

Informationen und Meinungen aus
dem und für das BAAINBw

Liebe Mitglieder unseres VBB !

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

an dieser Stelle möchte ich mich Ihnen als neue Bereichsvorsitzende des VBB - Bereich IX BAAINBw vorstellen. Nach dem Rücktritt unse-

res Bereichsvorsitzenden Jakob Milles hat sich der Bereichsvorstand satzungskonform selbst ergänzt und ich wurde am 12. September zur neuen Vorsitzenden gewählt.

Jakob Milles danke ich sehr herzlich für den uner-

müdlichen Einsatz im VBB und für seine langjährige Tätigkeit als Mitglied des Bereichsvorstandes und als Bereichsvorsitzender. Ich glaube ich spreche im Namen aller, wenn ich unserem langjährigen und sehr geschätzten Kollegen Jakob Milles für seinen Ruhestand alles erdenklich Gute wünsche.

Jakob, es war eine tolle Zeit mit Dir!

Meine Zielsetzung ist es, seine erfolgreiche Arbeit für den VBB - Bereich IX BAAINBw fortzusetzen. Zugute kommt mir dabei sicherlich meine langjährige Erfahrung in der Projektarbeit des BAAINBw, meine Tätigkeit im leitungsnahe Stab Operative Steuerung in den letzten Jahren, sowie mein Engagement für die Kolleginnen und Kollegen unseres Hauses in verschiedenen Personalvertretungen und als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des BAAINBw. Das BAAINBw steht in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen:

Hier ist zunächst die Einrichtung der Stabsstelle Lufttüchtigkeit als Basis zur künftigen Etablierung einer Continuing Airworthiness Management Organisation im Organisationsbereich AIN (CAMO AIN) zur Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit von Luftfahrzeugen der Bundeswehr im EMAR/DEMAR-



In dieser Ausgabe:

Funktionsarbeitszeit - Berücksichtigung der Erfordernisse einer modernen Arbeitszeitregelung im BAAINBw **3**

Weichenstellung für Tarifbeschäftigte in der Bundeswehr **4**

Zulassung für Meister und Techniker in den gehobenen technischen Dienst **5**

Ist das aktuelle Laufbahnmodell noch zeitgemäß? **6**

Neuwahl des Personalrates und des Gesamtpersonalrates beim BAAINBw! Hintergründe und Ausblick **7**

Wahlauruf **10**

Regelungsraum (European/German Military Airworthiness Requirements) anzuführen.

Diese sollte ablauforganisatorisch auf der Basis einer Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen CAMO-Anteilen von AIN, Luftwaffe, Heer und Marine umgesetzt werden, konnte jedoch aufgrund zahlloser Schnittstellen, geteilten Verantwortlichkeiten und nicht zuletzt wegen der im CPM festgelegten ressortinternen Vorgaben und Aufgaben zur Materialverantwortung die nicht mit den aus der EU-Verordnung abgeleiteten gesetzlichen Vorgaben und Normensetzungen in Übereinstimmung gebracht werden. Hier wird nun eine aufbauorganisatorische Lösung einer CAMO Bw als zentrales Element für den Betrieb von Luftfahrzeugen mit dezentralen Anteilen bei den Lfz-betreibenden Organisationsbereichen angestrebt, aber eben in einer von der gegenwärtigen Systematik der Bundeswehr abweichenden Rollen- und Kompetenzverteilung. Hier gilt es die Interessen des BAAINBw und nicht zuletzt der Kolleginnen und Kollegen im Auge zu behalten.

Eine weitere große Schwierigkeit werden in den kommenden Jahren die fehlenden HHM im Etat der Bundeswehr sein. Wir beschaffen so viel Wehrmaterial, wie nie zuvor. Daraus kann schon heute geschlossen werden, dass mit der bisherigen Planung des Wehretats (ohne das Sondervermögen) die Betriebskosten gerade noch gedeckt sein werden. Hier stellt sich die Frage wie künftig, neben der Deckung der Betriebskosten noch technologische Weiterentwicklungen oder gar Ersatzbeschaffungen für aussonderungsreifes Material finanziert werden können.

