



Verband der Beamten und  
Beschäftigten der Bundeswehr e.V.  
im dbb beamtenbund und tarifunion

**Wer – Wie – Was – Wieso – Weshalb – Warum – Wann**

# **Handreichung zur Personalratswahl**

**Vorbereitung ist die Voraussetzung für einen Wahlerfolg**



**WAHL 2024**

**#WirsindVBB – Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!**





## IMPRESSUM

### **Gender Erklärung:**

Zur besseren Lesbarkeit werden in diesem Leitfaden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen, Männer und Divers beziehen, nach Möglichkeit nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also im generisches Maskulinum.

Selbstverständlich sind damit alle Menschen angesprochen.

### **Haftungsausschluss:**

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche, die durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des VBB kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Der VBB behält es sich ausdrücklich vor, Teile der Seiten oder das gesamte Angebot ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.

Eine Vervielfältigung der vorliegenden Publikationen ist ohne ausdrückliche Zustimmung des VBB nicht gestattet.

Diese Ausarbeitung besitzt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Informationen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Sie ersetzen dennoch keine Rechtsberatung.

### **Herausgeber:**

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

im dbb deutschen beamtenbund und tarifunion

Baumschulallee 18a D – 53115 Bonn

Telefon: (0228) 38 92 70

Fax: (030) 311 741 49

E-Mail: mail@vbb-bund.de

## VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

spätestens alle vier Jahre stehen VBB-Funktionsträgerinnen und Funktionsträger auf allen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen vor der Aufgabe, Personalratswahlen erfolgreich zu gestalten und zu begleiten. Zahlreiche neue VBB-Akteure müssen hierzu vor Ort gewonnen werden. In der Regel verfügen diese nicht über langjährige Erfahrungen bei der aktiven Gestaltung von Personalratswahlen.

Die Planung, Vorbereitung und Durchführung von Wahlen zu den Personalvertretungen hat im VBB eine erfolgreiche Tradition.

Dies gibt uns die Gelegenheit, Erfahrungswerte mit dieser Handreichung aufzugreifen und weiter zu geben. Uns ist bewusst, dass trotz des Umfanges keine Vollständigkeit erreicht werden kann.

Hier geht es um die Fragen **Wer, Wie Was, Wieso, Weshalb, Warum, Wann?**

Nachfolgend präsentieren wir ein Werk, das nach der Erstellung im August 2022 erarbeitet und an das neue Bundespersonalvertretungsgesetz angepasst wurde. Es soll das umfangreiche gewerkschaftliche Betätigungsfeld der Personalratswahlen im Überblick darstellen.

Um tiefer in die vom Gesetz vorgegebenen Themen einzutreten, haben wir als tiefgehende Ergänzung unseren Leitfaden zur Personalratswahl herausgegeben. Dort werden anhand des BPersVG und der BPersVVO chronologisch die einzelnen Schritte bei der Personalratswahl erläutert.

Wir hoffen, dass wir mit dieser Handreichung den neuen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern Hilfe leisten und auch Anregungen für erfahrene VBB-Wahlkämpferinnen und -Wahlkämpfer geben können.

Für konstruktive Hinweise und Anregungen an die Adresse [mail@vbb-bund.de](mailto:mail@vbb-bund.de) sind wir jederzeit dankbar.

### Inhaltsverzeichnis

1. Vorbereitung – bereits 12 bis 6 Monate vor der Wahl
2. 6 bis 3 Monate vor der Wahl
3. Noch 3 Monate bis zur Wahl
4. Heiße Phase – noch 2 Monate bis zur Wahl
5. Endspurt – noch 1 Monat bis zur Wahl
6. Der Wahltag
7. Nach der Wahl ist vor der Wahl
8. Politischer Wahlkalender

## VORBEREITUNG

### 12 BIS 6 MONATE VOR DER WAHL

#### *Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner*

Es sollen verantwortliche Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für die Vorbereitung und Durchführung der Personalvertretungswahlen vor Ort, in den Bereichen und Landesverbänden und auf Bundesebene benannt und kommuniziert werden. Eine Übersicht über die jeweiligen Ansprechpartner des VBB ist über die Bundesgeschäftsstelle zu beziehen.

Diese Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner koordinieren den Informationsfluss, überwachen die Einhaltung der Terminalschiene und stehen bei Fragen von Mitgliedern zur Verfügung.

