10 Abs. 1 S. 1 WO). Der Losentscheid geschieht formlos. Es ist zu empfehlen, über den Vorgang eine Niederschrift anzufertigen und diese zu den Unterlagen des Wahlvorstands (Wahlakte) zu nehmen.

Die Auslosung muss rechtzeitig vor der Bekanntmachung der als gültig anerkannten Vorschlagslisten erfolgen, die wiederum spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe zu erfolgen hat.

Zuvor sind die einzelnen Listenvertreter rechtzeitig zur Auslosung einzuladen (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 10 Abs. 1 S. 2 WO). Diese sollen an dem Vorgang der Auslosung teilnehmen. Die Einladung sollte aus Gründen der Beweisbarkeit schriftlich erfolgen. Rechtzeitig ist die Einladung dann, wenn die Listenvertreter ohne Schwierigkeit an der Auslosung teilnehmen können. Dies hängt von den betrieblichen Umständen ab. Wenn einige Tage vor der Auslosung nachweislich die Einladung den Listenvertretern zugegangen ist, so ist dies auf jeden Fall rechtzeitig.

6. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 39 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 10 Abs. 2 WO). Zwischen Bekanntmachung und Stimmabgabe muss mindestens eine volle Woche liegen.

Beispiel:
Ist die Stimmabgabe auf Montag, 10. November 2008, festgesetzt worden, so sind die als gültig anerkannten Vorschlagslisten spätestens am 3. November 2008 (Montag) bekannt zu machen.

Eine frühere Bekanntmachung ist nicht ausgeschlossen und wird empfohlen, da die Beschäftigten möglichst frühzeitig informiert werden sollen.

Die Vorschlagslisten sind in vollständiger Form unter Angabe der ausgelosten Ordnungsnummern und des Kennwortes bzw. der an die Stelle des Kennwortes tretenden Namen und Vornamen der beiden an erster Stelle auf der Liste genannten Bewerber bekannt zu machen. Die bekannt zu machenden Listen sollen die Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten, Art der Beschäftigung im Betrieb und Ausbildungsberuf der Wahlbewerber enthalten. Die Bekanntmachung muss an den gleichen Stellen im Betrieb erfolgen, an denen bereits das Wahlausschreiben bekannt gemacht worden ist. Die Stützunterschriften und die Zustimmungserklärungen der Bewerber werden nicht bekannt gemacht.

7. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine „Briefwahl“ erfolgen, die im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl „schriftliche Stimmabgabe“ genannt wird und in dem § 39 Abs. 4 i.V.m. §§ 24 bis 26 der Wahlordnung geregelt ist. Eine schriftliche Stimmabgabe kann erfolgen, wenn

- der Wahlvorstand für einzelne Betriebsteile oder Nebenbetriebe die Briefwahl beschlossen hat,

- einzelne Arbeitnehmer dies verlangen, weil sie am Tage der Wahl nicht selbst wählen können (z.B. wegen Urlaub, Krankheit oder Außendiensttätigkeit).

Achtung: *Der Wahlvorstand hat den Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie zum Zeitpunkt der Wahl wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. weil sie als Monteure unterwegs sind) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sind, die Unterlagen für die Briefwahl von sich aus zu übermitteln.*

Zu den Briefwahlunterlagen gehören:

Das Wahlausschreiben, die Vorschlagslisten, der Stimmzettel, der Wahlumschlag, eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat, sowie einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des

Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Der Wahlvorstand soll dem Wähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen in der Wählerliste zu vermerken.

Für die Briefwahl gelten dieselben Grundsätze wie für die persönliche Wahl: Es muss geheim gewählt werden und der Wahlumschlag mit dem Stimmzettel sowie die unterschriebene Erklärung müssen bis zum Ende des im Wahlausschreiben genannten Termins beim Wahlvorstand vorliegen.

Wird der Wahlbrief mit der Post befördert, ist der Eingang des Wahlbriefes ausschlaggebend und nicht der Poststempel.

Der in einem Freiumschlag an den Wahlvorstand zurückzusendende Wahlumschlag und der darin enthaltene Stimmzettel dürfen dabei keinerlei Kennzeichen tragen, aus denen ersichtlich ist, wer die Stimme abgegeben hat.

Unmittelbar vor dem Ende der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand die Freiumschläge der Briefwahl, kontrolliert, dass der Wähler nicht schon persönlich gewählt hat und wirft, wenn die Briefwahl ordnungsgemäß erfolgt ist, d.h. insbesondere die Erklärung über die schriftliche Stimmgabe unterschrieben ist, den Wahlumschlag in die Wahlurne zu den übrigen Wahlumschlägen. Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig. Alle Wahlbriefe, die nach Beendigung der Stimmabgabe eingehen, sind ungültig. Sie werden ungeöffnet zu den Wahlunterlagen genommen und einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet vernichtet, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

8. Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel

Rechtzeitig vor dem Wahltag muss der Wahlraum vorbereitet werden. Ob mehrere Wahlräume erforderlich sind, entscheidet der Wahlvorstand. Jeder Wahlberechtigte des Betriebes muss ohne Schwierigkeiten das Wahllokal erreichen können. Der Wahlraum muss so gestaltet sein, dass eine geheime und demokratische Wahl möglich ist. Jeder Wähler muss daher seine Stimme unbeobachtet abgeben können. Es empfiehlt sich, Wahlkabinen oder Wandschirme aufzustellen.

In jedes Wahllokal gehört eine Wahlurne. Die Urnen müssen so beschaffen sein, dass die Stimmzettel nicht manipuliert werden können. Die Stimmzettel dürfen aus der Wahlurne nicht herausgenommen werden können, ohne dass hierfür die Wahlurne geöffnet werden muss. Es müssen verschließbare Wahlurnen aufgestellt werden. Als Verschluss eignen sich Klebeband mit Siegellack, eine Plombe oder ein plombiertes Schloss. Soll an mehreren Tagen gewählt werden, müssen die Wahlurnen zwischen den Wahlzeiten versiegelt und in einem verschlossenen Raum untergebracht werden, zu dem nur Wahlvorstandsmitglieder zutrittsberechtigt sein dürfen.

Der Wahlvorstand muss dafür sorgen, dass die einheitlich gestalteten Stimmzettel rechtzeitig zur Verfügung stehen.

Wenn Listenwahl (Verhältniswahl) durchgeführt wird, d.h. wenn mehr als eine Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht wurde, sind auf den Stimmzetteln die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern (die vorher durch Los ermittelt werden) aufzuführen. Die beiden Bewerber, die an erster Stelle stehen, sind mit Familiennamen, Vornamen und Ausbildungsberuf untereinander aufzuführen. Wenn die Liste zusätzlich ein Kennwort hat, muss dieses ebenfalls auf dem Stimmzettel angegeben werden.Wenn eine Personenwahl (Mehrheitswahl) durchgeführt wird,
d.h. wenn nur eine Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht wurde, erscheinen auf dem Stimmzettel alle Bewerber. Es müssen jeweils der Familienname, der Vorname und der Ausbildungsberuf genannt werden. Die Reihenfolge der Bewerber richtet sich nach der Reihenfolge auf dem eingereichten Vorschlag.

9. Leitung und Überwachung des Wahlvorganges

Der Wahlvorstand ist für die ordnungsgemäße Durchführung des eigentlichen Wahlaktes gemäß den §§ 39 Abs. 2, 11 und 12 der Wahlordnung verantwortlich. Er führt die Aufsicht im Wahllokal. Es müssen immer zwei stimmberechtigte Wahlvorstandsmitglieder im Wahlraum während der gesamten Zeit der Stimmabgabe anwesend sein. Es reicht auch, wenn ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied und ein Wahlhelfer im Wahllokal gleichzeitig anwesend sind. Es muss daran gedacht werden, rechtzeitig vor dem Wahltag die Anzahl und die Personen der Wahlhelfer zu bestimmen.

Die eigentliche Wahlhandlung läuft wie bei Wahlen allgemein üblich ab:
Der Wähler kommt in das Wahllokal. Jeder Wähler erhält einen Stimmzettel und einen Wahlumschlag, nachdem überprüft wurde, ob er in der Wählerliste steht.

Jeder Wähler muss unbeobachtet wählen können. Der Wahlvorstand hat darauf zu achten, dass die Wahl geheim bleibt.

Mit dem Ankreuzen auf dem Stimmzettel ist die Wahl vollzogen. Der Wähler steckt den angekreuzten Stimmzettel in den Wahlumschlag und begibt sich zur Wahlurne. Dort nennt er seinen Namen. Die Stimmabgabe wird in der Wählerliste vermerkt. Dann darf der Wähler den Wahlumschlag in die Urne werfen. Das Wahlvorstandsmitglied muss dabei den Einwurf in die Urne überwachen. Die Wahlurne darf selbst dann nicht unbeaufsichtigt sein, wenn kein Wähler im Wahlraum ist.

Gewählt werden kann nur in der Zeit, die im Wahlausschreiben angegeben ist. Das gilt sowohl für die einzelnen Tage wie für die konkrete Uhrzeit. Ist z.B. für die Schließung des Wahllokals 18.00 Uhr als Zeitpunkt angegeben, so kann um 18.01 Uhr nicht mehr gewählt werden.

Wenn die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach dem Ende der Wahl beginnt, muss der Wahlvorstand die Wahlurne versiegeln. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird, insbesondere wenn sie an mehreren Tagen erfolgt.

IV. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die Kandidaten der Gewerkschaftsliste den Wahlkampf für ihre Liste geführt haben, stellt sich jetzt heraus. Denn nun müssen die Stimmen ausgezählt werden. Und dabei wird deutlich, welchen Kolleginnen und Kollegen das meiste Vertrauen entgegengebracht wird.

1. Öffentliche Stimmauszählung

Die Stimmauszählung ist in den §§ 39 Abs. 2, 13 und 14 der Wahlordnung geregelt. Die Auszählung soll möglichst unmittelbar nach Schließung der Wahllokale erfolgen. Wenn das technisch nicht möglich ist, müssen die Wahlurnen versiegelt in einem verschlossenen Raum aufbewahrt werden.

Die Auszählung ist öffentlich, womit nicht eine allgemeine, sondern die Betriebsöffentlichkeit gemeint ist. Daher dürfen die Arbeitnehmer des Betriebs und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung dabei sein. Die Bekanntmachung des Ortes, des Tages und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung muss bereits im Wahlausschreiben erfolgt sein. Der einmal festgelegte Ort und die einmal festgelegte Zeit müssen zwingend eingehalten werden.

Die Stimmauszählung muss durch den gesamten Wahlvorstand erfolgen. Wenn in mehreren Wahllokalen gewählt wurde, darf die Auszählung der in den einzelnen Urnen enthaltenen Stimmen nicht in den jeweiligen Wahllokalen erfolgen. Alle Wahlurnen müssen versiegelt nebst Inhalt in ein Wahllokal gebracht werden. Die Auszählung kann erst beginnen, wenn der gesamte Wahlvorstand anwesend ist. Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Mitglieder des Wahlvorstands ist unzulässig, auch wenn dafür Wahlhelfer mitwirken. Wie ausgezählt wird, entscheidet der Wahlvorstand allein. Er kann erst alle Stimmzettel auf ihre Gültigkeit prüfen und dann die Stimmen auszählen, oder er kann erst zählen und dann die ungültigen Stimmen aussortieren.

2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen

Welcher Stimmzettel gültig ist, entscheidet allein der Wahlvorstand. Ungültige Stimmzettel müssen mit den Wahlunterlagen (Wahlakte) aufbewahrt werden. Stimmzettel sind dann ungültig, wenn

- sie nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurden,
- sie ein besonderes Merkmal, einen Zusatz, eine Einschränkung zum angekreuzten Kandidaten (bzw. zu der Liste) haben,
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie der Wähler abstimmen wollte,
- der Stimmzettel unterschrieben ist,
- mehr Kandidaten oder Listen angekreuzt werden, als zu wählen sind.

Wenn in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel liegen, gibt es zwei Möglichkeiten. Stimmen die Stimmzettel völlig überein, so werden sie als eine Stimme gewertet. Weichen die Stimmzettel voneinander ab, ist die gesamte Stimmabgabe ungültig. Liegen in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel,

von denen nur einer angekreuzt ist, ist die Stimme gültig. Stimmzettel, auf denen alle Bewerber bis auf einen durchgestrichen sind (bzw. wenn bei Listenwahl alle Vorschlagslisten bis auf eine durchgestrichen sind), sind gültig.