Ein weiteres und sehr wichtiges Thema ist und bleibt die Nachwuchsgewinnung, aufgrund des weit verbreiteten Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung. Wie kann sich das BAAINBw als attraktiver Arbeitgeber für die umworbene Zielgruppe darstellen? Ist unsere Laufbahnausbildung im Bereich des technischen Dienstes noch zeitgemäß?

In dieser spannenden und herausfordernden Zeit freue ich mich auf die neue Aufgabe und die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihre Tanja Frerichs

Funktionsarbeitszeit - Berücksichtigung der Erfordernisse einer modernen Arbeitszeitregelung im BAAINBw

Bei der bestehenden Regelung, mit einer Kernarbeitszeit von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr, ist es mitunter gar nicht so einfach, zum Beispiel die Kinder von der Schule oder vom Kindergarten abzuholen, oder einen Arzttermin zu vereinbaren etc.. Aber die Zeiten ändern sich bekanntlich und mit den sich ändernden Zeiten sollten vor allem auch die Arbeitszeiten flexibler als bisher angepasst werden können.

Gerade beim Thema Gestaltung der Arbeitszeiten auf alten Methoden und Gewohnheiten zu beharren und dabei die Augen vor Neuem zu verschließen, kann heutzutage schnell zu einem Stolperstein oder gar zur „Endstation“ bei der Personalgewinnung führen. Seit dem 12. Juli 2022 ist es laut der Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeiterfassung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung möglich die Arbeitszeiten in den Oberbehörden durch das Funktionsarbeitszeitmodell flexibler zu gestalten. Beim Funktionsarbeitszeitmodell werden für jede einzelne Mitarbeiterin und Mitarbeiter keine verpflichtenden Anwesenheitszeiten (Kernzeiten) mehr vorgeschrieben, sondern vereinbarte Funktionszeiten (im BAAINBw grundsätzlich 09:00 Uhr – 15:00 Uhr / 14:00 Uhr) definiert, an denen einzelne Bereiche funktionsfähig sein müssen. Ausgehend von dieser zentralen Vorgabe übernimmt das Referat bzw. das Team die Koordination der Dauer und die Lage der Arbeitszeit ebenso autonom wie die Planung von Urlaub oder Anwesenheitszeiten an bestimmten Tagen.

Vorteile:

- Flexible Arbeitszeitmodelle sorgen für eine hohe Zeitsouveränität und Selbständigkeit bei den Beschäftigten, die sich wiederum auf eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie übertragen
- In einem harmonischen Team können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit nach den persönlichen Bedürfnissen und Vorlieben im Hinblick auf den Tagesrhythmus (Früh- oder Spätaufsteher) unkompliziert abstimmen
- Für Personen in Teilzeit mit Sorgepflichten wäre ein Aufstocken auf Vollzeit möglich, da die Arbeitsleistung zeitlich flexibler über den Tag erbracht werden könnte. Die Abhängigkeit von der Zustimmung der vorgesetzten Person bei einer Kernzeitverletzung oder dem Antrag auf Wegfall der Kernzeit entfällt
- Geringerer Verwaltungsaufwand durch Wegfall der Korrekturbelege bei Kernzeitverletzung
- Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität im Hinblick auf die Gewinnung von Nachwuchs im Spannungsfeld des Fachkräftemangels

Nachteile:

- Der Einsatz von Funktionszeiten kann nur dann gelingen, wenn die Beschäftigten dazu bereit sind, eigenständig die Arbeitszeitplanung zu übernehmen und damit Sinn für Verantwortung zeigen
- Es ist nicht immer möglich, die Arbeitszeit und Freizeit im Team so zu verteilen, dass alle gleichermaßen zufrieden sind
- An Vorgesetzte wird ein höherer Anspruch an die Koordinierungs- und Managementkompetenz gerichtet
- Nicht alle Beschäftigte sind jederzeit erreichbar (aber der Bereich ist funktionsfähig!)