#### *Aufbau weiterer Kandidatinnen und Kandidaten*

Für den Erfolg oder Misserfolg von Wahlvorschlägen ist entscheidend, welche Kandidatinnen und Kandidaten für den VBB antreten. Geeignete Mitglieder für eine Tätigkeit im Personalrat zu gewinnen ist daher eine ständige Aufgabe der VBB – Ansprechpartner vor Ort. Durch intensive Mitgliederbetreuung und aktives Einbinden in das Geschehen in der Dienststelle können erfolversprechende Wahlbewerberinnen/Wahlbewerber gewonnen werden. Themen aus der Personalratsarbeit oder aus den Stufenvertretungen sollten daher regelmäßig (auch) Bestandteil von Verbandstreffen und Vorstandssitzungen der Standortgruppen oder von Bereichsversammlungen sein.

Eine intensive Einbindung der gewählten Kolleginnen und Kollegen in die Gewerkschaftsarbeit ist dringend zu empfehlen. Auch können Mitgliederseminare dazu beitragen, sowohl neue Mitglieder als auch Wahlbewerberinnen/Wahlbewerber zu gewinnen.

#### *Kandidatinnen-/Kandidatensuche und Benennung*

Die Vorschläge für eine Kandidatur zu den anstehenden Wahlen der Personalvertretungen sind über die Standortgruppen einzuholen und zu benennen. Dies betrifft alle zur Wahl anstehenden Personalratsgremien in der Bundeswehrverwaltung und ggf. im Bereich der Streitkräfte.

Sie stimmen die Aufstellung der Listen für die Gremien im Bereich der Standortgruppe (ggf. in Absprache mit dem Bereichs-/Landesgruppenvorstand) ab. Darüber hinaus melden sie geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl des BPR, GPR und HPR über die Bundesgeschäftsstelle an die Bundesleitung.

## 6 BIS 3 MONATE VOR DER WAHL

### *Vorstellen der Kandidatinnen und Kandidaten des VBB*

Die Vorschläge für eine Kandidatur zu den anstehenden Wahlen der Personalvertretungen sind von über die Standortgruppen einzuholen und zu benennen. Dies betrifft alle zur Wahl anstehenden Personalratsgremien in der Bundeswehrverwaltung und ggf. im Bereich der Streitkräfte.

### *Zustimmungserklärung zur Kandidatur*

Die Zustimmungserklärungen für die PR-Wahlen (Anlage 2) müssen jetzt vollständig eingeholt werden und der Ansprechpartnerin/dem Ansprechpartner der Bereiche und Landesverbänden / der Bundesgeschäftsstelle vorgelegt werden. Die laufende Nummer des Wahlvorschlages ist zunächst nicht auszufüllen. Zu beachten ist:

- ▶ Angabe der Funktionsbezeichnung im dienstlichen Sinn entspricht in der Regel der Tätigkeit nach Geschäftsverteilungsplan
- ▶ bei Beamten auch Amtsbezeichnung (z.B. Regierungssamtfrau)
- ▶ eigenhändige Unterschrift und Übermittlung in Papierform (kein Fax, keine E-Mail)

Die Zustimmungserklärung finden Sie als Download auf der Internetseite des VBB im Bereich Personalvertretung.

<https://www.vbb.dbb.de/der-vbb/personalvertretung/>

### *Wahlplakate*

Die Erstellung der Wahlplakate für die örtliche Personalratswahl erfolgt eigenverantwortlich durch die Standortgruppen vor Ort. Von der Bundesgeschäftsstelle wird über die Bereich und Landesverbände ein Plakatrohling im einheitlichen Layout zur Verfügung gestellt. Dieser kann mit Fotos der Kandidatinnen/Kandidaten und den weiteren Angaben ergänzt und dann eigenverantwortlich vor Ort mittels privatem Farbdruker, durch Druckerei/ Copyshop oder durch andere Möglichkeiten in der benötigten Stückzahl gedruckt werden.

Für die übergeordneten Personalräte werden diese Plakate auch in der Verbandszeitschrift veröffentlicht und auf unserer Internetseite eingestellt.

### *Kandidatinnen-/Kandidatenseminare*

Der VBB will bei den Personalratswahlen mit Inhalten überzeugen. Die aufgestellten Kandidatinnen/Kandidaten sollen im Vorfeld der Wahlen diese Inhalte in ihrer persönlichen, authentischen Art vertreten und damit für sich werben. Dies setzt erweiterte Grundkenntnis über Ziele und Positionen des VBB voraus.