3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

Bei der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand ist zu unterscheiden zwischen der Persönlichkeitswahl, geregelt in §§ 39 Abs. 3, 22 der Wahlordnung, und der Listenwahl, geregelt in §§ 39 Abs. 2, 15 der Wahlordnung.

a) Persönlichkeitswahl

Der Wahlvorstand hat zunächst die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze zu verteilen. Dazu werden die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Nach der Verteilung der Sitze des Minderheitengeschlechts erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Können wegen fehlender Kandidaten des Minderheitengeschlechts die Mindestsitze durch das Minderheitengeschlecht nicht besetzt werden, gehen die Sitze an das Mehrheitsgeschlecht.

Erstes Beispiel:
Ein Betrieb hat insgesamt 151 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer und 40 Frauen (vgl. oben im Abschnitt V. 5.). Die Berechnung hatte ergeben, dass von den sieben JAV-Sitzen mindestens zwei den Frauen zustehen. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:

F	1140 Stimmen	F = Weibliche Kandidatin
M	1128 Stimmen	M = Männlicher Kandidat
M	2119 Stimmen	
M	3118 Stimmen	
M	4111 Stimmen	
M	5109 Stimmen	
F	2102 Stimmen	
M	6 99 Stimmen	

Zunächst werden die zwei Sitze der Minderheit auf F 1 und F 2 verteilt. Die übrigen fünf Sitze erhalten M 1 bis M 5.

Zweites Beispiel:
Wahlergebnis (Reihenfolge entsprechend der erhaltenen Stimmen):

F	1	140	Stimmen	F = Weibliche Kandidatin
M	1	128	Stimmen	M = Männlicher Kandidat
M	2	119	Stimmen	
M	3	118	Stimmen	
M	4	111	Stimmen	

M	5	109	Stimmen
M	6	100	Stimmen
F	2	90	Stimmen

Die Kandidatinnen F 1 und F 2 (obwohl F 2 erst an die 8. Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses (90 Stimmen) gekommen ist) erhalten die zwei Sitze des Minderheitengeschlechts. M 1 bis M 5 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl M 6 mehr Stimmen erhalten hat als F 2, wird M 6 „nur“ Ersatzmitglied.

b) Listenwahl

Bei einer Listenwahl ist entsprechend zu verfahren.

Im ersten Schritt hat der Wahlvorstand die auf die jeweilige Liste entfallenden Mandate nach dem Höchstteilzahlensystem zu ermitteln. Im zweiten Schritt ist dann festzustellen, ob das Minderheitengeschlecht über alle Listen hinweg die vorgeschriebene Mindestanzahl oder mehr an Sitzen erreicht hat. Falls dieses der Fall sein sollte, verbleibt es bei dem Ergebnis.

Dazu folgende Beispiele:

Wahlergebnis:

90 Stimmen			60 Stimmen			
F	1	90M	M	2	60	:1
M	1	45F	F	2	30	:2
M	3	30M	M	5	20	:3
M	4	22,5M	M	7	15	:4
M	6	18M	M	8	12	:5
F	3	15M	M	9	10	:6
F	4	12,8M	M	10	8,5	:7

1. Schritt:

4 Mandate 3 Mandate

2. Schritt:

2 Mandate für das Minderheitengeschlecht

Nach diesem Beispiel würden 2 Mandate (Mindestanzahl gem. § 15 Abs. 2 BetrVG) auf das Minderheitengeschlecht unter Berücksichtigung aller Listen entfallen. Damit ist eine Korrektur durch den Wahlvorstand nicht vorzunehmen.

Falls das Minderheitengeschlecht nicht die vorgeschriebene Mindestanzahl von Sitzen erreicht, tritt an die Stelle des auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Bewerbers, der dem Mehrheitsgeschlecht angehört, der in derselben Liste in der Reihenfolge nach ihm benannte Bewerber des Minderheitengeschlechts. Enthält diese Liste keinen Bewerber des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Bewerbern des Minderheitengeschlechts über. Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

Hierzu folgendes Beispiel:

Wahlergebnis wiederum:

1. Liste	2. Liste
90 Stimmen	60 Stimmen

Die Listen sind jedoch in diesem Beispiel anders zusammengesetzt:

F	1	90M	M	2	60	:1
M	1	45M	M	4	30	:2
M	3	30M	M	6	20	:3
M	5	22,5M	M	8	15	:4
M	7	18M	M	9	12	:5
F	2	15M	M	10	10	:6
F	3	12,8M	M	11	8,5	:7

1. Schritt:

4 Mandate	3 Mandate

In diesem Fall ist im ersten Schritt nur ein Mandat auf das Minderheitengeschlecht entfallen. Dieses Ergebnis entspricht nicht dem Erfordernis des zweiten Mindestsitzes für das Minderheitengeschlecht und daher hat der Wahlvorstand im zweiten Schritt den zweiten Minderheitensitz zu ermitteln.

2. Schritt:

Für M 6 (Bewerber mit der niedrigsten Höchstzahl (20), der einen Sitz erhalten hätte) wären Bewerberinnen von der Liste 2 zu berücksichtigen. Auf der Liste 2 sind aber keine Frauen. Daher geht dieser Minderheitensitz auf die Liste 1 über, auf die die folgende, noch nicht berücksichtigte Höchstzahl entfällt (M 7, Höchstzahl 18) und die zugleich über Wahlbewerberinnen verfügt (F 2 und F 3). F 2 als Frau mit größten Höchstzahl erhält somit dann den Minderheitensitz. Im Ergebnis verfügt die Liste 1 dann über 5 Mandate und die Liste 2 nur über 2 Mandate.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass schon bei der Aufstellung der Kandidatenliste das Minderheitengeschlecht entsprechend zu berücksichtigen ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass von einer zweiten Liste die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestmandate besetzt werden.

C. Wie wird im vereinfachten Wahlverfahren gewählt?

I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Eine JAV-Wahl muss genau und umfassend vorbereitet und durchgeführt werden. Für diese Aufgabe ist der Wahlvorstand nach §§ 63 Abs. 2 S. 2, 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG zuständig, der die JAV-Wahl einleitet, durchführt und das Wahlergebnis feststellt. Eine JAV-Wahl muss immer von einem Wahlvorstand durchgeführt werden, sonst ist die Wahl nichtig.

1. Bestellung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand wird grundsätzlich durch den Betriebsrat bestellt.

Grundsätzlich alle zwei Jahre zwischen dem 1. Oktober und 30. November ist eine Neuwahl durchzuführen.

Eine Neuwahl hat vorzeitig stattzufinden, wenn die Gesamtzahl der JAV-Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der JAV-Mitglieder gesunken ist (§§ 64 Abs. 1 S. 1, 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG) oder die JAV nach §§ 64 Abs. S. 1, 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG mit der Mehrheit ihrer Mitglieder den Rücktritt beschlossen hat.

Zum Zweck der Neuwahl muss gemäß § 64 Abs. 2 S. 1 BetrVG der Betriebsrat einen Wahlvorstand bestellen. Die Bestellung ist durch Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG durchzuführen, d.h. auf der Einladung zur Betriebsratssitzung muss die Bestellung des Wahlvorstands als Tagesordnungspunkt genannt sein, mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig) müssen an der Sitzung teilnehmen und von den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern müssen die Hälfte der Bestellung zustimmen.

a) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands

Bei Ablauf der regulären Amtszeit hat der Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens an dem Tag zu bestellen, der um vier Wochen zurück gerechnet dem Tag entspricht, an dem die Amtszeit der JAV abläuft. Ist dieser Tag ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, ist der letzte davor liegende Werktag maßgebend.

Beispiel:
Die Amtszeit der amtierenden JAV läuft am 11. Oktober 2008, ab – einem Samstag. Zur Fristberechnung wird daher Freitag, der 10. Oktober 2008, zugrunde gelegt. Vier Wochen zurück gerechnet bedeutet, dass der Wahlvorstand spätestens am 12. September 2008 (Freitag) durch den Betriebsrat bestellt werden muss.

Allerdings ist die Bestellung des Wahlvorstands auch zu einem bereits früheren Zeitpunkt zulässig.

b) Berechnung des Endes der Amtszeit der JAV

Die Amtszeit für die JAV endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem die regelmäßigen JAV-Wahlen (2008, 2010 usw.) stattfinden.

Tatsächlich endet die Amtszeit der bestehenden JAV meist bereits vor dem 30. November des jeweiligen Wahljahres. Dies liegt daran, dass die Amtszeit der bestehenden JAV nach § 64 Abs. 2 BetrVG genau zwei Jahre nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Wahl endet. Wenn zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Wahl eine JAV bestand, dann begann die Amtszeit der bestehenden JAV mit Ablauf der Amtszeit der davor bestandenen JAV und endet nun genau zwei Jahre nach dem Ende der davor liegenden Amtszeit.

Beispiel:
Eine JAV hat ihr Amt am 11. Oktober 2006 angetreten. Die Amtszeit der JAV endet am 10. Oktober 2008, selbst wenn bereits beispielsweise am 6. Oktober 2008 oder früher die neue JAV gewählt wird.

Wenn dagegen am Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die alte JAV nicht mehr im Amt ist, beginnt die neue Amtszeit der JAV mit dem Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses und endet zwei Jahre später.

Beispiel:
Endet die Amtszeit der alten JAV am 13. Oktober und wird das Ergebnis der Wahl der neuen JAV beispielsweise am 17. Oktober bekannt gegeben, beginnt deren Amtszeit am 17. Oktober. Dieses würde allerdings eine Zeit von vier Tagen ohne JAV bedeuten, was unbedingt zu vermeiden ist. In diesem Beispiel hätte der Tag der Stimmabgabe daher so rechtzeitig vom Wahlvorstand gelegt werden müssen, dass spätestens am 13. Oktober das Wahlergebnis bekannt gegeben werden und die neue JAV zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammenkommen könnte.

Ist eine JAV außerhalb des regelmäßigen Zeitraumes für JAV-Wahlen (1. Oktober bis 30. November eines bestimmten Wahljahres 2008, 2010 usw.) gewählt worden, so ist die JAV in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen JAV-Wahlen neu zu wählen. Dies hat dann zur Folge, dass die Amtszeit weniger als zwei Jahre beträgt.

c) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht

Hat der Betriebsrat die Frist von vier Wochen zur Bestellung des Wahlvorstands versäumt und besteht drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV immer noch kein Wahlvorstand, so können auf Grundlage der §§ 63 Abs. 3 und 4, 16 Abs. 3 BetrVG auch der Gesamtbetriebsrat, oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.

Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung beim Arbeitsgericht beantragen (§§ 63 Abs. 3 und 4, 16 Abs. 2 BetrVG), wenn drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV noch kein Wahlvorstand besteht. Die Antragsteller können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands machen.

In beiden Fällen kann der Betriebsrat noch bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts bzw. bis zur Bestellung eines Wahlvorstands durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat selbst den Wahlvorstand bestellen.
Auch der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat kann noch bis zum rechtskräftigen Abschluss eines zwischenzeitlich eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Bestellungsverfahrens den Wahlvorstand bestellen. Das arbeitsgerichtliche Bestellungsverfahren hat sich dann erledigt und muss eingestellt werden.

2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus drei Mitgliedern bestehen. Der Betriebsrat kann sowohl jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende als auch sonstige Arbeitnehmer des Betriebs zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen. Mindestens ein Mitglied des Wahlvorstands muss jedoch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat besitzen, d.h. volljährig sein und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören (§ 38 WO).

Der Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht haben gleichzeitig ein Mitglied des Wahlvorstands zum Vorsitzenden zu bestimmen. Ist kein Wahlvorstandsvorsitzender bestellt worden, wählt der Wahlvorstand seinen Vorsitzenden selbst. Ein Vorsitzender ist erforderlich, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt der Vorsitzende zu den Wahlvorstandssitzungen ein, vertritt den Wahlvorstand nach außen im Rahmen der Beschlüsse des Wahlvorstands, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollte für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Dieses ist dann zu den Sitzungen und zur Arbeit des Wahlvorstands heranzuziehen, wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist. Das Ersatzmitglied rückt in den Wahlvorstand nach, wenn das ordentliche Mitglied gänzlich aus dem Wahlvorstand ausscheidet. Wurden zunächst keine Ersatzmitglieder bestimmt, ist spätestens dann durch den Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat bzw. Arbeitsgericht ein Ersatzmitglied für das ausgeschiedene Wahlvorstandsmitglied zu bestellen.
In Betrieben mit weiblichen und männlichen Auszubildenden sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Eine Quotierung ist nicht vorgeschrieben. Die Soll-Vorschrift zur Berücksichtigung beider Geschlechter ist auch bei den Ersatzmitgliedern zu beachten.
Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden. Der Wahlvorstand ist berechtigt und verpflichtet zu prüfen, ob der Beauftragte auch tatsächlich einer Gewerkschaft angehört und ob diese Gewerkschaft auch im Betrieb vertreten ist. Dabei müssen die Wahlvorstände beachten, dass nicht jeder Arbeitnehmervereinigung die Gewerkschaftseigenschaft zukommt.