Hier noch eine Erläuterung zu den Arztbesuchen: Aus der aktuellen Rahmendienstvereinbarung des BMVg (Ziffer 414) geht hervor, dass unaufschiebbare Arztbesuche auch im Modell Funktionszeit angerechnet werden. Im Abschnitt 2.2 ist die „Gleitzeit mit Funktionszeit“ formuliert und unter „Anwesenheitspflicht“ ist die persönliche Pflicht zur Anwesenheit gemeint. Immer wenn diese besteht, wird der unaufschiebbare Arztbesuch angerechnet, wie es bei dem derzeitigen Modell „Gleitzeit mit Kernzeit“ in der Kernzeit der Fall ist. Im Gegensatz dazu besteht bei einer Vereinbarung zum Verzicht auf Kernarbeitszeit keine persönliche Anwesenheitspflicht und der unaufschiebbare Arztbesuch wird nicht angerechnet. Der Verzicht auf Kernarbeitszeit bietet also gegenüber dem Funktionsarbeitszeitmodell keine Vorteile.

Für den VBB ist es schon seit langem erklärtes Ziel die Funktionsarbeitszeit im BAAINBw umzusetzen. Auch die Leitung des BAAINBw, respektive die Präsidentin hat die Vorzüge der Funktionsarbeitszeit, als Mittel zur Motivation der Beschäftigten und zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber erkannt. Zumal schon in 12 Bereichen des BAAINBw (Abt G am Dienstort Bonn, Gruppe S6 und einige Teile der Abt ZtQ) das Arbeitszeitmodell „Gleitzeit mit Funktionszeit“ mit Erfolg praktiziert wird.

Wir gehen davon aus, dass der neu gewählte örtliche Personalrat die Vereinbarung einer neuen Dienstarbeitszeitregelung, wie von der Leitung und von vielen Kolleginnen und Kollegen unseres Hauses gewünscht, ganz oben auf seine Agenda setzt.

Weichenstellung für Tarifbeschäftigte in der Bundeswehr

Am 20.03.2023 setzte Herr Staatssekretär Nils Zimmer die Forderung des VBB, nach einer Arbeitsgruppe (AG) für die Tarifbeschäftigten, um. Die **AG Zukunft für Tarifbeschäftigte** war geboren. Die Bundesvorsitzende des VBB Frau Imke von Bornstaedt-Küpper, der Sprecher des Fachbeirats Tarifpolitik Alexander Hess und die Beisitzerin Tarifbeschäftigte des Bereichs IX: BAAINBw Janine Lorenz sind ständige Mitglieder für den VBB und treffen sich monatlich mit den Vertreterinnen und Vertretern dieser AG.

Diese sind Vertretungen der Referate BMVg P II 7 (Arbeits- und Tarifrecht) und RO OR 2 (Gesamtorganisation), die zivile und militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg, der Hauptpersonalrat beim BMVg, der Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg und der Gewerkschaften und Verbände. Ziel dieser AG sind:

- Die Schaffung von tarifvertragsgerechteren und organisatorischen Rahmenbedingungen
- Die Schaffung attraktiver Dienstposten und der Möglichkeit zur Abbildung von Karrierewegen in den Organisationsgrundlagen und
- Überprüfung der Verwaltungspraxis mit Blick auf die Spielräume der Tarifverträge

Wir als VBB fordern zum Beispiel eine höhere Eingruppierung für die Meister und Techniker.

Wir wollen eine Dienstpostenbündelung für die Entgeltgruppen 7-9a und Entgeltgruppen 9b-11.

Wir fordern eine Modifizierung der Entgeltordnung für Beschäftigte im BAaINBw im Beschaffungs- oder Vertragswesen, in der Vertrags- und Instandsetzungsabrechnung, sowie in der Preisverhandlung und in der Preisprüfung dahingehend, dass ohne ein Unterstellungsverhältnis eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe 11 und oberhalb möglich ist. Dies sind nur einige Beispiele.

Der demographische Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt werden sich zukünftig noch stärker als bisher auf die Bundeswehr auswirken. Die Frage „Wie können wir Personal am besten gewinnen und binden?“ wird uns die nächste Zeit beschäftigen. Hier gilt es alle verfügbaren Möglichkeiten des Tarifrechts auszuschöpfen und die richtigen Weichen zu stellen. Der VBB wird diese Arbeitsgruppe engagiert und konstruktiv unterstützen, um tatsächliche Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten zu erreichen.