Es ist insbesondere notwendig, sich auch mit Aufgaben und Fachgebieten zu beschäftigen, welche nicht dem eigenen Tätigkeitsfeld entsprechen. Die Organisation und Durchführung von Seminaren für Kandidatinnen-/Kandidaten auf Landes- und Bundesebene übernimmt die Bundesgeschäftsstelle. In den Bereichen und Landesverbänden sollten lokale Seminare organisiert und durchgeführt werden. Hierdurch können wesentliche Impulse vermitteln und die Motivation der Teilnehmerinnen/Teilnehmer für einen aktiven Wahlkampf beflügeln. Mögliche Inhalte stellen die Position des VBB und/oder des dbb zu aktuellen Problemstellungen in der Dienststelle oder im öffentlichen Dienst allgemein, das aktuelles Tarifgeschehen / Tarifverhandlungen / Arbeitskämpfe, die Vorteile des VBB durch Mitgliedschaft im dbb und dem dbb-Vorsorgewerkes, die Ziele des VBB entsprechend der Beschlüsse des Bundesvertretertages und der Bundesleitung sowie die Rechte und Pflichten als Wahlbewerberin/Wahlwerber dar.

Für die HPR- sowie der BPR-Kandidatinnen/Kandidaten auf den vorderen Listenplätzen werden entsprechende Seminare durch die Bundesleitung organisiert und durchgeführt.

## **Weitere Personalräte**

§ 7 BPersVG ermöglicht, dass von dem Grundsatz – eine Dienststelle, ein Personalrat – abgewichen werden kann. Unter bestimmten Voraussetzungen können Nebenstellen und Teile einer Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts als eigenständige Dienststelle gelten und dort einen weiteren Personalrat wählen. Nach § 93 BPersVG wird in diesen Fällen neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat gebildet.

Da Verselbständigungen i.d.R. erst nach Beginn des Wahlverfahrens erfolgen, ist deren Anzahl im Voraus nicht planbar. Bei den Bundesämtern mit dislozierten Bereichen und im BMVg wird dies jedoch in der Regel der Fall sein.

Hier ist es besonders wichtig auf Ebene der Standortgruppen zu kommunizieren, denn Vorabstimmungen für Verselbständigungen können und werden meist schon vor der offiziellen Wahlausschreibung stattfinden.

## **Wahlvorschlagslisten**

Die Bereiche und Landesverbände stellen Wahlvorschlagslisten für die Wahl des jeweiligen BPR und ggf. GPR auf und melden der Bundesgeschäftsstelle geeignete Kandidatinnen/Kandidaten für den HPR. Hierbei ist ein einheitliches Formular (Anlage 1) zu verwenden und aussagekräftig auszufüllen. Dem Wahlvorschlag ist darüber hinaus eine vollständig ausgefüllte und unterzeichnete Zustimmungserklärung (Anlage 2) der Bewerberin/des Bewerbers beizufügen. Die Übersendung der Listen muss termingerecht erfolgen. Die Bekanntgabe der Meldetermine erfolgt rechtzeitig durch die Bundesgeschäftsstelle.

## ***Hinweise zur Listenaufstellung***

Jeder Wahlvorschlag soll nach § 8 Abs. 1 BPersVVO mindestens doppelt so viel Bewerberinnen/Bewerber enthalten, wie bei Gruppenwahl Gruppenvertreterinnen/Gruppenvertreter oder bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind. Alte Personalistenweisheit: „Einer ist Keiner und Zwei sind Einer!“

In jedem Fall sollte sichergestellt sein, dass bei realistischer Einschätzung der Wahlchancen eine ausreichende Anzahl von Ersatzmitgliedern verbleibt.

Es muss Klarheit darüber bestehen, dass Kandidatinnen und Kandidaten auf den vorderen Listenplätzen bereit und in der Lage dazu sein müssen, ein Vorstandsamt im Personalrat zu übernehmen und schließt ggf. die Bereitschaft ein, sich vom Dienst ganz- oder teilweise freustellen zu lassen.

Alle Veränderungen in den persönlichen oder dienstlichen Verhältnissen sind durch die Kandidatinnen und Kandidaten jederzeit, unverzüglich mitzuteilen.

## ***Listen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern (ArbN)***

Beim Bundesvertretertag in 2014 hatte der VBB die Öffnung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschlossen. 2019 wurde in Verbindung mit einer Satzungsänderung auch der Name in Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr angepasst.

Bereits bei den kurz darauf stattgefundenen Personalratswahlen, war der VBB mit ArbN-Listen sehr erfolgreich.