Die Gewerkschaftseigenschaft kann nur dann bejaht werden, wenn die Vereinigung in ihrer Willensbildung frei von Arbeitgebern (sog. Gegnerfreiheit) und unabhängig von Staat, Kirchen und Parteien ist. Außerdem muss eine Gewerkschaft für eine Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf tarifvertraglicher Basis eintreten und dafür auch bereit und in der Lage sein,

Arbeitskämpfe zu führen. Auch muss eine Gewerkschaft überbetrieblich organisiert sein und soziale Mächtigkeit besitzen, die ausreicht, um auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben. Allein schon diese Voraussetzungen für den Status einer Gewerkschaft zeigen, dass längst nicht jede Organisation, die sich als Gewerkschaft bezeichnet, die geforderten Voraussetzungen erfüllt.

3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist nur als Organ handlungsfähig. Alle seine Entscheidungen müssen durch Beschluss getroffen werden. Die Beschlussfassung per Telefonkonferenz oder im Wege einer umlaufenden Unterschriftenliste ist nicht zulässig. Jeder Beschluss muss in einer Sitzung gefasst werden, bei der die Mitglieder des Wahlvorstands in einem Raum zusammen kommen. Für die Wirksamkeit von Beschlüssen ist die einfache Mehrheit erforderlich. Stimmenthaltungen wirken als Nein Stimmen. Es müssen bei der Beschlussfassung nicht alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein. Jedoch müssen alle eingeladen und mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder anwesend sein (Beschlussfähigkeit).

Will ein Viertel der Wahlvorstandsmitglieder eine Sitzung, so muss der Vorsitzende diese einberufen. Die Sitzungen des Wahlvorstands sind nicht öffentlich. Der Wahlvorstand kann jedoch andere Personen (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretäre, Schreibkraft) hinzuziehen. Die Stimmauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses müssen dagegen öffentlich erfolgen (§§ 63 Abs. 2, 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG).

Über jede Sitzung des Wahlvorstands muss eine Niederschrift angefertigt werden, die vom Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. Es reicht, wenn der Wortlaut der gefassten Beschlüsse in die Niederschrift aufgenommen wird. Beizufügen ist dem Protokoll eine Anwesenheitsliste, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Die Protokolle bewahrt der Wahlvorstand auf und nimmt sie zur Wahlakte.

Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben. Dies ist zweckmäßig, um Streit über formale Fragen zu vermeiden, die sich regelmäßig wiederholen (Einladung, Sitzungsleitung, Beschlussfassung etc.). Alle Sitzungen des Wahlvorstands finden während der Arbeitszeit statt. Für diese Zeit muss der Arbeitgeber den Lohn bzw. das Gehalt weiterzahlen. Sonstige Nachteile dürfen den Mitgliedern des Wahlvorstands ebenfalls nicht entstehen. Der Wahlvorstand muss eine Betriebsadresse haben, die im Wahlausschreiben anzugeben ist.

Bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmauszählung kann der Wahlvorstand Wahlhelfer hinzuziehen. In der Regel werden dies engagierte und aktive Arbeitnehmer sein, die sich mit dem Wahlverfahren auskennen. Braucht der Wahlvorstand Wahlhelfer, fasst er darüber einen Beschluss; die Auswahl trifft der Wahlvorstand selbst. Der Arbeitgeber hat hier nichts mitzureden. Alle Kosten, die den Wahlhelfern für ihre Tätigkeit entstehen, muss der Arbeitgeber ersetzen. Auch sie bekommen ihren Lohn bzw. ihr Gehalt weitergezahlt.

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

Der Wahlvorstand ist für die Leitung der Wahl zuständig (§ 40 Abs. 1 i.V.m. § 36 Abs. 1 S. 2 und § 1 Abs. 1 WO). Das bedeutet, dass der Wahlvorstand das Wahlverfahren in seinem gesamten Verlauf zu überwachen und für seine ordnungsgemäße Durchführung zu sorgen hat. Dazu gehört auch, rechtsfehlerhafte Maßnahmen im Laufe des Wahlverfahrens zu korrigieren, um eine drohende Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Wahl zu vermeiden.

Auch wenn in dieser Wahlhilfe immer wieder auf die Folgen von Fehlern bei der Einleitung und Durchführung der Wahl der JAV hingewiesen wird, so sollte dennoch den Wahlvorstandsmitgliedern immer bewusst sein, dass eine erfolgreiche Wahl der Regelfall ist und nicht zuletzt auch die Vereinfachung der Wahlvorschriften durch den Gesetzgeber dazu beigetragen hat, dass Wahlen in Zukunft immer seltener anfechtbar sein werden.

Der Wahlvorstand hat die Wahl der JAV unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG, § 40 Abs. 1 i.V.m. §§ 36 WO).

Der Wahlvorstand muss alsbald ohne längeres Warten das Wahlausschreiben erlassen (§ 3 WO), mit dem die Wahl der JAV förmlich eingeleitet wird. Vor dem Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erfüllen, um das Wahlausschreiben mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. Er sollte sich für eine gründliche Vorbereitung der Wahl genügend Zeit nehmen, um eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 19 BetrVG) zu vermeiden. Dies steht nicht im Gegensatz zum Gebot, die Wahl unverzüglich einzuleiten. Nach dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt die Durchführung der Wahl und sie endet mit der Feststellung des Wahlergebnisses, wobei der Wahlvorstand auch nach der Durchführung der Wahl noch einige weitere Verpflichtungen zu beachten hat.

Die Vorbereitungshandlungen bis zum Erlass des Wahlausschreibens werden im Folgenden dargestellt.

1. Information der ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden

Der Wahlvorstand sollte unbedingt vor der Einleitung der Wahl der JAV die ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste und die Einreichung von Wahlvorschlägen, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe auf der Wahlversammlung in geeigneter Weise unterrichten (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 1 S. 3 und § 2 Abs. 5 WO).

Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er zum Zwecke der grundsätzlichen Information über den Ablauf einer Wahl der JAV eine Versammlung für die ausländischen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Beisein eines oder mehrerer Dolmetscher durchführt oder ob er ein Merkblatt in einer oder mehreren ausländischen Sprachen verfassen lässt.

Es sollen alle Aushänge und Bekanntmachungen des Wahlvorstands übersetzt werden. Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechts, das selbstverständlich auch ausländischen jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden zusteht, muss dieses Erfordernis ernst genommen werden.

2. Aufstellen der Wählerliste

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach seiner Bestellung eine Liste der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu erstellen. In die Liste sind alle Arbeitnehmer unter 18 Jahren und alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren aufzunehmen, die zum Betrieb gehören.

Die wichtigen Begriffe „(jugendlicher) Arbeitnehmer“ und „zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter“ werden nachfolgend im Zusammenhang mit dem Begriff der „Wahlberechtigung“ erläutert.

Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur derjenige Beschäftigte von seinem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen kann, der in diese Liste eingetragen wurde.

Auch sind die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und die Auszubildenden nur dann wählbar (passives Wahlrecht), wenn sie in die Wählerliste eingetragen worden sind. Dies gilt nicht für die übrigen Arbeitnehmer zwischen 19 und 25 Jahren, die ebenfalls in die JAV gewählt werden können, ohne ein eigenes aktives Wahlrecht zu besitzen. Diese Arbeitnehmer können nicht in die Wählerliste eingetragen werden und deshalb hat es auch keine Auswirkungen auf das passive Wahlrecht dieser Beschäftigtengruppe, wenn diese nicht in die Wählerliste eingetragen werden.

Die Eintragung in die Liste verschafft einem Beschäftigten jedoch kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihm dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht.

In die Wählerliste sind alle wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden getrennt nach Frauen und Männern einzutragen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum und innerhalb der Geschlechter in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

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 sollte den Arbeitgeber schriftlich mit Fristsetzung auffordern, die notwendigen Informationen zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht innerhalb der gesetzten Frist nachkommt, kann der Wahlvorstand (ggf. auch im Wege der Beantragung einer einstweiligen Verfügung) gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Es sollte rechtzeitig mit den Sekretären der betreuenden Gewerkschaft wegen der möglichen Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden.

Ein Abdruck/Kopie der Wählerliste, der die Geburtsdaten der auf der Liste aufgeführten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nicht enthalten soll, ist vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an einer Stelle auszulegen, die es den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ermöglicht, Einblick zu nehmen. Es ist zweckmäßig, die Wählerliste im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder ggf. am Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden auszulegen. In großen Betrieben ist es sinnvoll, einen Abdruck der Wählerliste an mehreren Stellen auszulegen. Auch der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, in die Wählerliste Einblick zu nehmen.

Die Wählerliste kann nach § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 1 S. 2 und § 2 Abs. 4 WO auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z.B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). Auch ohne Vorliegen dieser Voraussetzungen kann ergänzend die Wählerliste in elektronischer Form bekannt gemacht werden.

3. Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)

In die Wählerliste dürfen nur diejenigen Beschäftigten aufgenommen werden, die zur Wahl der JAV wahlberechtigt sind. Wahlberechtigt sind die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, die zu dem Betrieb gehören, für die eine JAV gewählt werden soll.

a) Jugendlicher Arbeitnehmer

Hierzu zählen die Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, die wegen fehlender Volljährigkeit noch nicht berechtigt sind, den Betriebsrat mit zu wählen. An seinem 18. Geburtstag vollendet ein Arbeitnehmer sein 18. Lebensjahr und ist ab diesem Tag nicht mehr zur JAV wahlberechtigt, es sei denn, er steht in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Arbeitgeber. Maßgebend ist das Alter am letzten Wahltag. Wer also spätestens am letzten Wahltag 18 Jahre alt wird, ist nicht aktiv wahlberechtigt zur JAV.

Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind nach § 5 Abs. 1 BetrVG alle männlichen und weiblichen Arbeiter und Angestellten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

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

Unerheblich ist die Staatsangehörigkeit des jugendlichen Arbeitnehmers. Auch ausländische jugendliche Arbeitnehmer 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, Jobsharing etc.). Auch ein neu eingestellter jugendlicher Arbeitnehmer, der noch in der Probezeit ist, ist ein Arbeitnehmer.

Jugendliche Telearbeitnehmer sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer 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) wie auch zu Hause oder an einem selbst gewählten Ort (häusliche Telearbeit) erbracht wird.

Auch jugendliche Heimarbeitnehmer sind wahlberechtigte Arbeitnehmer, wenn sie im Verhältnis zu anderen Arbeitgebern überwiegend für den Betrieb Heimarbeit erbringen. Maßgebend ist hierbei nicht, ob der Beschäftigte von einem anderen Arbeitgeber für dieselbe Arbeitszeit mehr Entgelt erhält, sondern allein der zeitliche Schwerpunkt der Tätigkeit. Heimarbeitnehmer sollen betriebsverfassungsrechtlich nur einem Betrieb zugeordnet werden, auch wenn sie für mehr als einen Arbeitgeber tätig werden.

In einer Reihe von Problemfällen werden Beschäftigte nicht als Arbeitnehmer von Seiten der Unternehmer betrachtet, können diese aber dennoch sein.

Sie werden dann als „freie Mitarbeiter“ oder als „Selbstständige“ („Ein-Personen-Betriebe“) oder als „Honorarkräfte“ bezeichnet (z.B. Propagandisten, Außendienstmitarbeiter etc.). Es ist unerheblich, wie diese Beschäftigten bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher der Beschäftigte zum Betriebsinhaber 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 Arbeitnehmer 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 Sekretären der betreuenden Gewerkschaft nehmen und vor allem auch auf eine umfassende Erfüllung seines Auskunftsanspruches nach § 38 S. 1 i.V.m. § 2 Abs. 2 S. 1 WO drängen, um den Sachverhalt richtig zu bewerten. Der Arbeitgeber muss immer Auskunft geben über die tatsächliche Durchführung der Vertragsverhältnisse, denn der Wortlaut der Verträge mit den vermeintlich „selbstständigen“ oder „freien“ Mitarbeitern ist nie entscheidend. Es kommt immer auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an.

Jugendliche Arbeitnehmer, die im Rahmen einer werkvertraglichen Beziehung des Arbeitgebers mit einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden, sind keine Arbeitnehmer des Betriebes, da diese nicht eingegliedert sind, sondern der Weisungsmacht des Fremdunternehmens unterstehen (z.B. ein Klempner

repariert mit eigenen Beschäftigten eine defekte Wasserleitung auf dem Betriebsgelände).

b) Zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter

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 Wahltage erstreckenden Wahl der Zeitpunkt des letzten Wahltags. An diesem Tag muss der Beschäftigte noch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und darf noch nicht 25 Jahre alt sein. Die volljährigen Auszubildenden haben sowohl das Wahlrecht zur JAV wie auch das Wahlrecht zum Betriebsrat.