Zulassung für Meister und Techniker in den gehobenen technischen Dienst

Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für ein Beamtenverhältnis richtet sich nach dem Grundsatz „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“. Je nach Ausbildungsstand wird man einer Beamtenlaufbahn zugeordnet. Im technischen Bereich bildet eine abgeschlossene Berufsausbildung die Voraussetzung für den mittleren technischen Dienst, einen technischen Bachelorabschluss für den gehobenen und einen Masterabschluss für den höheren technischen Dienst. So einfach, so gut. Ein anderer Blick auf die Situation ergibt sich, wenn man den deutschen und den europäischen Qualifikationsrahmen (DQR und EQR) zur Betrachtung heranzieht. Der EQR wurde 2008 eingerichtet und hat das Ziel Ausbildungsabschlüsse in Europa zu vergleichen. Zeitgleich wurde der DQR mit dem gleichen Ziel in Deutschland geschaffen. .

In beide Rahmenwerken sind die Abschlüsse in 8 Stufen eingeteilt, die von grundlegenden Fertigkeiten bis zum Doktorabschluss reichen. Im Einzelnen sind das:

- Berufsausbildungsvorbereitung
- Hauptschulabschluss
- Zweijährige Berufsausbildung oder mittlerer Schulabschluss
- Dreijährige Berufsausbildung, Hochschulreife oder Fachhochschulreife
- Erste berufliche Fortbildungsqualifikation
- FH-Diplom, Bachelor, Meister, Techniker, Operativer Professional etc.
- Universitätsdiplom, Master, Strategischer Professional etc.
- Promotion

Abschlüsse als Meister und staatlich geprüfte Techniker sind demnach ebenso wie FH-Diplome und Bachelorabschlüsse der Stufe 6 zugeordnet. Die Abschlüsse sind gleichwertig, aber nicht zwingend gleichartig, analog zu den Abschlüssen staatlich geprüfter Techniker und staatlich geprüfter Betriebswirte. Alle Abschlüsse der Stufe 6 sollten damit eigentlich als Zugangsvoraussetzung für den gehobenen Dienst anzuerkennen sein. Seit dem Jahr 2008 ist das bekannt, es wurden aber keine Maßnahmen zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes oder der Bundeslaufbahnverordnung ergriffen. Da der Qualifikationsrahmen keinen Gesetzescharakter hat, ist es auch nicht notwendigerweise erforderlich, es ist aber durchaus sinnvoll einen selbstgeschaffenen Rahmen in der eigenen Verwaltung auch umzusetzen und die Zugangsvoraussetzung für den gehobenen Dienst anerkannt werden. Seit dem Jahr 2008 ist das bekannt, es wurden aber keine Maßnahmen zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes oder der Bundeslaufbahnverordnung ergriffen. Da der Qualifikationsrahmen keinen Gesetzescharakter hat, ist es auch nicht notwendigerweise erforderlich, es ist aber durchaus sinnvoll einen selbstgeschaffenen Rahmen in der eigenen Verwaltung auch umzusetzen und die Zugangsvoraussetzungen für den gehobenen Dienst anzupassen.

Diese Diskrepanz hat die derzeitige Regierungskoalition erkannt, und die Anerkennung gleichwertiger beruflicher Qualifikationen für eine höhere Karriere im öffentlichen Dienst in den Koalitionsvertrag geschrieben. Folgerichtig wurde im Bundesministerium des Inneren (BMI) eine Arbeitsgruppe gebildet, die das Thema aufbereiten soll. Die bisherigen Informationen lassen jedoch vermuten, dass der Fokus eher auf dem nichttechnischen Dienst liegt, indem die recht neuen Fortbildungsabschlüsse "Bachelor Professional" und "Master Professional" im administrativen und wirtschaftlichen Bereich mit universitären Bachelor- und Masterabschlüssen verglichen werden. Das muss man ohne Frage ebenfalls machen. Man darf aber auf keinen Fall die wesentlich länger falsch laufende Einordnung von Meister- und Technikerabschlüssen übersehen.