Überall dort, wo der VBB mit ArbN-Listen angetreten ist, bedeutete dies einen Stimmenzuwachs, welcher sich bei der jeweiligen Sitzverteilung der neugebildeten Personalräte positiv auswirkte. Zum Teil konnten damit absolute Mehrheiten gesichert bzw. erreicht werden.

Dies gilt es nun in den Folgejahren fortzusetzen und weiter auszubauen. In den Dienststellen, in denen bislang noch keine Arbeitnehmerliste vertreten war, gilt es bei den kommenden Personalratswahlen solche zu etablieren. Eine besondere Verantwortung kommt hierbei auf die Standortgruppenvorsitzenden zu, indem sie Mitglieder für Personalratsarbeit finden und begeistern. Hierbei gilt es auch die Möglichkeit der Neumitgliederwerbung in den Blick zu nehmen.

## ***Wahlwerbung***

Wahlplakate für die Wahlen zum BPR, ggf. GPR und HPR werden durch den Arbeitskreis Wahlen vorbereitet und auf einer Bundesvorstandssitzung vorgestellt. Entsprechende Druckexemplare werden rechtzeitig zur Wahl den Bereichen/Landesverbänden zur internen Verteilung durch die Bundesgeschäftsstelle übersandt.

Für die Wahlen zu den BPR und örtlichen PR werden durch die Bundesgeschäftsstelle Rohlinge im Bundesdesign zum eigenständigen Erstellen und Drucken von regionalen bzw. örtlichen Plakaten und Flyern etc. zur Verfügung gestellt.



## ***Vorstellen von Kandidatinnen und Kandidaten des VBB***

Um unseren Kolleginnen und Kollegen die Kandidatinnen und Kandidaten des VBB näher zu bringen, ist es eine Überlegung wert, den Einen oder Anderen als Redner zu einer Personalversammlung einzuladen. Zwecks Terminabstimmung wäre 6 Monate vor der Wahl der richtige Zeitpunkt.

## **NOCH 3 MONATE BIS ZUR WAHL**

### ***Bildung des Wahlvorstandes***

Der Wahlvorstand der Dienststellen wird nach § 21 BPersVG durch den jeweiligen aktuellen Personalrat bestimmt. Für die Wahl des Bezirkspersonalrates bestimmt dieser den BPR-Wahlvorstand, der Hauptpersonalrat einen HPR-Wahlvorstand. Sind weitere Personalräte durch Verselbstständigung sowie Gesamtpersonalräte zu wählen, werden hierzu eigene Wahlvorstände und GPR-Wahlvorstände gebildet. Unabhängig von den Mehrheitsverhältnissen in diesen Gremien ist anzustreben, dass mindestens eine VBB-Vertreterin/ein VBB-Vertreter dem Wahlvorstand angehört. Das Gruppenprinzip (Vertretung für Arbeitnehmer, Beamte und Soldaten) ist zu beachten. Auch die entsprechenden Stellvertreterinnen/Stellvertreter müssen der Gruppe der zu vertretenden Mitglieder angehören. Schulungsmaßnahmen für Wahlvorstände werden über den dbb, den VBB oder die Dienststelle (Inhouse-Maßnahme) angeboten.



## HEIßE PHASE NOCH 2 MONATE BIS ZUR WAHL

### *Teilnahme des VBB an den Sitzungen des Wahlvorstandes*

Solange nicht auf eine grundsätzliche Teilnahme seitens der Gewerkschaft oder dem benannten Bevollmächtigten verzichtet wurde, ist eine Gewerkschaft über Termine des Wahlvorstandes zu unterrichten und die Möglichkeit der Teilnahme zu eröffnen. Wenn keine VBB Vertreterin/kein VBB-Vertreter dem Wahlvorstand angehört, sollte – zumindest bei wichtigen Sitzungen – vom Teilnahmerecht einer Gewerkschaftsvertreterin/eines Gewerkschaftsvertreters des VBB Gebrauch gemacht werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine dienstliche Tätigkeit, so dass dies außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Abrechnung einer etwaigen Dienstreise über die Dienststelle erfolgt.

Voraussetzung hierfür ist, dass der VBB in der Dienststelle mit mindestens einem Mitglied vertreten ist. Welches Mitglied das ist, muss nicht offenbart werden. Ein Musterschreiben zur Anzeige gegenüber dem Wahlvorstand befindet sich auf unserer Internetseite unter dem Punkt Personalvertretung.