Ein Arbeitnehmer wird zu seiner Berufsausbildung beschäftigt, wenn er auf Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags gemäß § 11 BBiG beschäftigt wird. Diese Beschäftigten zählen zu den „klassischen“ Auszubildenden.

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, Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Krankenpflegeschüler und Teilnehmer 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 zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter eine Geldleistung erhält.

Absolventen eines freiwilligen sozialen/kulturellen/ökologischen Jahres gehören nicht zum Kreis der Wahlberechtigten.

Die Bezeichnung (z.B. „Schüler“) sagt über den Status eines 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-technischer Assistent).

Hochschul- oder Fachschulpraktikanten sind dann wahlberechtigt zur Wahl einer JAV, wenn sie während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber 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 betreuenden Gewerkschaftssekretären notwendig, wenn ein solcher Beschäftigter auf die Wählerliste genommen werden bzw. nicht genommen werden soll.

Schülerpraktikanten, 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.

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 gehören nicht zur eigentlichen Belegschaft, weil sie nicht im Rahmen des Betriebszweckes ausgebildet werden, sondern selbst Gegenstand des Betriebszwecks sind. Nach § 51 BBiG können die Auszubildenden dieser Einrichtungen eine eigene Interessenvertretung wählen, damit nicht schutzlos sind. Achtung: Auszubildende 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, Betreuer etc.).

Nicht zu diesen „reinen Ausbildungsbetrieben“ zählen allerdings überbetriebliche Ausbildungsstätten (z.B. Lehrwerkstätten, Ausbildungszentren 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.

c) Betriebszugehörigkeit

Wahlberechtigt sind nur betriebszugehörige jugendliche Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Im Normalfall bereitet es keine Schwierigkeiten, einen Beschäftigten als betriebzugehörig anzusehen oder nicht. Die Betriebszugehörigkeit ergibt sich daraus, dass ein Beschäftigter in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Betriebsinhaber steht und in diesen Betrieb auch gleichzeitig eingegliedert ist. Dies ist dann der Fall, wenn der jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende der Weisungsmacht der Betriebsleitung untersteht und diese seinen Arbeitseinsatz steuert.
Deshalb sind auch Montage- und Außendienstmitarbeiter in dem Betrieb wahlberechtigt, in den sie eingegliedert sind. Dies ist der Betrieb, dessen Leitung diesen außerhalb des eigentlichen Betriebs tätigen Beschäftigten gegenüber weisungsberechtigt ist.

Auch im Ausland eingesetzte Mitarbeiter sind wahlberechtigt, wenn sie nur vorübergehend nicht im Inland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter 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 Sekretären der betreuenden Gewerkschaft erfolgen.

Problematisch ist aber der Fall, dass die Berufsausbildung in mehreren Betrieben eines Unternehmens 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 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.

Wird die Berufsausbildung von mehreren Unternehmen (z.B. im Konzern) gemeinsam organisiert, so fallen u. U. der Vertragsarbeitgeber des Auszubildenden und der Betriebsinhaber 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 nicht der Vertragsarbeitgeber 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.

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, ist der Beschäftigte nicht wahlberechtigt.

Während der Zeit des Wehr- oder Zivildienstes oder der Elternzeit ruht zwar das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, die Wahlberechtigung bleibt jedoch bestehen. Gleiches gilt während der Zeit eines mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbots.

Auch einem Arbeitnehmer oder Auszubildendem, dem ordentlich (bei Auszubildenden nach § 11 BBiG: nur während der dreimonatigen Probezeit) gekündigt wurde, steht selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn er Kündigungsschutzklage erhoben hat und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiter beschäftigt wird. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung verliert der Beschäftigte seine Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigungserklärung, sofern nicht die Voraussetzungen des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung vorliegen. Die Einzelheiten sind sehr schwierig und umstritten, sodass in Zweifelsfällen eine intensive Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretären erfolgen muss.

d) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG)

Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG und somit auch nicht wahlberechtigt zur Wahl einer JAV sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in § 5 Abs. 2 BetrVG u.a. folgende Personen:

- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist (z.B. Mönche, Ordensschwestern, Diakonissen, nach heftig umstrittener Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch Krankenschwestern beim DRK, beim Caritas-Verband, bei der AWO oder der Inneren Mission etc.).

- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden (z.B. Körperbehinderte, Alkoholiker, Rauschgiftsüchtige, Nichtsesshafte, die aus arbeitstherapeutischen Gründen in Betrieben beschäftigt werden).

- Der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben (Ehepartner; Eltern; eheliche, uneheliche und Adoptivkinder; Schwiegereltern und Schwiegerkinder des Arbeitgebers, soweit diese mit dem Arbeitgeber gemeinsam leben, wohnen, kochen und unter dem selben Dach schlafen).

4. Größe der JAV

a) Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG

Die Größe der JAV richtet sich auch im vereinfachten Wahlverfahren nach der Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG, wobei der Zahlenstaffel immer die Anzahl der in der Regel beschäftigten wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren zugrunde liegt:

5 bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer: 1 Person
21 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer: 3 Mitglieder
51 bis 150 wahlberechtigte Arbeitnehmer: 5 Mitglieder

b) Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden

Stichtag für die Ermittlung der Größe der JAV ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden JAV-Mitglieder (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 3 und § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 WO).

Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass die Zahlenstaffel des § 62 Abs. 1 BetrVG auf die Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der „in der Regel“ im Betrieb beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden

ist von den im Normalzustand im Betrieb vorhandenen jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden auszugehen.

Der Normalzustand muss nicht identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlich. Konkrete Personalabbau- oder aber Personalaufstockungsentscheidungen des Arbeitgebers aufgrund einer konkreten Personalplanung sind zu beachten. Da es auf eine Regelanzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden ankommt, kann die bei der Ermittlung der Größe der JAV zugrunde liegende Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden abweichen von der Anzahl der auf der Wählerliste am Tag der Einleitung der Wahl aufgeführten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Eine solche Abweichung ist sogar regelmäßig der Fall.

Aushilfsarbeitnehmer/Praktikanten müssen berücksichtigt werden, wenn diese regelmäßig mindestens sechs Monate im Jahr beschäftigt werden. Auch Saisonarbeitnehmer werden mitgezählt, wenn diese regelmäßig länger als sechs Monate im Jahr beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die sich in der Elternzeit, im Mutterschaftsurlaub, im Zivil- oder im Wehrdienst befinden, zählen bei der Ermittlung der Regelanzahl mit.

Hinweis: *Gerade in Elternzeit befindliche Beschäftigte zählen nur dann, wenn für sie keine Ersatzkraft eingestellt wurde. Wird für einen Arbeitnehmer eine befristete Vertretung eingestellt (es können auch zwei Teilzeitkräfte sein), heißt dieses für den Wahlvorstand, dass er zwar im Einzelfall drei Personen auf der Wählerliste hat, jedoch für die Regelbeschäftigung nur ein „Kopf“ zu berücksichtigen ist.*

Bestehen in Grenzfällen (regelmäßige Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden 20 oder 21?) Unklarheiten, steht dem Wahlvorstand ein Beurteilungsspielraum zu. Das bedeutet, dass er einen Entscheidungsspielraum hat, der nur daraufhin vom Arbeitsgericht überprüft werden kann, ob er schwere Fehler bei der Aufklärung des Sachverhaltes gemacht oder ob er sachfremde Erwägungen bei der Festlegung der Größe angestellt hat.

Nachdem der Wahlvorstand die Anzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden festgestellt hat, kann nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens die Anzahl sinken oder steigen. Dies hat auf die festgelegte Größe der JAV keine Auswirkungen mehr. Es darf der Wahlvorstand deshalb auch nicht mehr die im Wahlausschreiben angegebene Größe des JAV-Gremiums verändern.

5. Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit

Wenn die JAV aus drei oder mehr Mitgliedern besteht, muss nach § 62 Abs. 3 BetrVG das Geschlecht, das unter den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein. Das bedeutet, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens die Anzahl der Mandate erhält, die

seinem zahlenmäßigen Anteil an den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden entspricht. Das Geschlecht in der Minderheit kann aber darüber hinaus noch weitere Mandate erhalten.

Der Wahlvorstand muss vor der Wahl die Anzahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht nach § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36, § 32 und § 5 WO ermitteln und diese Anzahl auch im Wahlausschreiben bekannt geben (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 3 und § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 5). Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die Anzahl jeweils der weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden genau ermittelt. Stichtag für diese Ermittlung ist der Tag des Erlasses und des Aushangs des Wahlausschreibens, weil an diesem Tag die Wahl eingeleitet wird. Nur das Geschlecht in der Minderheit erhält eine Mindestanzahl von Sitzen. Das Geschlecht in der Mehrheit dagegen nicht.
Nachdem festgestellt wurde, welches Geschlecht sich in der Minderheit befindet, werden ausgehend von der nach § 62 Abs. 1 BetrVG ermittelten Anzahl der JAV-Sitze die Zahlen der festgestellten weiblichen und männlichen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden in einer Reihe nebeneinander gestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie JAV-Mitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit, das sowohl die Frauen wie auch die Männer sein können, erhält am Ende so viele Sitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen.

Beispiel:
Ein Betrieb mit 49 wahlberechtigten Arbeitnehmern und Auszubildenden, davon 30 männliche und 19 weibliche Beschäftigte. Es sind nach § 62 Abs. 1 BetrVG insgesamt drei JAV-Sitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:

30 Männer : 1 = 30	19 Frauen : 1 = 19
30 Männer : 2 = 15	19 Frauen : 2 = 9,5
30 Männer : 3 = 10	19 Frauen : 3 = 6,33

Da auf das Geschlecht in der Minderheit eine der drei Höchstzahlen entfallen, ist dem Geschlecht in der Minderheit hier ein Sitz zuzusprechen. Sollten auf das Geschlecht in der Minderheit nach der Stimmabgabe mehr Stimmen entfallen als für einen Sitz benötigt werden, so erhält es entsprechend der Anzahl der Stimmen mehr Sitze als den garantierten einen Sitz, soweit genug Mitglieder des Geschlechts in der Minderheit kandidieren und am Ende die Wahl auch annehmen.

Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, ob dieser Sitz dem Geschlecht in der Minderheit zufällt oder nicht.

6. Wahlausschreiben

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens wird in § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 2 und § 31 Abs. 1 WO zwingend vorgeschrieben. Der Wahlvorstand muss das Wahlausschreiben im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlassen.

Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Wahl der JAV eingeleitet.

Vor bzw. zumindest zeitgleich mit dem eigentlichen Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand über folgende Fragen einen Beschluss fassen, da das Wahlausschreiben das Ergebnis dieser Beschlussfassungen bereits enthalten muss, wobei selbstverständlich nicht zuletzt zur Entlastung des Protokollführers aus arbeitsökonomischen Gründen die einzelnen Beschlüsse mit dem Beschluss über den Erlass des Wahlausschreibens zusammenfallen können im Sinne eines Beschlusses über das Wahlausschreiben selbst:

- Der Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen sollen (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 und § 36 Abs. 3 S. 1 WO): Zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz des Vorsitzenden des Wahlvorstands; eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebes ist zulässig und in zersplitterten Betrieben (Betriebsteile und Kleinstbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) auch zu empfehlen; es muss daran gedacht werden, dass auch die in Schichten arbeitenden jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden (insbesondere die nur in Nachtschicht tätigen) und die nicht im Betrieb Beschäftigten die Möglichkeit haben müssen, die Wählerliste und die Wahlordnung einzusehen.

- Der Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen sollen (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 10 und § 36 Abs. 3 S. 1 WO): Die endgültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen; wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebes bekannt gegeben, so sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen auszuhängen.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der Wahlversammlung zur Wahl der JAV (Tag der Stimmabgabe, § 63 Abs. 4 i.V.m. § 14a Abs. 1 S. 3 und 4 BetrVG, §40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 3 S. 1 und § 31 S. 3 Nr. 11 WO): Bei Existenz einer JAV soll die Wahlversammlung spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit der JAV abläuft, um eine Zeit ohne existierende JAV zu vermeiden; sehr viel besser ist es jedoch, einen Zeitraum von mindestens drei bis vier Wochen zu veranschlagen.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe („Briefwahl“, § 63 Abs. 4 i.V.m. § 14 Abs. 4 BetrVG) sowie

die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe entsprechend § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 3 WO beschlossen wird (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 13 und 36 Abs. 3 S. 1 WO): Der Wahlvorstand muss für die Beschäftigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl der JAV nicht teilnehmen können, einen Ort und einen Zeitpunkt für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bestimmen; dieser Zeitpunkt sollte zwischen vier und sieben Tagen nach dem Zeitpunkt der Wahlversammlung liegen; bei Existenz einer JAV soll der letzte Tag der nachträglichen Stimmabgabe spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit der JAV abläuft, um eine Zeit ohne existierende JAV zu vermeiden; sehr viel besser ist es jedoch, einen Zeitraum von mindestens drei bis vier Wochen zu veranschlagen; es müssen weiterhin diejenigen Betriebsteile und Kleinstbetriebe bestimmt werden, die wegen der räumlich weiten Entfernung vom Hauptbetrieb an der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) teilnehmen sollen, weil ein Aufsuchen des Wahllokals im Hauptbetrieb für die Beschäftigten unzumutbar ist (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 3 WO).