Ebenso müssen zwingend Übergangsregelungen für die Überführung von Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits im Bundesdienst befinden in den gehobenen Dienst gefunden werden. Der VBB setzt sich auf allen Ebenen und mit Unterstützung des DBB Beamtenbund und Tarifunion in allen Ressorts dafür ein, dass Abschlüsse als Meister und staatlich geprüfte Techniker ebenso wie Bachelor Professional und andere vergleichbare Abschlüsse der Stufe 6 als Zulassungsvoraussetzungen für den gehobenen Dienst anerkannt werden. Für uns ist "Eignung, Befähigung und fachliche Leistung" keine Floskel, sondern Handlungsleitfaden.

Ist das aktuelle Laufbahnmodell noch zeitgemäß?

Wie im Artikel „Zulassung für Meister und Techniker in den gehobenen technischen Dienst“ beschrieben, soll sich etwas in der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ändern. Das ist in Zeiten der knappen fachlichen Ressourcen gut und auch bitter notwendig. Dies gilt umso mehr für das BAaINBw, als dem zentralen technischen Dienstleister der Bundeswehr und wichtigen öffentlichen Auftraggeber. Damit diese Kernaufgabe sach- und fachgerecht erledigt wird, bedarf es qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch gerade im mittleren und gehobenen technischen Dienst ist neues Personal nicht leicht zu finden. Bedingt durch die vielen Vakanzen findet bei diesen Gruppen eine Aufgabenverdichtung statt. Gekoppelt mit einem starren Laufbahnmodell führt dies zu einer unheilvollen Mischung, die auf Dauer nicht geeignet ist bei Leistungsträgern die Motivation hoch zu halten.

Die angedachte Änderung der BLV ist gut, richtig und längst überfällig. Hier darf aber noch nicht das Ende des Wegs erreicht sein. Mittel- und langfristig muss das eigentliche Kernproblem angegangen werden. Strategisches Ziel ist hierbei ein Aufbrechen der streng voneinander getrennten Laufbahngruppen. Diese aktuell gesetzte Beschränkung bei der Durchlässigkeit der Laufbahnen ist unattraktiv, wenig zukunftsfähig und schafft keine anhaltende berufliche Perspektive. Mit einer durchgehenden Laufbahn wird die Attraktivität für Neueinsteiger sowie für Bestandspersonal gleichermaßen erhöht. Da sich die Bundeswehr auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zur Wirtschaft befindet, wäre dies auch in dieser Hinsicht ein deutlicher Pluspunkt. Man müsste sich nicht hinter Angeboten aus der Wirtschaft verstecken, die oft mit flachen Hierarchien und nach oben offenen Karrieren werben. Einstiegspunkte in die Laufbahn können nach Vorbildung und Qualifikation festgelegt werden. Danach erfolgt die Besetzung nach Leistung, Eignung und Befähigung. Diese wird durch die Beurteilung attestiert, die bereits als bewährter Mechanismus zur Besetzung von Dienstposten existiert und nicht neu erfunden werden muss. Es ist klar dass dies nicht über Nacht passiert, aber zukünftig werden wir um eine grundsätzliche Reform des „angestaubten“ Laufbahnrechts nicht herumkommen, dies gilt insbesondere für den technischen Dienst. Wir als VBB werden uns weiter hierfür einsetzen. Wir sind in der Gegenwart des Arbeitsmarktes angekommen und müssen uns in diesem Umfeld neu aufstellen um zu bestehen.