<https://www.vbb.dbb.de/der-vbb/personalvertretung/>

### *Aushang der Plakate in den Dienststellen*

Die Dienststelle ist verpflichtet allen Wahlbewerberinnen/Wahlbewerbern die Möglichkeit zum Aushang von Informationen und Plakaten zu geben. Oft reichen die gängigen „schwarzen Bretter“ dafür nicht aus und zusätzliche Pinnwände werden vorübergehend aufgestellt.

Es empfiehlt sich rechtzeitig Kontakt mit dem Internen Dienst aufzunehmen, weil die Beschaffung/Aufstellung erfahrungsgemäß Zeit in Anspruch nimmt.

Zum Aushang gelten die Grundsätze:

- ▶ weder zu früh, noch zu spät (an Briefwahl denken)
- ▶ gut sichtbar
- ▶ möglichst in von Beschäftigten (!) stark frequentierten Bereichen
- ▶ Geschäftsstellen / Hilfsstellen / Lokationen nicht vergessen!

Zudem ist es sinnvoll, die Aushänge regelmäßig zu prüfen und beschädigte Plakate auszutauschen und fehlende Plakate wieder zu ergänzen.

Briefwahl ist schon aus demokratischen Gesichtspunkten und auch auf Grund der Legitimation der Personalvertretung ist eine hohe Wahlbeteiligung anzustreben. Hinzu kommt, dass eine niedrige Wahlbeteiligung den VBB eher schwächt und freie Listen profitieren. Daher sollte u.a. offensiv über die Möglichkeit einer schriftlichen Stimmenangabe informiert werden. Leider treten bei der Briefwahl häufig ungültige Stimmen auf, weil das Verfahren und der Ablauf nicht transparent genug vermittelt werden.

## ENDSPURT NOCH 1 MONAT BIS ZUR WAHL

### *Wahlwerbung und Werbegeschenke*

Erfolgreiche Wahlwerbung erfordert aktives Auftreten und viele Gespräche mit den Wählerinnen und Wählern. Die übersandten oder auch selbst beschafften Werbemittel sind dazu ein guter Türöffner. Wo immer es möglich ist, sollten sie persönlich – am besten durch die jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten selbst – verteilt und nicht mit der Post versandt oder nur ausgelegt werden.

Bei allen Werbeaktivitäten und insbesondere beim Versand von E-Mails ist zu bedenken, dass zu häufige Aktionen schnell als nervend oder lästig empfunden werden können.

#### **Wichtige Informationen: Ja! Spam: Nein!**

Über die Bundesgeschäftsstelle können über die Bereiche und Landesverbände des VBB Werbemittel und Werbegeschenke bestellt werden. Auch ist es möglich Vorschläge für Werbegeschenke einzureichen, damit diese in erforderlichem Umfang bestellt werden können.

Ein Katalog über die vorhandenen bzw. zu beschaffenden Werbemittel kann bei der Bundesgeschäftsstelle angefordert werden. Dieser liegt aber i.d.R. auch in den Standortgruppen vor.

## DER WAHLTAG *Präsenz am Wahltag*

Auch am Wahltag sind Aktionen, wie z.B. eine persönliche Begrüßung am Personaleingang, ein kleines Präsent, etc. möglich. Es ist jedoch streng darauf zu achten, dass dies nicht zu nah am Wahllokal erfolgt und der Anschein einer Wahlbeeinflussung vermieden wird.

Nach § 20 BPersVWO erfolgt die Stimmenauszählung durch den Wahlvorstand unverzüglich nach Abschluss der Wahl. Die Auszählung der Stimmen findet öffentlich statt. Eine Vertreterin/ein Vertreter des VBB (in der Regel der jeweiligen örtlichen Standortgruppe) sollte unbedingt daran teilnehmen, die Ergebnisse erfassen und entsprechend an den Bereich bzw. Landesverband (bei BPR an die Bundesgeschäftsstelle) melden.

## ***Wahlhelferinnen und Wahlhelfer***

Sofern nicht Vertreter des VBB im Wahlvorstand vertreten sind, ist es ratsam dass der VBB zumindest durch Wahlhelferinnen und Wahlhelfer im Wahllokal und auch bei der Stimmauszählung vertreten ist. Diese Aufgaben sind absolut notwendig und entsprechen einer Personalratstätigkeit im Sinne des § 51 BPersVG, so dass hierfür eine entsprechende Dienstbefreiung durch die Dienststelle zu gewähren ist.

## ***Die Auszählung der Stimmen***

Die Auszählung der Stimmen findet öffentlich statt. Eine Vertreterin/ein Vertreter des VBB (in der Regel der jeweiligen örtlichen Standortgruppe) hat daran teilzunehmen, die Ergebnisse zu erfassen und entsprechend über die Bereiche und Landesverbände an die Bundesgeschäftsstelle zu melden.