- Der Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 31 Abs. 1 S. 3 Nr. 14 und § 36 Abs. 3 S. 1 WO): Zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden; es sollte immer auch angegeben werden, wann das Geschäftszimmer geöffnet ist bzw. wann das Wahlvorstandsmitglied an seinem Arbeitsplatz angetroffen werden kann; es muss daran gedacht werden, dass auch in Schichten arbeitende jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende und nicht im Betrieb Beschäftigte die Möglichkeit haben müssen, Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung: Die Stimmauszählung soll unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung vorgenommen werden (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 34 Abs. 3 WO); soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe für den Wahlvorstand und die Wahlhelfer unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag erfolgen; der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen; der Wahlvorstand kann den Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung auf einen Zeitpunkt unmittelbar nach dem Ende der Wahlversammlung zur Wahl der JAV festlegen, es sei denn, er hat die schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe beschlossen (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 3 WO) oder es sind bestimmte Arbeitnehmergruppen im Betrieb vertreten, die wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses am Tag der Versammlung abwesend sein werden (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 2 WO), dann muss der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung unmittelbar nach dem Zeitpunkt der nachträglichen Stimmabgabe liegen; soweit Beschäftigte von ihrem Antragsrecht auf schriftliche Stimmabgabe Gebrauch machen, kann der Wahlvorstand den Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m.

§ 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 2 WO verschieben und muss dies in derselben Form wie das Wahlausschreiben selbst bekannt machen; es empfiehlt sich daher, den Zeitpunkt für die öffentliche Stimmauszählung erst nach dem Zeitpunkt für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe anzusetzen, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit Beschäftigte den Antrag auf nachträgliche Stimmabgabe stellen werden oder aber eine schriftliche Stimmabgabe nach § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 2 und 3 WO durchgeführt wird.

Nachdem diese Beschlüsse gefasst worden sind, muss unverzüglich das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden, wenn nicht zeitgleich das Wahlausschreiben erlassen und die vorgenannten Beschlüsse gefasst werden. Das Wahlausschreiben muss nach § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 31 Abs. 1 S. 3 und § 36 Abs. 3 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

- Das Datum des Erlasses des Wahlausschreibens: An diesem Tag beginnt der Lauf der Fristen, die von diesem Datum an berechnet werden.

- Der Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen und eingesehen werden können; im Falle der ausschließlichen oder ergänzenden Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie hiervon Kenntnis genommen werden kann.

- Der Hinweis, dass nur diejenigen jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer unter 25 Jahren wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, wobei wählbar auch darüber hinaus alle Arbeitnehmer des Betriebs sind, die am Tag des Beginns der Amtszeit der JAV das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben werden; der Hinweis darauf, dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 WO) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist: Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden; die Frist beginnt mit dem Tag, der der Auslegung folgt; sie wird durch Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert; ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab; das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren zu diesem Zeitpunkt endet; in diesem Fall ist die Uhrzeit konkret im Wahlausschreiben anzugeben.

- Den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit unter den jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren im Betrieb mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn die JAV aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 62 Abs. 3 BetrVG): Der Anteil der Geschlechter an der Gesamtzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren muss konkret ausgerechnet werden.

- Die Zahl der zu wählenden Mitglieder der JAV (§ 62 Abs. 1 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Sitze in der JAV (§ 62 Abs. 3 BetrVG).

- Die Mindestzahl von jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, von denen ein Wahlvorschlag unterschrieben sein muss, damit er gültig ist: die Mindestzahl von Stützunterschriften ist konkret anzugeben; nach § 63 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 4 BetrVG ist jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel (= 5 %) der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten, zu unterzeichnen; in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte.

- Der Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 63 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 5 BetrVG).

- Der Hinweis, dass Wahlvorschläge beim Wahlvorstand spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl der JAV einzureichen sind (§ 63 Abs. 4 i.V.m. § 14a Abs. 3 S. 2 BetrVG), wobei der letzte Tag der Einreichungsfrist konkret anzugeben ist; sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Wahlberechtigten zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe berücksichtigt werden sollen.

- Der Hinweis, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die entsprechend der Nr. 8 des Wahlausschreibens fristgerecht eingereicht worden sind.

- Der Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der Wahlversammlung zur Wahl der JAV (Tag der Stimmabgabe, § 63 Abs. 4 i.V.m. § 14a Abs. 1 S. 3 und 4 BetrVG).

- Der Hinweis, dass wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe gegeben wird (§ § 63 Abs. 4 i.V.m. § 14a Abs. 4 BetrVG); das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl der JAV dem Wahlvorstand mitgeteilt werden.

- Der Ort, der Tag und die Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 4 und § 35 Abs. 1 S. 3 und 24 Abs. 3 WO) beschlossen ist.

- Der Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können (Betriebsadresse des Wahlvorstands).

- Der Ort, der Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird Bestandteil der Wahlakten. Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es ist gegen Verschmutzung, Verstaubung und Verblassen der Schrift zu schützen.

Das Wahlausschreiben kann auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z.B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). Ergänzend kann es auch ohne das Vorliegen dieser Voraussetzungen in elektronischer Form bekannt gemacht werden.

b) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

Wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen wurde, stellt sich die Frage: Kann das Wahlausschreiben nachträglich korrigiert oder muss die Wahl der JAV abgebrochen werden?

Das Wahlausschreiben kann grundsätzlich nach seinem Erlass nicht mehr geändert werden. Es kann nur dann berichtigt werden, wenn dem Wahlvorstand ein Schreib- oder Rechenfehler unterlaufen ist oder aber der Inhalt des Wahlausschreibens offensichtlich unrichtig ist. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Zahl der Sitze für das Geschlecht in der Minderheit höher ist als die Zahl der Sitze der JAV insgesamt.

Hat der Wahlvorstand die Zahl der Sitze der JAV oder der Sitze des Geschlechts in der Minderheit fehlerhaft berechnet, liegt ein Fall der offensichtlichen Unrichtigkeit nicht vor. In derartigen Fällen kann im vereinfachten Wahlverfahren eine Korrektur des Wahlausschreibens nicht erfolgen. Das eingeleitete Wahlverfahren muss abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden. Wurde der Wahltermin fehlerhaft ausgeschrieben, so kommt eine Korrektur ebenfalls nicht in Betracht. Auch in diesem Fall ist das Wahlverfahren abzubrechen und ein neues Wahlausschreiben zu erlassen. Soll jedoch lediglich der Ort der Wahlversammlung in Abweichung vom Inhalt des Wahlausschreibens geändert werden, so ist dies möglich, wenn dies so rechtzeitig den Beschäftigten bekannt gegebenen wird, dass das Wahlrecht nicht eingeschränkt wird. Eine Veränderung des Ortes der Stimmabgabe zehn Tage vor dem Tag der Stimmabgabe ist noch rechtzeitig.

III. Was muss der Wahlvorstand nach dem Erlass des Wahlausschreibens beachten?

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Ein Abdruck/Kopie der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 1 S. 3 und § 2 Abs. 4 WO). Im Zusammenhang mit dem Erlass des Wahlausschreibens hat der Wahlvorstand beschlossen, wo die Wählerliste und die Wahlordnung ausgelegt bzw. wo und wie diese in elektronischer Form ausschließlich oder ergänzend bekannt gemacht werden sollen. Dies wurde dann entsprechend auch in das Wahlausschreiben aufgenommen. An diesem Ort bzw. in dieser Weise muss jetzt auch eine Auslegung bzw. Bekanntmachung erfolgen. Es muss daran gedacht werden, dass die Wählerliste die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten soll, es sei denn, dies ist zur eindeutigen Identifizierung des Beschäftigten zwingend notwendig.

Sowohl die Wählerliste wie auch die Wahlordnung können ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z.B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). Ergänzend ist auch eine Bekanntmachung in elektronischer Form ohne das Vorliegen dieser Voraussetzungen möglich.

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jeder Arbeitnehmer des Betriebes (also auch ein nicht wahlberechtigter Arbeitnehmer) kann gegen die Wählerliste binnen einer Frist von drei Tagen ab Erlass des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, wenn er meint, dass die Wählerliste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit Mehrheitsbeschluss entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der der Auslegung folgt. Sie wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Beispiel:
Der Wahlvorstand legt die Wählerliste am Montag, 13. Oktober 2008, aus. Die Einspruchsfrist läuft mit dem Donnerstag, 16. Oktober 2008, ab.

Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb ausgehängt, so ist das Datum des letzten Aushangs maßgebend.

Der Wahlvorstand kann festlegen, dass am letzten Tag der Einspruchsfrist diese mit der Beendigung der Dienststunden endet, soweit die Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt endet. Der Zeitpunkt des Fristendes muss jedoch unter Angabe der genauen Uhrzeit im Wahlausschreiben angegeben werden.

Der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben kein Einspruchsrecht. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich, entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden. Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zweckmäßig. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls so schnell wie möglich, spätestens aber am Tage vor der Wahl, zugehen.

Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Er legt dabei die in dieser Wahlhilfe erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob die Einsprüche in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt sind. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar zu berichtigen.

Sehr wichtig: *Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe können jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende eingestellt oder gekündigt werden oder aber volljährig werden. Der Wahlvorstand kann aber auch feststellen, dass er einen Beschäftigten übersehen hat. Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Falle der Unvollständigkeit und im Falle von Schreibfehlern und offensichtlichen Unrichtigkeiten laufend berichtigen und ergänzen, auch wenn niemand Einspruch eingelegt hat. Die Veränderung der Wählerliste nach dem Erlass des Wahlausschreibens hat aber keinen Einfluss auf die bereits ermittelte Verteilung der Sitze für das Geschlecht in der Minderheit und auch nicht auf die Anzahl der Sitze im JAV-Gremium insgesamt.*

3. Wahlvorschläge

In die JAV werden Beschäftigte gewählt, die aus dem Kreis der Belegschaft für dieses Amt vorgeschlagen werden. Es können jedoch nur Beschäftigte vorgeschlagen werden, die wählbar sind.

Wahlvorschläge können frühestens ab Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens eingereicht werden. Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen endet eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung (§14a, Abs. 3, Satz 2 BetrVG). Das bedeutet, dass nur bis zu diesem Tag eingereichte Wahlvorschläge Berücksichtigung finden dürfen.

Beispiel:
Wahltag ist Mittwoch, der 15. Oktober 2008. Hier können Wahlvorschläge rechtswirksam nur bis zum 8. Oktober 2008 eingereicht werden.

a) Wählbarkeit (passives Wahlrecht)

Wählbar sind zunächst alle wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren und alle zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer unter 25 Jahren. Das passive Wahlrecht dieser Beschäftigten ist in formeller Hinsicht an die Eintragung in die Wählerliste gebunden.

Weiterhin wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Beschäftigten müssen nicht in die Wählerliste eingetragen worden sein. Insofern ist der Kreis der Beschäftigten, die wählbar sind, größer als der Kreis der wahlberechtigten Beschäftigten.

Maßgebender Zeitpunkt für die Ermittlung der Höchstaltersgrenze ist der Tag des Beginns der Amtszeit der JAV, nicht der Tag der Stimmabgabe. Der Arbeitnehmer darf am Tag des Beginns der Amtszeit noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. Vollendet der Arbeitnehmer während der Amtszeit das 25. Lebensjahr, so hat dies keine Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in der JAV (§ 64 Abs. 3 BetrVG).

Die Wählbarkeit ist nicht von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Auch Beschäftigte, die den Wehr- oder Zivildienst leisten, sind wählbar.
Selbstverständlich steht sämtlichen Arbeitnehmern/Auszubildenden, deren Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis ruht, das passive Wahlrecht zu.

Die Wählbarkeit ist weiterhin ausgeschlossen, wenn der Wahlbewerber infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

Wichtig ist weiterhin, dass diejenigen Beschäftigten, die bereits Mitglied des Betriebsrats sind, nicht wählbar sind. Beide Ämter sind miteinander unvereinbar (§ 61 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Ersatzmitglieder des Betriebsrat sind wählbar, solange sie nicht nachgerückt sind. Rücken sie nach, erlischt automatisch wegen nachträglichen Wegfalls der Wählbarkeit gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG das JAV-Mandat. Dieses Erlöschen ist endgültig. Eine Rückkehr in die JAV nach Beendigung des Einrückens in den Betriebsrat ist nicht möglich.