Neuwahl des Personalrates und des Gesamtpersonalrates beim BAAINBw! Hintergründe und Ausblick

Viele Beschäftigte fragen sich warum zurzeit ein neuer Personalrat und Gesamtpersonalrat beim BAAINBw (neu) gewählt werden muß. Nötig wurden die Wahlen, da die ursprüngliche Wahl des Örtlichen Personalrats beim BAAINBw vom 27. Mai 2020 nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Rheinland-Pfalz (RLP) für ungültig erklärt wurde. In letzter Instanz hatte das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) eine Nichtzulassungsbeschwerde des Personalrates und des BAAINBw hiergegen für unzulässig erklärt, womit die sofortige Rechtskraft eingetreten ist und der Personalrat beim BAAINBw seit dem 23. Mai 2023 nicht mehr existent ist. Auslöser waren zwei Anfechtungsklagen. Von den vielen seitens der Kläger angeführten Anfechtungsgründen, wurde in erster Instanz beim Verwaltungsgericht Mainz kein einziger anerkannt. Das OVG RLP hat in zweiter Instanz dann doch zwei Beanstandungen anerkannt. Zum einen wurde bemängelt, dass der damalige Wahlvorstand mit der Öffnung der Freiumsschläge, die die Wahlumschläge und die persönliche Erklärung der Stimmabgabe beinhalteten, zu früh begonnen hatte. Nach Einschätzung des OVG Rheinland-Pfalz hätten diese Freiumsschläge „allenfalls wenige Stunden vor Ende der Stimmabgabe“ geöffnet werden dürfen. Die Tatsache, dass aufgrund der coronabedingten Ausnahmesituation ausschließlich Briefwahl möglich war und daher sehr, sehr viele Freiumsschläge zu öffnen waren, wurde vom OVG, anders wie vom VG Mainz, nicht anerkannt. Hintergrund ist, dass auch einem Briefwähler noch die Möglichkeit eingeräumt werden soll, seine bereits getätigte Wahl persönlich im Wahllokal bis zum Abschluss der Wahl zu revidieren. Dementsprechend müssten alle Freiumsschläge bis Punkt 12:00 Uhr, nämlich bis Abschluss der Wahl, ungeöffnet bleiben, um sie einer Wählerin bzw. einem Wähler weiterhin zuzuordnen zu können. Selbst die Rechtsauffassung des OVG RLP („allenfalls wenige Stunden vor Abschluss der Wahl“) würde dazu im Widerspruch stehen. Das BVerwG sah nicht die grundsätzliche Notwendigkeit einer bundeseinheitlichen Konkretisierung. Wahlvorstände werden daher auch zukünftig im Unklaren gelassen, wie die gesetzliche Vorgabe „Unmittelbar vor Ende der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand ... eingegangene Freiumsschläge“ zu interpretieren ist. Aus Gründen der Rechtsicherheit kann allen Wahlvorständen nur empfohlen werden, mit der Öffnung der Freiumsschläge vorsorglich bis sehr kurz vor dem Ende der Stimmabgabe zu warten. Dann ist mit der Feststellung des Wahlergebnisses zukünftig entsprechend später zu rechnen. Dies gilt im Übrigen nicht nur für Wahlen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), sondern für alle öffentlichen Wahlen, die eine Öffnung von Freiumsschlägen vor dem Ende der Stimmabgabe vorsehen.

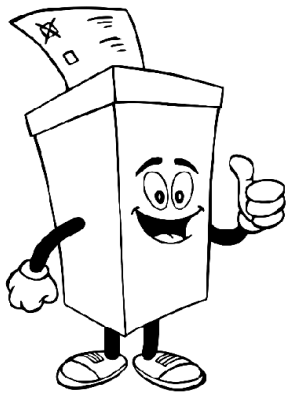
eine Öffnung von Freiumsschlägen vor dem Ende der Stimmabgabe vorsehen. Als zweiter Grund der Klagen wurde vom OVG RLP bemängelt, dass die „berechtigte“ Nichtzulassung einer zweiten Soldatenliste nicht ordnungsgemäß durch den Wahlvorstand beschlossen wurde. Dieser Anfechtungsgrund hätte für sich gesehen lediglich die Neuwahl der Soldatengruppe verursacht. Es ist insofern allerdings bemerkenswert, dass ein Kläger, der durch den vermeintlichen Fehler alle Sitze in der Soldatengruppe gewonnen hatte, mit Gerichtsbeschluss erfolgreich für die Zulassung der Konkurrenz eintrat!