## ***Dankschreiben***

Die Personalratswahlen sind gerade erst abgeschlossen. Alle abgegebenen Stimmen sind gezählt und die Ergebnisse stehen fest. Wahrscheinlich waren die Kandidatinnen und Kandidaten des VBB wieder ausgesprochen erfolgreich. Die Wählerinnen und Wähler haben uns ihr Vertrauen geschenkt und aktiv an der Wahl teilgenommen.

Bevor das aufreibende Tagesgeschäft in der Personalratsarbeit nun Einzug hält ist es Zeit, den Wählerinnen und Wählern zu danken. Ein kurzes (!) freundliches Anschreiben in einer E-Mail und/oder auf der Homepage sollte uns dies Wert sein. Nicht zu vergessen sind natürlich auch die Kandidatinnen und Kandidaten sowie alle, die uns unterstützt und sich für den Wahlerfolg des VBB eingesetzt haben. Die Gratulation bei einer erfolgreichen Kandidatur sollte unmittelbar nach der Wahl telefonisch oder schriftlich erfolgen. Auch im Rahmen der Wahlauswertung bietet es sich an, besondere Leistungen hervorzuheben und anzuerkennen.

## ***Die Konstituierung des Personalrates***

Fünf Tage nach der Wahl konstituiert sich nach § 36 BPersVG der Personalrat. In dieser ersten (konstituierenden) Sitzung des Personalrates wird nach § 34 Abs. 1 BPersVG der Vorstand aus der Mitte des Personalrates gebildet. Dabei muss dem Vorstand ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Ab einer Größe von 11 Mitgliedern wird nach § 34 Abs. 2 BPersVG der Vorstand um 2 weitere Mitglieder erweitert.

Der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Personalrates wird nach § 35 BPersVG mit einfacher Mehrheit aus den nach § 34 Abs. 1 BPersVG gewählten Vorstandsmitgliedern bestimmt. Die Mitglieder aus dem erweiterten Vorstand können nicht den Vorsitz übernehmen!

## ***Vertreter des VBB müssen sich vorher über folgende Fragen einig sein:***

- ▶ Wer strebt den Vorsitz an und ist bereit ggf. in die Freistellung zu gehen?
- ▶ Wer strebt ggf. welches Vorstandsamt an und ist bereit es auszufüllen?
- ▶ Auf welche gemeinsamen Kandidatinnen/Kandidaten einigt sich die „Fraktion“?
- ▶ Sind Koalitionen erforderlich, möglich und sinnvoll?  
Absprachen mit anderen Listen unbedingt vor der Konstituierung vornehmen!
- ▶ Schlägt der VBB die Versammlungsleiterin/den Versammlungsleiter vor?
- ▶ Wird geheime Abstimmung beantragt?
- ▶ Wie soll mit Freistellungsansprüchen umgegangen werden?

## ***Gut geschult ist halb gewonnen!***

Für neu gewählte Personalratsmitglieder ist der wichtigste Schritt die Anmeldung zu den BPersVG-Grundschulungen. Der VBB, der dbb und andere Gewerkschaften und Verbände bieten regelmäßig einwöchige Seminare an, welche die Dienststelle unter Gewährung von (bezahltem) Sonderurlaub zu finanzieren hat.

Nach § 54 BPersVG stehen den Personalratsmitgliedern insgesamt 3 Wochen zur Weiterbildung innerhalb der Amtsperiode zu.

Die Kosten für die Schulung eines Ersatzmitglieds werden dann übernommen, wenn dieses zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Personalrats erforderlich ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Personalratsmitglied bei einer längeren außergewöhnlichen Abwesenheit durch ein Ersatzmitglied vertreten werden muss oder wenn im Einzelfall zu erwarten ist, dass ein Ersatzmitglied aufgrund seines Listenplatzes ähnlich häufig an den Personalratssitzungen teilnehmen wird wie die Mitglieder des Personalrats.

Es ist in jedem Fall ein Beschluss des Personalrats über die Entsendung des Mitgliedes bzw. Ersatzmitgliedes zu Schulungen erforderlich.

## ***Tue Gutes und rede darüber!***

Die Tätigkeit im Personalrat ist keine Geheimdiplomatie. Wenn die Beschäftigten erneut dem VBB ihr Vertrauen aussprechen sollen, sind regelmäßige Informationen aus der Arbeit der VBB-Vertreterinnen/-Vertreter in den Personalräten unerlässlich. Hier ist, auch unter dem Aspekt der vertrauensvollen Zusammenarbeit, ein sachliches und faires Auftreten unerlässlich. Der VBB kämpft immer für etwas und nicht gegen andere Gewerkschaften oder die Dienststelle.