Wichtig ist, dass auch Arbeitnehmer und Auszubildende unter 25 Jahren, denen gekündigt wurde, wählbar sind. Der Arbeitgeber soll nicht missliebigen Beschäftigten die Wählbarkeit durch den Ausspruch einer willkürlichen Kündigung nehmen können. Dem gekündigten Arbeitnehmer und Auszubildenden unter 25 Jahren muss auch nach Ablauf der Kündigungsfrist und während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses ein Kontakt zu den wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden ermöglicht werden.

Auch ein Arbeitnehmer unter 25 Jahren und ein Auszubildender, der regelmäßig im Ausland tätig ist, ohne aber wegen der zeitlichen Begrenztheit seiner Aufenthalte seine Betriebszugehörigkeit zu verlieren, ist wählbar.

b) Prüfung der Wahlvorschläge

aa) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

Die Wahl der JAV erfolgt im vereinfachten Wahlverfahren aufgrund von Wahlvorschlägen.

Die Wahlvorschläge können bis spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl der JAV beim Wahlvorstand eingereicht werden

(§ 63 Abs. 4 i.V.m. § 14a Abs. 3 S. 2 BetrVG, § 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 1 WO).

Das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt endet. Die konkrete Uhrzeit ist dann im Wahlausschreiben anzugeben.

Ein Wahlvorschlag ist gemäß § 63 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 14 Abs. 4 BetrVG von einem Zwanzigstel (= 5 %) der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterzeichnen, wenigstens jedoch von drei wahlberechtigten Beschäftigten (Stützunterschriften). Ausnahme: In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten reichen bereits zwei Stützunterschriften (§ 14 Abs. 4 BetrVG). Es ist immer ausreichend, wenn 50 Wahlberechtigte unterschreiben.

Auch Mitglieder des Wahlvorstands, einer amtierenden JAV und Wahlbewerber können einen Wahlvorschlag durch Unterschriften unterstützen.

Die Wahlvorschläge können auch von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingebracht werden. Sie ist dann im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Mitglied im Betrieb beschäftigt wird. Es müssen mindestens zwei Gewerkschaftsbeauftragte den Wahlvorschlag unterzeichnen. Wer Beauftragter ist, regelt die Satzung der Gewerkschaft. Der Wahlvorstand muss bei diesen Wahlvorschlägen ganz genau prüfen, ob es sich wirklich um eine Gewerkschaft handelt, die einen Vorschlag einbringt, und ob diese Gewerkschaft ein Mitglied im Betrieb hat.

Ein Wahlvorschlag setzt sich zusammen aus einem Teil, der die Bewerbervorschläge, und einem Teil, der die Unterzeichner des Wahlvorschlags enthält. Die Unterzeichner unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Unterschrift (Stützunterschrift).

Der Wahlvorschlag selbst ist eine einheitliche Urkunde. Kandidatenteil und Unterschriftenteil sollten nach Möglichkeit gegen jegliche Trennung gesichert sein. Allerdings ist ein Wahlvorschlag auch dann als rechtswirksam zu bewerten, wenn er nicht durch Zusammenheftung körperlich fest und gegen jegliche Trennung gesichert miteinander verbunden ist. Es reicht aus, wenn der Wahlvorstand die Einheitlichkeit der übergebenen „Blätter“ aufgrund von den Schriftstücken anhaftenden Merkmalen wie z. B. aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung, einheitlicher grafischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder ähnlichen Merkmalen erkennen kann. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Vorschlages unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein Wahlvorschlag gelten. Nicht einmal die Reihenfolge der Bewerber darf auf den umlaufenden Vorschlagslisten unterschiedlich sein.

Die Wahlbewerber sind auf dem Wahlvorschlag mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung im Betrieb und Ausbildungsberuf aufzuführen.

Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen wie Mitglieder in die JAV zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass ein Wahlvorschlag weniger Bewerber als zu wählende

JAV-Mitglieder enthält. Möglich ist auch ein Wahlvorschlag mit nur einem Bewerber.

Die schriftliche Zustimmung jedes Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 2 und § 6 Abs. 3 S. 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung.

Wenn die Zustimmung zur Bewerbung in dem Wahlvorschlag selbst erfolgt, so kann sie zugleich auch eine Stützunterschrift für die eigene Bewerbung sein. Dann muss aber eindeutig erkennbar sein, dass der Bewerber beides mit seiner Unterschrift ausdrücken wollte. Bei nicht eindeutiger Zuordnung der Unterschrift gilt sie im Zweifel nur als Stützunterschrift.

Die Zustimmungserklärung zur Bewerbung kann nicht zurückgenommen werden. Allenfalls ist die Nichtannahme der Wahl durch den vorgeschlagenen Bewerber möglich.

Einer der Unterzeichner eines Wahlvorschlags ist als Vertreter des Wahlvorschlags berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein Vertreter von den Unterzeichnern als solcher bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand den an erster Stelle auf dem Wahlvorschlag benannten Unterzeichner als Vertreter des Wahlvorschlags ansehen.

bb) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand muss demjenigen, der den Wahlvorschlag überbringt, den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen. Dies gilt auch, wenn der Wahlvorschlag in einer anderen Weise eingereicht wird. Dann muss der Zeitpunkt der Einreichung dem Vertreter des Wahlvorschlags gegenüber bestätigt werden (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 3 und § 7 Abs. 1 WO).

cc) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften

Die Stützunterschrift eines Wahlberechtigten zählt immer nur für einen Wahlvorschlag (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 2 und § 6 Abs. 5 WO).

Hat ein Wahlberechtigter mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, so hat der Wahlvorstand diesen jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden aufzufordern, innerhalb einer Frist von spätestens drei Arbeitstagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrecht erhält (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 2 und § 6 Abs. 5 WO).

Es darf jedoch die gesetzliche Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge nicht unterschritten werden. Die Frist von drei Arbeitstagen muss also abgekürzt werden, wenn ansonsten die Wochenfrist zwischen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge und der Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl der JAV nicht eingehalten werden könnte.

Die Drei-Arbeitsage-Frist wird anders als die anderen bisher erläuterten Fristen berechnet, da es hier auf den Ablauf von drei Arbeitsagen ankommt und nicht – wie sonst – auf den Ablauf von Werktagen. Ein Arbeitstag ist ein Tag, an dem im

Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die ganz überwiegende Mehrzahl der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen. In Schichtbetrieben ist darauf zu achten, dass die jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zwischen Beginn und Ende der Frist drei volle Schichten gearbeitet haben müssen.

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird der Name des Beschäftigten auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag als Stützunterschrift gezählt und auf den übrigen Wahlvorschlägen gestrichen. Wenn mehrere Wahlvorschläge mit dem Namen des Beschäftigten zeitgleich eingereicht worden sind, so entscheidet das Los.

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass ein Bewerber seine schriftliche Zustimmung zur Bewerbung auf einem Wahlvorschlag erteilen muss (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 2 und § 6 Abs. 3 WO). Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO i.V.m. § 40 Abs. 1 S. 2 und § 36 Abs. 5 S. 2 WO handelt es sich um einen heilbaren Mangel, wenn die schriftliche Zustimmung nicht vorliegt. Es ist unschädlich, wenn der Bewerber seine Zustimmung zu mehreren Wahlvorschlägen erteilt, da im vereinfachten Wahlverfahren nur eine Personenwahl durchgeführt wird und der Bewerber ohnehin nur einmal auf dem Stimmzettel erscheint.

dd) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Wenn der Wahlvorschlag eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, unverzüglich, möglichst innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Eingang zu überprüfen, ob der Wahlvorschlag einen Fehler aufweist. Die Frist berechnet sich wie die Frist bei der Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften. Es ist jedoch keine absolut zwingende Frist. Wenn aus sachlichen Gründen erst eine spätere Prüfung möglich ist, ist dies zulässig. Der Wahlvorstand entscheidet per Beschluss, ob er einen unheilbaren Mangel feststellt oder aber diesen beanstandet mit der Möglichkeit, ihn zu beseitigen.

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob der Wahlvorschlag unheilbare Mängel aufweist. Unheilbar bedeutet, dass es keine Möglichkeit gibt, den Mangel im Wege der Nachbesserung zu beseitigen. Der Vertreter des Wahlvorschlags hat jedoch die Möglichkeit, einen weiteren Wahlvorschlag einzureichen, wenn die Frist hierfür noch nicht abgelaufen ist.

Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies dem Vertreter des Wahlvorschlags unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden (§ 36 Abs. 5 S. 3 i.V.m. § 7 Abs. 2 S. 2 WO).
Ein eingereichter Wahlvorschlag hat einen unheilbaren Mangel, wenn er nicht fristgerecht eingereicht worden ist oder aber der Wahlvorschlag nicht die erforderliche Zahl von Stützunterschriften aufweist (§ 8 Abs. 1 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 2 WO). Wenn eine Stützunterschrift zurückgezogen wird, hat dies keine Auswirkungen auf die Gültigkeit des Wahlvorschlags. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil der Beschäftigte zunächst mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für einen Wahlvorschlag entscheiden musste, so führt dies nicht zu einem unheilbaren Mangel, sondern zu einem heilbaren Mangel nach § 8 Abs. 2 i.V.m.

§ 36 Abs. 5 S. 2 WO.

Ein weiterer im Gesetz nicht aufgeführter unheilbarer Mangel liegt dann vor, wenn Stützunterschriften von nicht wahlberechtigten Beschäftigten geleistet worden sind oder ein nicht wählbarer Beschäftigter auf einem Wahlvorschlag enthalten ist. Nur im Falle des Ausscheidens oder des Todes eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt, den nicht mehr wählbaren Bewerber von dem Wahlvorschlag zu streichen. Er muss aber dennoch als gültig angesehen und zugelassen werden.

Ein heilbarer Mangel liegt vor, wenn die Bewerber nicht unter Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums oder ihrer Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet worden sind, die schriftliche Zustimmung des Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt oder aber infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Falle des mehrfachen Unterzeichnens eines Wahlvorschlags dieser nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist (§ 36 Abs. 5 S. 2 i.V.m. § 8 Abs. 2 WO).

In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies schriftlich unter Angabe von Gründen dem Vertreter des Wahlvorschlags mitzuteilen (§ 36 Abs. 5 S. 3 i.V.m. § 7 Abs. 2 S. 2 WO).

Heilbare Mängel können binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden. Diese Frist für die Heilung eines Mangels darf jedoch nicht die Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge von einer Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats überschreiten (§ 36 Abs. 5 S. 2 WO). Die Drei-Arbeitstage-Frist berechnet sich genauso wie im Falle der mehrfachen Zustimmungserklärung zu einer Bewerbung durch einen Bewerber. Es muss daran gedacht werden, dass Arbeitstage keine Werktage sind.

4. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand hat nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge eine Woche vor Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl der JAV die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 5 S. 3 WO). Diese Regelung stellt sicher, dass zwischen Bekanntmachung und Stimmabgabe mindestens eine volle Woche liegt.

Die Wahlvorschläge sollen die Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten, die Art der Beschäftigung im Betrieb und den Ausbildungsberuf der Bewerber enthalten. Die Bekanntmachung muss an den gleichen Stellen im Betrieb erfolgen, an denen bereits das Wahlausschreiben bekannt gemacht worden ist. Die Stützunterschriften und die Zustimmungserklärungen der Bewerber werden nicht bekannt gemacht.

Werden spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl der JAV keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht, so ist vom Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine Wahl nicht stattfindet (§ 40 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 36 Abs. 6 S. 1 WO). Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben zu erfolgen.

5. Personenwahl

Der Wähler kann im vereinfachten Wahlverfahren seine Stimme nur für solche Bewerber abgeben, die in einem Wahlvorschlag benannt sind. Die Wahl der JAV findet im vereinfachten Wahlverfahren immer als Personenwahl statt. Der Wähler kann auf dem Stimmzettel so viele Bewerber ankreuzen wie JAV-Mitglieder zu wählen sind. Auf dem Stimmzettel werden die in den gültigen Wahlvorschlägen genannten Bewerber in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Für andere Personen, die nicht auf dem Stimmzettel stehen, darf der Wähler seine Stimme nicht abgeben.

Wer auf dem Wahlvorschlag der Gewerkschaft stehen soll, muss vor der Einreichung des Wahlvorschlages von einer Versammlung der (wahlberechtigten und wählbaren) Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb bestimmt werden. Es sollten möglichst viele Stützunterschriften für den Gewerkschaftsvorschlag gesammelt werden.

6. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine „Briefwahl“ erfolgen, die im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl nach dem vereinfachten Wahlverfahren „nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“ genannt wird und in §§ 40 Abs. 1, 36 Abs. 4, 35 WO geregelt ist. Eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe kann erfolgen, wenn

- der Wahlvorstand für einzelne Betriebsteile oder Nebenbetriebe die Briefwahl beschlossen hat,

- einzelne Arbeitnehmer dies verlangen, weil sie an der Wahlversammlung zur Wahl der JAV nicht teilnehmen können, wobei der Wahlberechtigte sein Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl der JAV dem Wahlvorstand mitteilen muss. Wird die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe erst aufgrund eines solchen Antrages erforderlich, hat dies der Wahlvorstand unter Abgabe des Orts, des Tags und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 35 Abs. 2 WO).

Achtung: *Der Wahlvorstand hat den Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie zum Zeitpunkt der Wahlversammlung wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. weil sie als Monteure unterwegs sind) nicht im Betrieb anwesend sind, die Unterlagen für die Briefwahl von sich aus zu übermitteln.*

Zu den Briefwahlunterlagen gehören:
Das Wahlausschreiben, die Wahlvorschläge, der Stimmzettel, der Wahlumschlag, eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat, sowie ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Auf den einheitlich gestalteten Stimmzetteln sind die Wahlbewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Neben jedem Namen ist für die Stimmabgabe ein Kreis oder Kästchen aufzunehmen, welches angekreuzt werden kann, damit zweifelsfrei der Wählerwille ermittelbar ist. Diese Stimmzettel müssen identisch sein mit denen, die auf der Wahlversammlung verwendet werden.

Der Wahlvorstand soll dem Wähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen in der Wählerliste zu vermerken.

Für die Briefwahl gelten dieselben Grundsätze wie für die persönliche Wahl:
Es muss geheim gewählt werden und der Wahlumschlag mit dem Stimmzettel sowie die unterschriebene Erklärung müssen bis zum Ende des im Wahlausschreiben genannten Termins beim Wahlvorstand vorliegen.
Wird der Wahlbrief mit der Post befördert, ist der Eingang des Wahlbriefes ausschlaggebend und nicht der Poststempel.

Der in einem Freiumschlag an den Wahlvorstand zurückzusendende Wahlumschlag und der darin enthaltene Stimmzettel dürfen dabei keinerlei Kennzeichen tragen, aus denen ersichtlich ist, wer die Stimme abgegeben hat.

Nach Ablauf der vom Wahlvorstand gesetzten Frist für den Eingang von Briefwahlunterlagen öffnet der Wahlvorstand die Freiumschläge der Briefwahl, kontrolliert, dass der Wähler nicht schon persönlich gewählt hat und wirft, wenn die Briefwahl ordnungsgemäß erfolgt ist, d.h. insbesondere die Erklärung über die schriftliche Stimmgabe unterschrieben ist, den Wahlumschlag in die versiegelte Wahlurne zu den übrigen Wahlumschlägen. Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig. Alle Wahlbriefe, die nach Ablauf der Nachfrist für die Briefwahl eingehen, sind ungültig. Sie werden ungeöffnet zu den Wahlunterlagen genommen und zusammen mit den anderen Wahlunterlagen der neu gewählten JAV übergeben, die dieser bis zum Ende seiner Amtszeit aufzubewahren hat.

7. Wahl auf der Wahlversammlung

Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl der JAV ergeben sich aus dem vom Wahlvorstand bekannt gegebenen Wahlausschreiben. Einziger Zweck dieser Versammlung ist die Wahl der JAV auf der Grundlage der gültigen Wahlvorschläge.

Zur Vorbereitung hat der Wahlvorstand sicherzustellen, dass die JAV in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt werden kann. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit der unbeobachteten Stimmabgabe, z.B. durch Wahlkabinen, Stellwände oder sonstige Vorrichtungen, die gewährleisten, dass die Stimmabgabe nicht eingesehen werden kann.

Der Wahlvorstand hat außerdem eine ausreichende Zahl von Stimmzetteln vorzubereiten, die identisch sein müssen mit den Stimmzetteln für die

nachträgliche schriftliche Stimmabgabe, d.h. auf den einheitlichen Stimmzetteln sind die Wahlbewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Neben jedem Namen ist für die Stimmabgabe ein Kreis oder Kästchen aufzunehmen, welches angekreuzt werden kann, damit zweifelsfrei der Wählerwille ermittelbar ist. Diese Stimmzettel müssen identisch sein mit denen, die auf der Wahlversammlung verwendet werden.
Außerdem sollten genügend Schreibstifte vorhanden sein.
Es versteht sich von selbst, dass für die Stimmabgabe eine versiegelbare Wahlurne vorhanden sein muss, die Manipulationen ausschließt.

Der Vorsitzende des Wahlvorstands eröffnet die Versammlung und stellt die Teilnahmeberechtigung der Anwesenden fest.
Teilnahmeberechtigt an der Wahlversammlung zur Wahl der JAV sind nur der Wahlvorstand, die Wahlhelfer, wahlberechtigte Arbeitnehmer im Sinne von § 61 Abs. 1 BetrVG und der Gewerkschaftssekretär. Andere Personen (nicht wahlberechtigte Arbeitnehmer, leitende Angestellte, Arbeitgeber) haben kein Teilnahmerecht.

Für die Stimmabgabe wird jedem wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Stimmzettel ausgehändigt. Dabei ist vom Wahlvorstand namentlich festzuhalten, wer einen Stimmzettel erhalten hat. In welcher Form dies geschieht, entscheidet der Wahlvorstand.

Auf den Stimmzetteln sollte der Hinweis enthalten sein, dass nicht mehr Kandidaten angekreuzt werden dürfen, als JAV-Mitglieder zu wählen sind, damit der Stimmzettel als gültig anerkannt wird.
Es ist zu empfehlen, dass hierauf der Wahlvorstand in der Wahlversammlung nochmals mündlich hinweist.

Nach Abschluss der Stimmabgabe erfolgt die öffentliche Stimmauszählung. Für den Fall, dass Briefwahlunterlagen verschickt wurden, ist die Wahlurne zu versiegeln und in einem verschlossenen Raum oder Schrank aufzubewahren. Die öffentliche Stimmauszählung erfolgt in diesem Fall erst nach Ablauf der vom Wahlvorstand gesetzten Frist für den Eingang der Briefwahlunterlagen entsprechend der Angabe im Wahlausschreiben über Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

IV. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die Kandidaten der Gewerkschaftsliste den Wahlkampf für ihre Liste geführt haben, stellt sich jetzt heraus. Denn nun müssen die Stimmen ausgezählt werden. Und dabei wird deutlich, welchen Kolleginnen und Kollegen das meiste Vertrauen entgegengebracht wird.

1. Öffentliche Stimmauszählung

Die Auszählung ist öffentlich, womit nicht eine allgemeine, sondern die Betriebsöffentlichkeit gemeint ist. Daher dürfen die Arbeitnehmer des Betriebs und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung dabei sein. Ort und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung sind im Betrieb vorher bekannt zu machen und auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen. Die Bekanntmachung des Ortes der öffentlichen Stimmauszählung muss rechtzeitig vor derselben erfolgen, wenn möglich bereits im Wahlausschreiben. Der einmal festgelegte Ort und die einmal festgelegte Zeit müssen zwingend eingehalten werden.

Die Stimmauszählung muss durch den gesamten Wahlvorstand erfolgen. Die Auszählung kann erst beginnen, wenn der gesamte Wahlvorstand anwesend ist. Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Mitglieder des Wahlvorstands ist unzulässig, auch wenn dafür Wahlhelfer mitwirken. Wie ausgezählt wird, entscheidet der Wahlvorstand allein. Er kann erst alle Stimmzettel auf ihre Gültigkeit prüfen und dann die Stimmen auszählen, oder er kann erst zählen und dann die ungültigen Stimmen aussortieren.

2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen

Welcher Stimmzettel gültig ist, entscheidet allein der Wahlvorstand. Ungültige Stimmzettel müssen mit den Wahlunterlagen (Wahlakte) aufbewahrt werden. Stimmzettel sind dann ungültig, wenn

- sie nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurden,
- sie ein besonderes Merkmal, einen Zusatz, eine Einschränkung zum angekreuzten Kandidaten haben,
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie der Wähler abstimmen wollte,
- der Stimmzettel unterschrieben ist,
- mehr Kandidaten angekreuzt werden als zu wählen sind.

Wenn in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel liegen, gibt es zwei Möglichkeiten. Stimmen die Stimmzettel völlig überein, so werden sie als eine Stimme gewertet. Weichen die Stimmzettel voneinander ab, ist die gesamte Stimmabgabe ungültig. Liegen in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, von denen nur einer angekreuzt ist, ist die Stimme gültig. Stimmzettel, auf denen alle Bewerber bis auf einen durchgestrichen sind, sind gültig.

3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

Die Feststellung der Gewählten erfolgt gemäß §§ 40 Abs. 1, 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 und 4 WO in Verbindung mit §§ 22 und 23 WO.
Ist danach nur ein JAV-Mitglied zu wählen, so ist der Bewerber gewählt, der die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Sind mehrere JAV-Mitglieder zu wählen, hat der Wahlvorstand zunächst die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze zu verteilen. Dazu werden die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Nach der Verteilung der Sitze des Minderheitengeschlechts erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Können wegen fehlender Kandidaten des Minderheitengeschlechts die Mindestsitze durch das Minderheitengeschlecht nicht besetzt werden, gehen die Sitze an das Mehrheitsgeschlecht.

Beispiel:
Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 19 Frauen (vgl. oben im Abschnitt V. 5.). Die Berechnung hatte ergeben, dass von den drei JAV-Sitzen mindestens einer den Frauen zusteht. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:

M	1	45 Stimmen	F = Weibliche Kandidatin
M	2	38 Stimmen	M = Männlicher Kandidat
F	1	27 Stimmen	
M	3	8 Stimmen	
M	4	5 Stimmen	

Zunächst erhält F 1 den Minderheitensitz. Die übrigen zwei Sitze erhalten M 1 und M 2.

Anderes Beispiel:
Wahlergebnis (Reihenfolge entsprechend der erhaltenen Stimmen):

M	1	40 Stimmen	F = Weibliche Kandidatin
M	2	38 Stimmen	M = Männlicher Kandidat
M	3	19 Stimmen	
F	1	8 Stimmen	
M	4	2 Stimmen	

Die Kandidatin F1 (obwohl erst an 4. Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses (8 Stimmen)), erhält den Sitz des Minderheitengeschlechts. M 1 und M 2 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl M 3 mehr Stimmen erhalten hat als F 1, wird M 3 „nur“ Ersatzmitglied.

D. Was bleibt noch zu tun?

I. Wahlniederschrift

Wenn das Wahlergebnis feststeht, muss der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift erstellen. Sie muss von dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben werden.

Sie ist gemeinsam mit den Wahlakten mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit der neuen JAV aufzubewahren.

Die Wahlniederschrift muss enthalten:

- die Gesamtheit der abgegebenen Wahlumschläge und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
- die jeder Person bzw. jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen;
- die berechneten Höchstzahlen;
- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
- die Zahl der ungültigen Stimmen;
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber;
- ggf. besondere während der JAV-Wahl aufgetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

Eine Kopie der Wahlniederschrift schickt der Wahlvorstand an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und den Arbeitgeber.

II. Benachrichtigung der neu gewählten JAV-Mitglieder

Der Wahlvorstand muss unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses schriftlich die neu gewählten JAV-Mitglieder von ihrer Wahl unterrichten. Eine mündliche oder telefonische Mitteilung genügt nicht.

Ein neu gewähltes JAV-Mitglied kann binnen drei Arbeitstagen (§ 18 Abs. 1 WO) erklären, dass es die Wahl nicht annimmt. Die Frist von drei Arbeitstagen hängt ab von dem Tag, an welchem dem Gewählten die Mitteilung zugeht. Die Frist beginnt mit dem Tag nach dem Zugang zu laufen. Erhält der Arbeitnehmer z.B. die Mitteilung am Mittwoch, beginnt die Frist am Donnerstag. Das Ende der Frist ist demnach grundsätzlich der Montag, sofern dieser kein Feiertag ist. Dann wäre Fristablauf erst am darauffolgenden Arbeitstag, also am Dienstag. Anders wäre es nur, wenn Samstage, Sonntage oder Feiertage zu den regelmäßigen Arbeitstagen des Betriebes gehören würden, d.h. die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaft an diesen Tagen arbeitet. Dann würden diese Tage als Arbeitstage mitzählen und in unserem Beispiel wäre bereits am Samstag die Drei-Tage-Frist abgelaufen.