Im Falle der gerichtlichen Auflösung der Personalvertretung verlangt das BPersVG die sofortige Einleitung einer Neuwahl des Personalrates beim BAAINBw und die unverzügliche Einberufung einer Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes durch die Dienststellenleitung. Dem ist die Leitung des BAAINBw unverzüglich nachgekommen und der Wahlvorstand hat die Neuwahl unverzüglich eingeleitet. Warum führt jetzt aber die Anfechtung der Wahl des örtlichen Personalrats in Koblenz / Lahnstein zur Neuwahl der örtlichen Personalräte bei den Außenstellen des BAAINBw und des Gesamtpersonalrats beim BAAINBw?

Hintergrund ist die Tatsache, dass der örtliche Personalrat in Koblenz / Lahnstein der Personalrat beim BAAINBw (Personalrat bei der Hauptdienststelle) ist, der ohne Weiteres aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) entsteht. Weitere örtliche Personalräte werden nur dann gebildet, wenn sich die Beschäftigten an einer entfernten Außenstelle per Mehrheitsbeschluss im Vorfeld einer Personalratswahl dafür entscheiden. Dieser Beschluss wird dem Wahlvorstand zum Personalrat an der Hauptdienststelle mitgeteilt, der prüft, ob er ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Letztlich wird dadurch festgelegt, ob die Beschäftigten in der Außenstelle weiterhin den örtlichen Personalrat an der Hauptdienststelle oder ihren eigenen Personalrat wählen (personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung). Wird ein weiterer örtlicher Personalrat gebildet, entsteht auch ein Gesamtpersonalrat bei der Dienststelle, der durch alle Beschäftigten der gesamten Dienststelle BAAINBw an allen Standorten gewählt wird. Die Wahlen dieser Gremien sind also notwendigerweise miteinander verbunden. Ohne einen Wahlvorstand zur Wahl des örtlichen Personalrats an der Hauptdienststelle kann es keine personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung geben, die Wahlen müssen zwingend synchron ablaufen.

Vom 06. bis 08.11.2023 finden nun die Wahlen zum Personalrat Koblenz / Lahnstein statt. Die örtlichen Personalräte an den Außenstellen werden nach Vorgabe der örtlichen Wahlvorstände am 08.11.2023 gewählt. Bei allen Wahlen wird ebenfalls der Gesamtpersonalrat beim BAAINBw gewählt. Mit den dann zeitnah stattfindenden konstituierenden Sitzungen der neuen Personalräte endet dann die Zuständigkeit der Wahlvorstände. Die Amtsperiode aller Gremien endet dann regulär im Mai 2028.

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr! Gehen Sie wählen!



Wie, wo, Wann?

- Wählen Sie am 06.11.2023 von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr Rittersturz-Kaserne, Lahnstein, Gebäude 8, Raum 012
- Wählen Sie am 07.11.2023 von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr Rheinliegenschaft, Koblenz, Eingang Regierungsstraße
- Wählen Sie am 07.11.2023 von 13:00 Uhr bis 16:00 Uhr Raumental, Block IV, Sonderspeiseraum, Raum 106
- Nutzen Sie den Buspendelverkehr am 08.11.2023 zwischen den Liegenschaften Metternich-Wasserplatz, Carl-Löhr-Straße, Joseph-Funken-Straße, Am Berg und Raumental.
- Beantragen Sie bei Ihrem örtlichen Wahlvorstand Briefwahlunterlagen.
Zum Beispiel beim örtlichen Wahlvorstand in Koblenz / Lahnstein unter Angabe Ihrer Adresse formlos per Mail: BAAINBwOertlicherWahlvorstand@bundeswehr.org

Wählen Sie VBB!

#WirSindVBB –

Für das Zivilpersonal der Bundeswehr



Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (www.vbb-baaibw.de) •

V. i. S. d. P.: Tanja Frerichs • Geschäftsstelle: 56068 Koblenz, Rheinstraße 1-5, Tel. 02 61 - 1 57 17 (auch Fax) • Textabdruck mit Quellenangabe gestattet; Belegexemplar erbeten • Textabdruck gekennzeichnete Artikel nur mit Genehmigung des Verfassers (Name ist der Redaktion bekannt) • Bezugs-kosten für Bereichsangehörige durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. •