Für Informationszwecke stellt der Dienstherr nach § 48 BPersVG dem Personalrat geeignete Plätze für Aushänge sowie die üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationswege zu Verfügung.

Auch Gewerkschaften haben das Recht, über den E-Mail-Verteiler des Betriebs gewerkschaftliche Informationen zu versenden, soweit hierdurch weder nennenswerte Betriebsablaufstörungen eintreten, noch spürbare, der Gewerkschaft zuzurechnende wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers eintreten. Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine unaufgeforderte Information der Beschäftigten handelt. Die vorherige Einholung des Einverständnisses der Dienststelle ist nicht erforderlich.

### *Man kann über alles reden – außer ...*

Die Schweigepflicht nach § 11 BPersVG ist unbedingt einzuhalten! Insbesondere der Verlauf der Meinungsbildung darf niemals öffentlich gemacht werden.

Das eigene Abstimmungsverhalten unterliegt dieser Einschränkung jedoch nicht. Auch das Ergebnis der Meinungsbildung unterliegt in der Regel nicht der Schweigepflicht, weil die Beschäftigten zumindest im Rahmen des Tätigkeitsberichts der Personalvertretung einen Anspruch darauf haben zu erfahren, wie die Meinung der Personalvertretung zu bestimmten Angelegenheiten ist.

Die öffentliche Bekanntgabe der Stimmenverhältnisse, die zur Zustimmung oder Ablehnung geführt haben, unterliegt jedoch ebenfalls der Schweigepflicht.

Die Verletzung der Schweigepflicht kann zu einem Ausschluss wegen grober Pflichtverletzung aus der Personalvertretung führen. Ein Personalratsmitglied kann seinen abweichenden Standpunkt als solchen im Vergleich zu einem gefassten Mehrheitsbeschluss vertreten und darlegen. Es darf aber nicht den Meinungsbildungsprozess sowie den Standpunkt der übrigen Personalratsmitglieder im Rahmen dieser Kritik beanstanden. Infolgedessen darf auch in der Öffentlichkeit das Abstimmungsverhalten eines einzelnen Personalratsmitglieds nicht bekanntgegeben werden.

Personalratsmitglieder, die einer bestimmten Gewerkschaft angehören, dürfen auf die von ihnen geleistete Arbeit im Personalrat in einem Informationsblatt hinweisen. Gleichfalls dürfen sie verdeutlichen, welche Erfolge sie durch ihren Einsatz erreicht haben. Daher darf auch an der Tätigkeit von Personalratsmitgliedern anderer Gewerkschaften Kritik geübt werden, sofern sich diese Kritik gegen die „gewerkschaftliche Fraktion“, nicht aber gegen ein einzelnes Personalratsmitglied richtet. In jedem Fall besteht die Pflicht zu einer sachlichen Auseinandersetzung, die nichts Herabsetzendes und nichts Herabwürdigendes enthalten darf, das über den Rahmen einer sachlich gebotenen Auseinandersetzung hinausgeht.

## Wer hilft bei Fragen?

In erster Linie sollten örtliche Kontakte zu erfahrenen Kolleginnen und Kollegen genutzt werden. Soweit auch die Standortgruppenvorsitzenden nicht weiterhelfen können, unterstützen die Bereiche und Landesverbände. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit sich über die Bundesgeschäftsstelle des VBB an die Bundesleitung zu wenden.

## POLITISCHER WAHLKALENDER

### Übersicht und konkrete Termine zur Wahl

Die Personalratswahlen laufen nach einem strikt vorgegeben Terminplan ab. Dabei kommt es besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Fristen an. Diese sind durch das BPersVG und durch die Wahlordnung dazu, der BPersVVO vorgegeben und werden mal nach Arbeitstagen, mal nach Kalendertagen berechnet. Der Wahltermin im Bereich der Bundeswehr wird durch den Hauptwahlvorstand beim Bundesministerium der Verteidigung vorgegeben. Ausgehend von diesem letzten Tag der Wahl, also dem Tag der Stimmauszählung berechnen sich alle Fristen im Wahlverfahren. Hierzu gibt stellt der VBB einen elektronischen Wahlkalender als Excel-Datei bereit, wo alle o.a. Fristen automatisch berechnet werden.