Erklärt der Gewählte nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass er die Wahl ablehnt, gilt die Wahl als angenommen.

III. Bekanntmachung der gewählten JAV-Mitglieder

Das Ergebnis der Wahl muss bekannt gegeben werden. Und zwar an den gleichen Stellen, an denen auch das Wahlausschreiben aushängt. Der Wahlvorstand muss die neue JAV sofort bekannt geben, wenn das endgültige Wahlergebnis feststeht, d.h. nach Ablauf der Drei-Tage-Frist, in der die Gewählten ihre Wahl annehmen oder ablehnen können.

Die Bekanntmachung muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein.

Wenn die Gewerkschaftsliste ein gutes Wahlergebnis erringen konnte, sollte dies auch den Beschäftigten von Seiten der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb mitgeteilt werden. Dies gilt unabhängig davon, dass der Wahlvorstand das Wahlergebnis bekannt machen muss. Die Mitteilung des Ergebnisses durch die Gewerkschaftsmitglieder sollte auch mit einem Dank an die Beschäftigten verbunden werden, die der Gewerkschaftsliste ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

Mit der Bekanntmachung des Wahlergebnisses beginnt der Lauf wichtiger Fristen: Die Anfechtung der Wahl ist innerhalb von zwei Wochen möglich (§§ 63 Abs. 2, 19 Abs. 2 BetrVG).

Wenn die alte JAV nicht mehr im Amt ist, beginnt die Amtszeit der neuen erst jetzt. Deshalb ist es wichtig, alle bereits genannten Fristen zu beachten, damit keine betriebsratslose Zeit eintritt.

Das Amt des Wahlvorstands ist beendet. Er hat jedoch noch die neue JAV zu konstituieren.

IV. Konstituierung der JAV

In ihrer ersten Sitzung wählt die JAV den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Zur ersten Sitzung der JAV muss der Wahlvorstand einladen. Spätestens eine Woche nach dem (letzten) Wahltag muss die Einladung durch den Wahlvorstand erfolgen. Es ist jedoch nicht notwendig, dass die Konstituierung in dieser Wochenfrist stattfindet, lediglich die Einladung muss innerhalb dieser Zeitspanne erfolgen.

Die konstituierende Sitzung ist auch dann innerhalb einer Wochenfrist einzuberufen, wenn die Amtszeit der bisherigen JAV noch nicht beendet ist. Die Amtszeit der neuen JAV beginnt aber erst nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen JAV.

Auf jeden Fall sollte die konstituierende Sitzung so rechtzeitig stattfinden, dass keine Zeit ohne JAV entsteht.

War die Einberufung ordnungsgemäß erfolgt, aber nicht wenigstens die Hälfte der neu gewählten JAV-Mitglieder erschienen, muss der Wahlvorstand erneut zur konstituierenden Sitzung einberufen.

Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet zunächst die erste Sitzung der JAV. Die JAV wählt aus ihrer Mitte einen Wahlleiter. Der Vorsitzende des Wahlvorstands kann nicht zum Wahlleiter gewählt werden, es sei denn, er ist gleichzeitig neues JAV-Mitglied. Wenn der Wahlleiter gewählt ist, übernimmt er die weitere Leitung der Sitzung. Der Vorsitzende des Wahlvorstands verlässt nun den Sitzungsraum, es sei denn, er ist auch zum Mitglied der JAV gewählt worden.

Der Wahlleiter lässt den JAV-Vorsitzenden wählen, der dann die weitere Konstituierung übernimmt.

In dem Moment, in dem der JAV-Vorsitzende und sein Stellvertreter gewählt sind, ist die JAV konstituiert und voll handlungsfähig, es sei denn, dass die Amtszeit der bisherigen JAV noch nicht abgelaufen ist.

E. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?

Die JAV-Wahl steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz.

I. Kündigungsschutz

Antragsteller beim Arbeitsgericht zur Bestellung des Wahlvorstands, Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber (auch diejenigen, die nicht gewählt wurden) haben nach § 15 Abs. 3 und 3a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) einen besonderen Kündigungsschutz.

Nach § 15 Abs. 3a KSchG genießen die ersten drei in der Antragsschrift an das Arbeitsgericht zur Bestellung eines Wahlvorstands aufgeführten Arbeitnehmer ab Bekanntmachung der Einladung bzw. der Antragstellung einen verstärkten Kündigungsschutz. Dieser gilt bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn keine Wahlen durchgeführt werden, für drei Monate ab dem Zeitpunkt der Antragstellung beim Arbeitsgericht.

Der verstärkte Kündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands und für Wahlbewerber setzt schon ebenfalls in der Wahlvorbereitungsphase ein und geht über den Abschluss der Wahl hinaus (§ 15 Abs. 3 KSchG). Beim Wahlvorstand beginnt der verstärkte Kündigungsschutz mit seiner Bestellung und endet erst sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Bei Wahlbewerbern beginnt der Kündigungsschutz mit der Aufstellung des Wahlvorschlages und endet ebenfalls sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ein Wahlvorschlag ist dann aufgestellt, wenn die Kandidaten z.B. in der Vertrauensleuteversammlung (oder Mitgliederversammlung) aufgestellt worden sind und die erforderliche Stützunterschriften erhalten haben. Wann dieser Vorschlag dann beim Wahlvorstand eingereicht wird, ist daher für den Beginn des Kündigungsschutzes nicht relevant.

Ordentliche (fristgerechte) Kündigungen sind nach § 15 Abs. 3 und 3a KSchG grundsätzlich unzulässig. Ebenso sind Änderungskündigungen selbst dann unzulässig, wenn diese im Rahmen von sog. Massenänderungskündigungen herbeigeführt werden sollen. Aber auch dann, wenn Gründe für eine außerordentliche Kündigung vorgelegen hätten, der Arbeitgeber aber nur ordentlich kündigt, ist diese ordentliche Kündigung rechtsunwirksam.

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung ist bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses für Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber nur dann möglich, wenn

- ein Grund für die fristlose Kündigung vorliegt und
- der Betriebsrat dieser Kündigung gemäß § 103 BetrVG zustimmt oder
- die Zustimmung des Betriebsrats auf Antrag des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Gründe auch durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Ausnahmefälle beschränkt sind, in denen sie als wirklich letztes Mittel notwendig sind.

Aber auch für den Zeitraum nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss der Arbeitgeber für die anschließende sechsmonatige Schutzfrist einen wichtigen Grund zur Kündigung haben und den Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG anhören. Der Betriebsrat wird in einem solchem Fall selbstverständlich regelmäßig widersprechen.

Deshalb: *Keine Angst vor Aktivitäten zur Vorbereitung und Durchführung der JAV-Wahl. Denn diese sind kündigungsschutzrechtlich umfassend geschützt. Und im Zweifel hilft immer die Gewerkschaft, vor allem durch ihren Rechtsschutz.*

II. Besonderer Schutz von Auszubildenden

Auszubildende, die in die JAV gewählt sind, haben zusätzlich zu dem beschriebenen Kündigungsschutz nach Beendigung ihrer Ausbildung gemäß § 78 a BetrVG einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann sich nur durch Entscheidung des Arbeitsgerichts von diesem Übernahmeanspruch befreien lassen. Der Übernahmeanspruch besteht auch noch innerhalb eines Jahrs nach Beendigung der Ausbildung.

Aber Achtung: *Der Auszubildende muss innerhalb der letzten drei Monate der Berufsausbildung seine Übernahme schriftlich vom Arbeitgeber verlangen, sonst entfällt der Anspruch.*

III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Wahl

Zusätzlich zum Kündigungsschutz ist in §§ 63 Abs. 2, 20 BetrVG der weitere gesetzliche Schutz der Wahl und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber geregelt.

Die Wahl darf zum Einen nicht behindert werden und es darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden (§ 20 Abs. 1 BetrVG). Zum Anderen darf die Wahl nicht durch die Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden (§ 20 Abs. 2 BetrVG).

Die Behinderung und Beeinflussung ist ausdrücklich verboten und strafbar und dies nicht nur unmittelbar im Zusammenhang mit dem Wahltag. Das Verbot gilt für den gesamten Zeitraum, während dessen versucht wird, einen neuen oder überhaupt erstmals eine JAV zu wählen. Zu den geschützten Handlungen gehören auch das Sammeln von Unterschriften für Wahlvorschläge, die Einsetzung eines Wahlvorstands.

Ein Verstoß gegen dieses Behinderungsverbot liegt beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitgeber anweist, nicht als Wahlvorstandsmitglied zur Verfügung zu stehen, keine Wahlvorschläge zu unterzeichnen, nicht als Wahlbewerber anzutreten oder seine Stimme nicht abzugeben. Auch wenn der Arbeitgeber eine

Gruppe von Wahlbewerbern mit tatsächlichen und finanziellen Mitteln unterstützt, liegt darin eine Behinderung der Wahl. Ebenso wenn der Arbeitgeber sagt: „Wenn ihr keine JAV wählt, bekommt ihr höheres Weihnachtsgeld."

Im Übrigen liegt auch dann eine Behinderung der Wahl vor, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Wahl bestimmte Handlungen unterlässt, zu denen er aber nach den gesetzlichen Wahlbestimmungen verpflichtet ist.

Stellt er beispielsweise keinen Wahlräume zur Verfügung oder verweigert er Vorschüsse für Sachmittel (Stimmzettel, Wahlumschläge etc.), liegt auch darin ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Wenn der Arbeitgeber die Wahl behindert oder beeinflusst, muss schnell reagiert werden. Daher sollte schleunigst die im Betrieb vertretene Gewerkschaft eingeschaltet werden, die dann weiterhelfen kann.

Wenn jemand die Wahl der JAV behindert oder beeinflusst, kann er mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden. Auch die Gewerkschaft kann eine Strafanzeige erstatten (§ 119 BetrVG).

Alle Kosten, die mit der Wahl zusammenhängen, hat der Unternehmer zu tragen. Darunter fallen z.B. die Kosten für Aushänge, Stimmzettel, Briefwahlunterlagen, Wahlurnen, Wahlkabinen, Formulare, Ausfallzeiten für Wahlvorstand und Wahlhelfer. Die Gewerkschaft übernimmt hiervon keine Kosten. Sie bezahlt nur den Wahlkampf für ihre Kandidaten.

Wahlvorstandsmitglieder müssen sich erst informieren. Niemand kann alles wissen und alles richtig machen. Die Gewerkschaften führen geeignete Seminare und Schulungen durch. Jedes Mitglied des Wahlvorstands hat einen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung. Der Arbeitgeber hat alle für die Teilnahme an der Schulung entstehenden Kosten zu tragen und die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung. Den Beschluss, dass die Wahlvorstandsmitglieder an einer Schulung der Gewerkschaft teilnehmen, fasst der Wahlvorstand.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.Absatz
Art.Artikel
BAGBundesarbeitsgericht
BBiGBerufsbildungsgesetz
BetrVG Betriebsverfassungsgesetz
BGBBürgerliches Gesetzbuch
bzw.beziehungsweise
d.h.das heißt
etc.und so weiter
f., ff.folgende, fortfolgende
GBRGesamtbetriebsrat
GJAVGesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
GGGrundgesetz
ggf.gegebenenfalls
i.V.m.in Verbindung mit
JAVJugend- und Auszubildendenvertretung
KBRKonzernbetriebsrat
KJAVKonzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung
KSchG Kündigungsschutzgesetz
LAGLandesarbeitsgericht
lfd. Nr. laufende Nummer
§, §§Paragraf, Paragrafen
S.Seite / Satz
s.siehe
u.U.unter Umständen
vgl.vergleiche
WOWahlordnung
Ziff.Ziffer

Literaturverzeichnis

Gnade / Kehrmann / Schneide / Kiebe / Ratayczak
Betriebsverfassungsgesetz
Basiskommentar mit Wahlordnung
10. aktualisierte und überarbeitete Auflage 2002, Bund-Verlag GmbH

Däubler / Kittner / Klebe
Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung
Kommentar für die Praxis
10. überarbeitete und aktualisierte Auflage 2006, Bund-Verlag GmbH

Kittner
Arbeits- und Sozialordnung
Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte
28. überarbeitete Auflage 2003, Bund-Verlag GmbH

Die JAV-Wahlmappe aus dem ran Verlag.
Mit Formularen, Musterschreiben, Stimmzetteln, Gesetzestexten und sonstigen Hilfen.
Mit automatischem Wahlkalender und allen Formularen auf CD-ROM.
Für alle Wahlvorstände unverzichtbar.
Preis: 32,50 Euro.

JAV-Wahl – Das Buch
Arbeitshilfe für Wahlvorstände. Die Wahlvorschriften der JAV-Wahl leicht und verständlich zusammengefasst.
ran Verlag, Preis: 19,90 Euro.