|   |                                     |                          |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| Die Eingabe der nebenstehenden Daten ist notwendig zur Berechnung der einzelnen Fristen.<br><b>(In Spalte F keine Eingaben machen da dort Formeln hinterlegt sind!)</b><br>Es wird jeweils der frühest, mögliche Beginn der Fristen berechnet.<br>Beschlossene Fristen der Wahlvorstände können manuell eingegeben. | Ende der Amtszeit des Personalrates | Freitag, 31. Mai 2024    |
|   | Bestellung des Wahlvorstandes       | Freitag, 5. April 2024   |
|   | Erster Wahltag                      | Dienstag, 16. April 2024 |
|   | Letzter Wahltag                     | Freitag, 19. April 2024  |

|    | Aufgaben/ Maßnahmen   | Rechtsgrundlagen           | Fristen   | Termine (automatisch)  | Termine (manuell)      |
|----|---|----------------------------|---|------------------------|------------------------|
| 1. | Ende der Amtszeit des bisherigen Personalrats   | § 2 und 28 BPersVG         |   | Freitag, 31. Mai 2024  | Freitag, 31. Mai 2024  |
| 2. | Bstellung des Wahlvorstandes durch den bisherigen Personalrats                                    | § 21 Abs. 1 Satz 1 BPersVG | Spät 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats | Freitag, 5. April 2024 | Freitag, 5. April 2024 |
| 3. | Erste Sitzung des Wahlvorstands: Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans |                            | Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands                    | Freitag, 5. April 2024 |                        |

Letztendlich ist aber der örtliche Wahlvorstand in jeder Dienststelle für die Festlegung und Einhaltung der Fristen eigenverantwortlich.

## ***Wahlpolitische Termine und Themen für die Verbandsarbeit***

Mit dieser Handreichung ist bereits ein Ablaufplan für die notwendigen Veranstaltungen, Schulungen und Werbemaßnahmen gegeben worden.

Neben all den rechtlichen Vorgaben die es bei einer Personalratswahl zu beachten gilt, gibt es aber auch wahltaktische Überlegungen, die ebenfalls einen Einfluss auf das Ergebnis einer Wahl haben.

Allein schon die Frage ob man in einer Dienststelle die Wahl als Personenwahl, oder aber durch Einreichung weiterer Listen als Listenwahl durchführt hat Auswirkungen auf das Ergebnis.

Bei der Personenwahl kann im Vorfeld keine Reihung von Kandidaten vorgenommen werden, weil alleine das Wahlergebnis bestimmt in welcher Reihenfolge die Kandidaten in ein Gremium gewählt werden.

Bei der Listenwahl wird hingegen eine Liste gewählt, bei der die Reihung bereits vor der Wahl von den Listenführern festgelegt wird.

Diese Form der Listenwahl ist für den Verband notwendig um gezielt Kandidaten in den einzelnen Gremien zu positionieren.

## ***Aktive Mitarbeit und Gestaltung***

Von den Kandidaten für die ersten Listeplätze wird die Bereitschaft in eine Freistellung zu gehen vorausgesetzt.

Weiterhin ergibt sich die Notwendigkeit, dass die Kandidaten auf den oberen Listenplätzen den Vorsitz eines Gremiums, oder aber zumindest ein Vorstandsamt wie den stellvertretenden Vorsitz, bzw. das Amt eines Gruppensprechers oder Aufgaben wie die Protokollführung anstreben um dort aktiv die Interessen unseres Verbandes zu vertreten.

Nur wer aktiv in der Mitarbeit steht kann auch etwas bewirken und somit Gestalten.

Daher ist eine gut geplante Reihung der Listen bereits die halbe Strecke zum Ziel. Sowohl der Anteil von Frauen und Männern sowie verschiedene Dienstgradgruppen sind dabei schon auf Grund des BPersVG zu beachten.

Wichtig ist es für die Zukunft auch neue und unerfahrene Kandidaten neben altgedienten Personalräten in einem Gremium zu installieren. Denn irgendwann sind die „Alten“ nicht mehr wahlberechtigt. Dann ist es wichtig, dass die nachfolgende Generation von Personalräten entsprechend geschult und eingearbeitet ist, um auch zukünftig den Verband in den Personalräten der Bundeswehr als straken Verhandlungspartner zu vertreten.



---

## Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

### Bundesgeschäftsstelle:

Baumschulallee 18a  
53115 Bonn  
Telefon 0228/3892 70

---

Besuchen Sie uns unter:

[www.vbb-bund.de](http://www.vbb-bund.de)

bzw.:

