



# DBWV

Erfahrung.Kompetenz.Gemeinschaft.

## Beschlüsse

Für unsere Mitglieder!

21. Hauptversammlung vom  
13. bis 16. Dezember 2021

#WirGestaltenUnserMorgen

# Erfahrung.Kompetenz.Gemeinschaft.



#WirGestaltenUnserMorgen

**Von Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher**

die 21. Hauptversammlung des DBwV hat im Dezember 2021 einen neuen Bundesvorstand gewählt. Zugleich hat sie mit ihren Beschlüssen die inhaltlichen Stoßrichtungen für die nächsten vier Jahre festgelegt. Für uns ist das die Grundlage des verbandlichen Handelns und konkreter Arbeitsauftrag zugleich.

Ich erlaube mir heute, Ihnen den Beschlussumdruck der Hauptversammlung zur Kenntnis zu geben. Vor dem Hintergrund der ausgerufenen „Zeitenwende“ und dem festen politischen Willen, die Bundeswehr innerhalb kurzer Zeit unter den „wirksamsten“ Streitkräften Europas zu etablieren, ist unser Ziel als Verband heute aktueller denn je: Als Interessenvertretung aller Menschen der Bundeswehr leisten wir unseren Beitrag zur Hebung der umfassenden personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Ich bin mir sicher, dass die Beschlüsse der 21. Hauptversammlung dazu die richtigen Weichenstellungen geben.

In diesem Sinne bitte ich Sie, diese bei ihrer Meinungs- und Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit in den nächsten Jahren.



Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher,  
Stellvertreter des Bundesvorsitzenden

<b>Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbands e. V.</b>	<b>6</b>
<b>Beschlüsse 21. Hauptversammlung</b>	<b>12</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>13</b>
<b>Sachgebiet I: Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa</b>	<b>16</b>
<b>Sachgebiet II: Beteiligungsrechte und Gleichstellung</b>	<b>20</b>
<b>Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht</b>	<b>21</b>
<b>Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete</b>	<b>29</b>
<b>Sachgebiet V: Versorgung und Beihilfe</b>	<b>40</b>
<b>Sachgebiet VI: Betreuung und Fürsorge</b>	<b>49</b>
<b>Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)</b>	<b>62</b>
<b>Sachgebiet VIII: Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden</b>	<b>70</b>
<b>Sachgebiet IX: Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten</b>	<b>73</b>
<b>Sachgebiet X: Bundeswehr und Gesellschaft</b>	<b>81</b>
<b>Satzung</b>	<b>84</b>
<b>Zusammensetzung des Bundesvorstands nach der 21. Hauptversammlung</b>	<b>98</b>





## Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbandes e. V.

### Präambel

Der Deutsche BundeswehrVerband bekräftigt seine Mitverantwortung für Frieden in Freiheit und Gerechtigkeit, sein Einstehen für die Grundsätze und Werte des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, seine Mitwirkung an der europäischen Einigung und am Ausbau der internationalen Weltordnung auf der Grundlage der Charta der Vereinten Nationen.

## Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbandes e. V.

### A. Selbstverständnis des Deutschen BundeswehrVerbandes

#### *Einheits- und Spitzenorganisation*

Der Deutsche BundeswehrVerband ist die unabhängige Einheits- und Spitzenorganisation zur Vertretung der allgemeinen, ideellen, sozialen und beruflichen Interessen aller aktiven und ehemaligen Soldaten<sup>1</sup> deutscher Streitkräfte, der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr, der Reservisten und freiwillig Wehrdienstleistenden sowie ihrer Familienangehörigen und Hinterbliebenen gegenüber Parlament, Regierung, Gesellschaft und Öffentlichkeit in Deutschland und Europa.

#### *Dienst am Mitglied*

Die unmittelbare Unterstützung, Beratung und Betreuung seiner Mitglieder durch seine Landes- und Bundesgeschäftsstellen und seine Vorstände auf allen verbandlichen Ebenen ist zentraler Daseinszweck des Verbandes.

Verschwimmende militärische Strukturen und kontinuierliche Reform- oder Transformationsprozesse haben die Menschen in der Bundeswehr verunsichert und berauben sie zunehmend ihrer militärischen Heimat und Tradition, die von fundamentaler Bedeutung für soldatische Identität sind. Der Deutsche BundeswehrVerband bietet seinen Mitgliedern, die auch nach Ende ihrer Dienstzeit den Bezug zur Bundeswehr, ihrer Interessenvertretung und kameradschaftlichem Gefüge bewahren, fördern und pflegen wollen, eine Heimat. Diese ist mit einem fassbaren, verbindlichen und verbindenden soldatischen Leitbild verknüpft. Identität

Der Deutsche BundeswehrVerband besitzt durch seine soldatische Prägung und die in der soldatischen Treuepflicht begründete besondere gesellschaftliche Verantwortung ein Alleinstellungsmerkmal in Deutschland und seiner modernen, pluralistischen Gesellschaft. Dieses verleiht dem Deutschen BundeswehrVerband eine besondere gesellschaftliche Bedeutung und Stärke. Die naturgemäß beschränkte Anwendbarkeit gewerkschaftlicher Instrumente zur politischen Interessendurchsetzung gleicht der Verband durch seine besondere Glaubwürdigkeit aus.

Die Erfahrungen des Weltkrieges und des Missbrauchs durch einen verbrecherischen Unrechtsstaat, die Opferbereitschaft des militärischen Widerstandes gegen das Nazi-regime, die Gründung der deutschen Nachkriegsdemokratie und ihrer dem Prinzip des „Staatsbürgers in Uniform“ verpflichteten Bundeswehr und deren gesellschaftlichen Verankerung, die katastrophalen Risiken des Kalten Krieges und eines potentiellen Bruderkrieges zwischen West-

und Ostdeutschland, das Glück der deutschen Einigung sowie die vielen Auslandseinsätze im Auftrag des wiedervereinigten Deutschlands prägen und leiten alle Generationen der Mitglieder des Deutschen BundeswehrVerbandes. Diese Prägung wird durch die in Jahrzehnten bewährte, einzigartig solidarische Gemeinschaft der Mitglieder im Deutschen BundeswehrVerband über jede durch die Zugehörigkeit zu Teilstreitkräften, Statusgruppen oder Laufbahnen gebildete Grenze hinaus untermauert.

Jedes Mitglied - unabhängig von seinem Status als Soldat, zivilem Angehörigen der Bundeswehr oder als Familienmitglied - bekennt sich durch seine Mitgliedschaft im Deutschen BundeswehrVerband zu dieser gemeinsamen Erfahrung und Verantwortung gegenüber der Bundeswehr und der deutschen und europäischen Gesellschaft und stärkt Erhalt und die Fortentwicklung dieses Wertekanons.

#### *Ehrenamt*

Ehrenamtliches Engagement ist Voraussetzung für das Funktionieren der Gesellschaft und des politischen System Deutschlands. Auch das Wirken des Deutschen BundeswehrVerbandes wird durch die ehrenamtliche Arbeit seiner Mandatsträger gewährleistet. Sie verleihen dem Verband als Berufsvertretung eine hohe Glaubwürdigkeit, moralische Kompetenz und einen signifikant hohen Anteil an der öffentlichen Deutung von Themen, die die Bundeswehr betreffen.

#### *Demographischer Wandel*

Die fortschreitende Alterung der Bevölkerung Deutschlands hat Auswirkungen auf Gesellschaft, Volkswirtschaft und Bundeswehr. Der Deutsche BundeswehrVerband bringt sich in die gesellschaftlichen und politischen Debatten über den Umgang mit dieser Herausforderung ein. Der Deutsche BundeswehrVerband steht auch gegenüber seinen älteren Mitgliedern in unmittelbarer Verantwortung. Er trägt zur Fortentwicklung von Rahmenbedingungen bei, die bei seinen Mitgliedern für Sicherheit und Zufriedenheit auch im Alter stehen. Diese umfassen die Gewährleistung sozialer Sicherheit und Fürsorge, die Bereitstellung erforderlicher Informationen für die Teilhabe am sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben und einen Beitrag zum Erhalt altersgerechter Mobilität. Dazu stärkt und fördert der Verband ehrenamtliche Potenziale in der Mitgliedschaft auf allen seinen Ebenen.

#### *Mitarbeitervertretung*

Zur Durchsetzung der personellen, sozialen und dienstlichen Belange seiner Mitglieder arbeitet der Deutsche Bun-

<sup>1</sup>Die im Grundsatzprogramm enthaltenen Bezeichnungen beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.



## Grundsatzprogramm des Deutschen Bundeswehrverbandes e. V.

deswehrverband eng und vertrauensvoll mit den gesetzlich garantierten Mitarbeitervertretungen der jeweiligen Bereiche (Personalvertretungen, Betriebsräte, Vertrauenspersonen und deren Gremien, Schwerbehindertenvertretungen und andere Sondervertretungen) zusammen. Dabei nimmt er insbesondere über die Begleitung von und Mitwirkung in deren gesetzlichen Verfahren maßgeblichen gestalten den Einfluss auf das Handeln der Vorgesetzten aller Ebenen, und strebt dazu die inhaltliche Führung in diesen Gremien an.

### Innerverbandliche Demokratie

Im Unterschied zur militärisch-hierarchischen Struktur der Streitkräfte auf der Basis von Befehl und Gehorsam ist der Deutsche Bundeswehrverband eine auf der Legitimation durch die Mitglieder beruhende demokratische Organisation.

Alle Mandatsträger des Deutschen Bundeswehrverbandes sind aufgrund demokratischer Wahlen dazu legitimiert, in ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich für den Verband zu sprechen und zu handeln.

### Unabhängigkeit

Ideelle, politische und materielle Unabhängigkeit ist für den Deutschen Bundeswehrverband ein unverzichtbares Prinzip seines Handelns und Voraussetzung erfolgreicher Verbandsarbeit.

Diese Unabhängigkeit gilt insbesondere gegenüber der politischen und militärischen Führung der Bundeswehr, gegenüber Parteien, religiösen und weltanschaulichen Organisationen sowie Wirtschaftsunternehmen.

Offene Kritik oder Zustimmung von Seiten des Verbandes zu politischen oder militärischen Entscheidungen beruhen auf der von dieser Unabhängigkeit getragenen Souveränität.

### Unvereinbarkeit

Der Verband lehnt politisches Engagement an den extremen Rändern des politischen Spektrums ab. Die Unterstützung von Organisationen, die die freiheitliche demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland in Frage stellen, ist mit der Mitgliedschaft im Deutschen Bundeswehrverband nicht vereinbar.

### Kooperation und Konflikt

Der Deutsche Bundeswehrverband ist zur engen Zusammenarbeit mit den Parlamenten und Regierungen in Europa, in Bund und Ländern sowie mit der politischen und mi-

litärischen Führung der Bundeswehr bereit. Dies bedeutet nicht Vermeidung oder Verschleierung von Konflikten aufgrund unterschiedlicher Auffassungen und Zielsetzungen, die sich aus der Vertretung der Interessen ergeben können. Grundlage für eine faire Partnerschaft bei der Überwindung von Konflikten ist die rechtzeitige und umfassende Beteiligung des Deutschen Bundeswehrverbandes an allen Entscheidungen und Maßnahmen, welche die Belange der Mitglieder berühren. Der Deutsche Bundeswehrverband besteht auf die ihm zustehende, gesetzlich festgeschriebene Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren.

### Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben sich im Kampf um Freiheit, Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit historische Verdienste erworben. Sie sind unverzichtbare Säule der sozialen Stabilität in Deutschland. Neue Dimensionen gewerkschaftlicher Verantwortung werden angesichts der globalisierten Welt und ihren Auswirkungen auf die sozialen Rahmenbedingungen sichtbar.

Der Deutsche Bundeswehrverband ist aus historischen Gründen kein integrierter Teil der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Er ist Spitzenorganisation aus eigenem Recht und in seinem Handeln den anderen deutschen Gewerkschaften gleichgestellt. Die Besonderheiten der Bundeswehr und dabei speziell des Soldatenberufs werden ausschließlich im Deutschen Bundeswehrverband abgebildet. Mit Gewerkschaften, die die vom Grundgesetz gezogenen Grenzen zwischen Tarif- und Dienstrecht respektieren, arbeitet der Deutsche Bundeswehrverband zusammen. Bei Arbeitskämpfen im Tarifbereich lehnt der Deutsche Bundeswehrverband den Einsatz von Soldaten sowie Beamten als Streikbrecher ab.

### Sicherheitspolitische Debatte

Sicherheits- und verteidigungspolitische Entscheidungen haben unmittelbare Folgen für die Menschen in der Bundeswehr. Der Deutsche Bundeswehrverband beteiligt sich aus diesem Grund an der sicherheits- und verteidigungspolitischen Debatte in Deutschland und Europa und wird damit seinem Selbstverständnis als „institutionalisierter Staatsbürger in Uniform“ gerecht.

### Internationale Aktivitäten

Der offene internationale Dialog ist für den Deutschen Bundeswehrverband angesichts der weltpolitischen Entwicklung wichtiger denn je.

Der Deutsche Bundeswehrverband folgt der Überzeugung, dass parallel zur politischen Einigung Europas die Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens

## Grundsatzprogramm des Deutschen Bundeswehrverbandes e. V.

aller Nationen und der Zusammenarbeit der jeweiligen Streitkräfte unerlässlich ist.

Der Deutsche Bundeswehrverband leistet demokratischen Organisationen für Militärpersonal Aufbauhilfe und fördert ihre Bemühungen um Integration in Strukturen internationaler Zusammenarbeit.

Vorrangiges Ziel des Deutschen Bundeswehrverbandes ist dabei die Verwirklichung aller Grundrechte einschließlich des Koalitionsrechtes, das nach wie vor vielen Soldaten in Europa verweigert wird.

Getreu dieser Zielsetzung arbeitet der Deutsche Bundeswehrverband auf europäischer Ebene vertrauensvoll mit anderen demokratischen Verbänden militärischen Personals zusammen. Er nimmt im Interesse seiner Mitglieder Einfluss auf das Handeln der Europäischen Union, soweit dieses sich auf die Arbeitsbedingungen der Menschen in der Bundeswehr auswirkt.

### B. Sicherheits- und Verteidigungspolitik

Die Bundesrepublik Deutschland schützt die Grundrechte ihrer Bürger. Das oberste politische Ziel heißt: Frieden in Freiheit, Gerechtigkeit und Wohlstand.

Für den Deutschen Bundeswehrverband hat in diesem Sinne Sicherheitspolitik darauf abzielen, den äußeren Bestand und die innere Ordnung des Rechtsstaates so zu bewahren, dass alle Bürger ihre verfassungsmäßigen Rechte gesichert wissen und ihr Leben in Frieden und Freiheit gestalten können. Die Schaffung einer dauerhaften internationalen Ordnung des Friedens in Freiheit, Gerechtigkeit und Wohlstand ist zentrales Ziel deutscher und europäischer Sicherheitspolitik.

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung und Zunahme wechselseitiger Abhängigkeiten können sich selbst örtlich begrenzte Konfliktszenarien unmittelbar auf die Sicherheit Deutschlands und Europas auswirken. Sicherheitspolitik steht damit vor einer ungleich komplexeren Herausforderung als noch zu Zeiten des Ost-West-Konfliktes. Diese wird zudem durch asymmetrische Bedrohungsformen, deren Zahl, Gefahrenpotential und Verschiedenartigkeit immens zunimmt, vergrößert.

### Bedrohung des Weltfriedens

Soziale Ungerechtigkeiten, wirtschaftliche Unterentwicklung, Klimawandel, verantwortungslose Ausbeutung und Zerstörung der natürlichen Umwelt, Intoleranz, Kampf um Ressourcen, Hegemoniebestrebungen, unkontrollierte

Finanzströme, Verbreitung von Massenvernichtungswaffen, Migration und Hunger sind Nährboden für den Zerfall von Staaten, für die Verursachung regionaler, gewaltsamer Konflikte, für politischen und religiösen Extremismus, Piraterie und den internationalen Terrorismus. In jedem Fall sind die Auswirkungen von globaler Bedeutung und damit Gegenstand deutscher und europäischer Sicherheitspolitik.

### Vernetzte Sicherheit

Gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Bedingungen bestimmen die sicherheitspolitische Entwicklung. Aus diesem Grunde ist ein umfassender, koordinierter Ansatz aller relevanten deutschen Ressorts und Behörden im Sinne eines gesamtstaatlichen, vernetzten Sicherheitsverständnisses im multinationalen Verbund notwendig, der auf europäischer Ebene weiterzuentwickeln ist. Streitkräfte sind fester Bestandteil dieses Ansatzes, sollten jedoch nach wie vor nur als „ultima ratio“ eingesetzt werden. Streitkräfte können in der Regel keinen Konflikt nachhaltig lösen, jedoch Voraussetzungen für dessen Lösung schaffen.

### Multilateralismus

Für die deutsche Sicherheitspolitik bleibt die NATO als Garant von Sicherheit und Stabilität im euro-atlantischen Raum weiterhin das politisch-militärische Fundament. Gleichzeitig ist die Entwicklung der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) als integraler Bestandteil der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) voranzutreiben. Durch seine aktive Mitgliedschaft in der OSZE und UNO unterstreicht Deutschland seine Mitverantwortung für die Wahrung des Weltfriedens.

### Landesverteidigung

Die Fähigkeit der Bundeswehr zur Landes- und Bündnisverteidigung ist zu erhalten. Sie ist grundgesetzlich verankert der primäre Auftrag der Streitkräfte. Die Aufwuchs- bzw. Rekonstitutionsfähigkeit der Streitkräfte darf auch nach Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht in der Freiwilligenarmee und angesichts ihrer Einsatzorientierung nicht vernachlässigt werden.

### Europa

Der Deutsche Bundeswehrverband bekennt sich zum europäischen Einigungsprozess. Nationale Grenzen und Rivalitäten sind in Europa überwiegend überwunden und haben zu einer dauerhaften Garantie des Friedens und der Sicherheit in dieser Region beigetragen. Nationale Egoismen dürfen in einer friedvollen und gerechten europäischen Weiterentwicklung keinen Platz mehr haben.



## Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbandes e. V.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Streitkräfte der europäischen Staaten in diesen Einigungsprozess als Teil einer europäischen Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik einbezogen werden. Sollten am Ende dieses Prozesses gemeinsame europäische Streitkräfte stehen, so sind diese in europäischen Grundlegendokumenten fest zu verankern.

Grundlage gemeinsamer europäischer Streitkräfte muss dabei die uneingeschränkte Geltung der Menschen- und Bürgerrechte gemäß der EU-Grundrechtscharta und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) auch und gerade für die Angehörigen dieser europäischen Armee sein, einschließlich des uneingeschränkten Koalitionsrechts und des Grundprinzips des „Staatsbürgers in Uniform“.

### Äußere und Innere Sicherheit

Äußere und Innere Sicherheit sind angesichts der Bedrohung durch den internationalen Terrorismus nicht mehr stringent voneinander zu trennen. Die bestehenden Lücken in der Gewährleistung der Inneren Sicherheit sind zu schließen, ohne die klare Trennung zwischen den Zuständigkeiten der Polizeien und der Bundeswehr aufzuheben. Attraktivität der Einsatzarmee Bundeswehr

Die Bundeswehr wurde zu einer einsatzorientierten Freiwilligenarmee umgebaut. Der Deutsche Bundestag entsendet die Bundeswehr weltweit in Frieden erzwingende und Frieden stabilisierende Einsätze. Die Anforderungen, denen sich die Soldaten, die an den Einsätzen mitwirkenden Beamten, Arbeitnehmer sowie deren Familien heute zu stellen haben, unterscheiden sich maßgeblich von denen der Bundeswehr aus der Zeit des Kalten Krieges. Umso mehr stehen Bundesregierung und Bundestag in der Verantwortung, die dienstlichen Rahmenbedingungen den Gegebenheiten anzupassen, ihre Fürsorgeverpflichtung wahrzunehmen und angesichts der Einsatzfolgen auch auf ehemalige Soldaten auszuweiten. Die Personalgewinnung der Bundeswehr ist zu optimieren und die Laufbahnen in der Bundeswehr konkurrenzfähiger zu machen. Ohne eine reale Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr sind alle Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr vergebens.

### C. Bundeswehr und Gesellschaft

#### Mitte der Gesellschaft

Die Bundeswehr kann ihrem Auftrag auf Dauer nur gerecht werden, wenn es der Wille der Gesellschaft ist, zum einen den Frieden in Europa zu sichern und notfalls auch mit Waffengewalt zu verteidigen, und zum ande-

ren militärische Mittel zur Durchsetzung deutscher und europäischer Sicherheitsinteressen auf Grundlage eines völkerrechtlichen Mandates weltweit einzusetzen. Diese Bereitschaft ist nach innen und nach außen umso glaubwürdiger, wenn die Bundeswehr Teil der Gesellschaft ist. Dazu muss die Politik den entscheidenden Beitrag leisten, indem sie der Bundeswehr Aufträge erteilt, die vom Grundgesetz legitimiert und über Partei- und Ideologiegrenzen hinweg von der Bevölkerung akzeptiert werden. Zudem ist eine ernsthafte, ehrliche und offene Abwägung der in Kauf zu nehmenden Risiken im Vorfeld einer jeden Einsatzentscheidung notwendig. Diese ist durch die Politik in die Gesellschaft zu vermitteln und öffentlich zu diskutieren. In diese Abwägung sind Tod und Verwundung an Körper und Seele genauso wie mögliche Folgen einer militärischen Gewaltanwendung einzubeziehen.

Alle politischen und gesellschaftlichen Akteure in Deutschland sind aufgerufen, nach der Verkleinerung und Umwandlung der Bundeswehr in eine Freiwilligenarmee die Streitkräfte in der Mitte der Gesellschaft zu halten. Auf diese gesellschaftliche Anerkennung hat nicht nur die Institution Bundeswehr ein Anrecht, sondern auch alle Menschen, die sich mit ihrem Eid verpflichtet haben, ihr eigenes Leben für Deutschland und seine Bürger zu geben. Innere Führung und Leitbild des Staatsbürgers in Uniform Der Deutsche BundeswehrVerband bekennt sich zu den Prinzipien der Inneren Führung als Führungsphilosophie der Bundeswehr. Die Innere Führung muss mit der gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten können und ihren Grundsätzen treu bleiben. Sie hat auch im Einsatz uneingeschränkt zu gelten.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert und fördert die umfassende Verwirklichung des Leitbildes vom „Staatsbürger in Uniform“ auch in der Freiwilligenarmee Bundeswehr. Mündige Bürger in Uniform haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten wie ihre zivilen Mitbürger. Einschränkungen staatsbürgerlicher Rechte für Soldaten lässt der Deutsche BundeswehrVerband nur gelten, soweit diese vom Grundgesetz ausdrücklich zugelassen sind. Die Angehörigen der Bundeswehr, die Recht und Freiheit ihrer Mitbürger schützen und verteidigen sollen, müssen beides sowohl in der Heimat als auch im Auslandseinsatz selbst erleben und wahrnehmen können.

#### Beteiligungsrechte

Für Arbeitnehmer in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie Beamte sind heute in persönlichen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten demokratische Beteiligungsrechte von der Anhörung über Mitwirkung bis zur Mitbestimmung selbstverständlich. Auch die Soldaten müssen an diesen demokratischen Rechten als Teil der Inneren Führung vollen Anteil haben.

## Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbandes e. V.

### Besonderes Treueverhältnis

Das besondere Treueverhältnis zwischen Soldaten sowie Beamten und Staat beruht auf Gegenseitigkeit. Regierung und Parlament sind dafür verantwortlich, dass dieses Treueverhältnis keine Einbahnstraße ist und dauerhaft gepflegt wird.

Das tiefe Vertrauen aller Angehörigen der Bundeswehr in den Dienstgeber Bundesrepublik Deutschland setzt die gegenseitige Achtung berechtigter Ansprüche voraus. Die Alimentations- und Fürsorgepflicht des Dienstgebers setzt sich gegenüber Ehemaligen, Reservisten und Hinterbliebenen fort.

In Anerkennung der erbrachten Dienstleistung ist daher stets eine angemessene Versorgung sicherzustellen. Tradition

Der Dienst der Soldaten in der Bundeswehr zur Sicherung des Friedens seit 1955 hat eine eigene Tradition begründet. Diese Tradition ist es wert, gelebt und weiterentwickelt zu werden.



# 21. HAUPTVERSAMMLUNG

# BESCHLÜSSE

Die im Beschlussumdruck enthaltenen Bezeichnungen beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form; zur besseren Lesbarkeit wurde nahezu durchgehend auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Soweit Beschlüsse ausschließlich oder ganz überwiegend Angehörige des weiblichen Geschlechts betreffen, tritt zur Vermeidung von Irritationen die männliche Form zurück.

## Abkürzungsverzeichnis

### A

ATZ Ausnahmetatbestandszuschlag

### B

BAPersBw Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr  
 BBesG Bundesbesoldungsgesetz  
 BBhV Bundesbeihilfeverordnung  
 BesStMG Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz  
 BFD Berufsförderungsdienst  
 BGleiG Bundesgleichstellungsgesetz  
 BHO Bundeshaushaltsordnung  
 BiAMBw Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr  
 BImA Bundesanstalt für Immobilienaufgaben  
 BLV Bundeslaufbahnverordnung  
 BPersVG Bundespersonalvertretungsgesetz  
 BUKG Bundesumzugskostengesetz  
 BVA Bundesverwaltungsamt  
 BwBM Bw Bekleidungsmanagement GmbH  
 BwFachS Bundeswehrfachschule

### C

CESI European Confederation of Independent Trade Unions  
 CIMIC / ZMZ Civil Military Cooperation / zivil-militärische Zusammenarbeit

### D

DFS DFS Deutsche Flugsicherung GmbH  
 DRV Deutsche Rentenversicherung  
 DuZ Dienst zu ungünstigen Zeiten

### E

EBD Europäische Bewegung Deutschlands  
 EinsWVG Einsatzweiterverwendungsgesetz  
 EStG Einkommensteuergesetz  
 EUROMIL European Organisation of Military Associations and Trade Unions  
 EZuLV Erschwerniszulagenverordnung

### F

FBO Familienbetreuungsorganisation  
 FBSt Familienbetreuungsstelle  
 FBZ Familienbetreuungszentrum  
 FWD Freiwilliger Wehrdienst  
 FWDL Freiwillig Wehrdienst Leistender





## Abkürzungsverzeichnis

### G

gftD	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GMIF	Grundsätzliche Militärische Infrastrukturforderungen
GSVP	Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik

### K

KVdR	Krankenversicherung der Rentner
------	---------------------------------

### L

LKdo	Landeskommando
LuftVG	Luftverkehrsgesetz

### M

MFA	Medizinische Fachangestellte
mftD	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

### N

NTM	Notice-To-Move
-----	----------------

### O

OHG	Offiziersheimgesellschaft
-----	---------------------------

### P

PESCO / SSZ	Permanent Structured Cooperation / Ständige Strukturierte Zusammenarbeit
-------------	--

### R

RegSanEinr	Regionale Sanitätseinrichtungen
------------	---------------------------------

### S

SABCAbw/GSchAufg	Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben
SaZ	Soldaten auf Zeit
SAZV	Soldatenarbeitszeitverordnung
SG	Soldatengesetz
SGleiG	Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
SLV	Soldatenlaufbahnverordnung
SollOrgÄA	Änderungsanträge zur Soll-Organisation
SSZ / PESCO	Ständige Strukturierte Zusammenarbeit / Permanent Structured Cooperation

## Abkürzungsverzeichnis

SUrIV	Sonderurlaubsverordnung
SVG	Soldatenversorgungsgesetz

### T

TV EntgO Bund	Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes
TV UmBw	Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

### U

UHG	Unteroffiziersheimgesellschaft
UKV	Umzugskostenvergütung
UniBw	Universität der Bundeswehr
USG	Unterhaltssicherungsgesetz

### W

WDO	Wehrdisziplinarordnung
-----	------------------------

### Z

ZMZ / CIMIC	zivil-militärische Zusammenarbeit / Civil Military Cooperation
-------------	--



## I. Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa

### I/01 Auslandseinsätze und Missionen

Die sicherheitspolitische Lage in der Welt und damit auch für Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Frieden ist für unseren Kontinent keine Selbstverständlichkeit mehr. Bedrohungsformen wie hybride Kriegsführung, Cyberangriffe und internationaler Terrorismus gewinnen immer mehr an Brisanz. Das sicherheitspolitische Umfeld Deutschlands und Europas ist instabil. Hinzu kommen weitere Herausforderungen wie der Klimawandel und zum Beispiel Pandemien, die auch sicherheitspolitische Auswirkungen haben. Mit den weltweiten Veränderungen sind auch die Ansprüche an Deutschland als europäische Führungsmacht und damit auch an die Bundeswehr stark gewachsen. Im Bewusstsein dieser Entwicklungen ist es wichtiger denn je, eine ganzheitliche Sicherheitspolitik inklusive einer gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge in den Fokus zu stellen. Von diesen Erfahrungen lässt sich auch im Hinblick auf das internationale Krisenmanagement profitieren.

Die zu bewältigenden Herausforderungen werden immer komplexer und damit die Belastungen für die Menschen der Bundeswehr immer höher. Mehr denn je sind sie auf eine moderne und umfassende Ausrüstung angewiesen, mehr denn je müssen die Einsätze vor- und nachbereitet werden, mehr denn je verdienen sie unser aller Wertschätzung und Anerkennung. All das, was die Soldaten sowie die zivilen Beschäftigten in Auslandseinsätzen erleben, prägt sie oft auch noch lange nach dem Einsatz, der Mission oder dem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Die Politik trägt auch dafür die Verantwortung.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der mit dem Weißbuch 2016 begonnene Prozess muss weiter vorangetrieben, verstetigt und falls nötig angepasst werden. Trotz erster richtiger Ansätze kommt das Konzept der Vernetzten Sicherheit innerhalb der Bundesregierung immer noch zu kurz. Das reine Ressortdenken darf nicht mehr im Mittelpunkt stehen. Einem im Bundeskanzleramt eingerichteten Nationalen Sicherheitsrat könnte im Sinne des „Comprehensive Approach“ eine Hauptkoordinierungsfunktion zukommen.
2. Die internationalen Partner erwarten von Deutschland zunehmend, die Rolle einer Gestaltungs- und Bindungsmacht innerhalb der Europäischen Union und eine größere Verantwortung in der NATO und den Vereinten Nationen einzunehmen. Dem können und dürfen wir uns nicht verschließen. Die Bundesregierung muss dem vielmehr gerecht werden, indem sie als starker und zuverlässiger Partner auftritt,

Möglichkeiten und Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit auch gegenüber der Öffentlichkeit deutlich macht und ihre koordinierenden internationalen Fähigkeiten ausbaut.

3. Der Bundestag darf sich seiner sicherheitspolitischen Verantwortung nicht entziehen. Es sind regelmäßig Debatten zur sicherheitspolitischen Lage zu führen, die über das militärische Engagement hinausgehen. Der Parlamentsvorbehalt darf nicht ausgehöhlt werden. Die Bundeswehr bleibt Parlamentsarmee. Um das zu unterstreichen, könnte im Deutschen Bundestag eine jährliche sicherheitspolitische Generaldebatte stattfinden, in der die Bundesregierung Rede und Antwort steht.
4. Funktionsvoraussetzung für die Bundeswehr ist eine tiefe Verankerung in der Gesellschaft. Wesentliche Voraussetzung dafür ist eine öffentlich geführte sicherheitspolitische Debatte.
5. Den Soldaten im Einsatz muss stets der bestmögliche Schutz gewährt werden. Das bedeutendste Ziel, Menschenleben zu schützen, macht auch die Beschaffung und Nutzung technologisch weiterentwickelter Waffensysteme erforderlich. Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt und beteiligt sich an Debatten, welche der konstruktiven Auseinandersetzung über Sinn und Zweck neuer Technologien dienen.
6. Den langgedienten Sprachmittlern, die die Bundeswehr in Einsätzen und Missionen unterstützt haben, müssen bei Bedarf Angebote für eine zivile Beschäftigung oder eine zivile Berufsausbildung im Geschäftsbereich des BMVg unterbreitet werden.

### I/02 Verantwortung für Ortskräfte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, das Verfahren zum Schutz gefährdeter Ortskräfte zu vereinfachen. Dies muss unkompliziert, unbürokratisch und schnell geschehen.

Die betroffenen Menschen sind bei Bedarf auf Kosten der Bundesrepublik Deutschland an einen Ort in Deutschland zu verbringen, an dem dann das Visumverfahren durchgeführt werden kann.

## I. Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa

### I/03 Verbesserungen im Bereich der Beschaffung

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Die Beseitigung der bekannten Defizite bei Ausrüstung und Ausstattung muss zügiger als bisher angegangen werden.
2. Die Verfahren bei der Entwicklung und Beschaffung von Wehrmaterial müssen erheblich beschleunigt werden.
3. Auf externe Berater sollte zugunsten des militärischen Sachverständigen nur in Ausnahmefällen zurückgegriffen werden.
4. Das BMVg sollte darauf hinwirken, dass Vertragspartner aus der Industrie, Mängel bei Rüstungsprojekten, die sie zu verantworten haben, schneller beseitigen. Zudem sollten Vertragspartner ggf. stärker in Regress genommen werden können.

### I/04 Anschaffung bewaffneter Drohnen

Der Deutsche Bundeswehrverband unterstützt die Anschaffung bewaffneter Drohnen für die Bundeswehr.

### I/05 Gefechtsfahrzeuge zur Sicherstellung der einsatzvorbereitenden Ausbildung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Anzahl der Gefechtsfahrzeuge erhöht wird und eine Umlaufreserve eingeplant wird. Darüber hinaus setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband dafür ein, dass entsprechende Fahrzeuge das gesamte Jahr für alle Ausbildungszwecke zur Verfügung stehen.

### I/06 Zügige Beschaffung neuer Funkgeräte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei der Beschaffung von Nachfolgemodellen für die Funkgeräte SEM 52, 70 und 80 ein beschleunigtes Verfahren zur Anwendung kommt; es bedarf zügig moderner Geräte auf NATO-Standard.

### I/07 Materielle Vollausrüstung für den Brandschutz in der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert für den Brandschutz in der Bundeswehr die materielle Vollausrüstung. Fehlende feuerwehrtechnische Fahrzeuge und Gerätschaften für Feuerwachen und für Ausbildungseinrichtungen sind schnellstmöglich anzuschaffen. Für die Regeneration sind zeitgerecht Haushaltsmittel einzuplanen und die Bestellung einzuleiten.

### I/08 Einsatz der Bundeswehr im Innern

Der DBwV begleitet die Diskussion um den Einsatz der Bundeswehr im Innern weiterhin kritisch und setzt sich bei gesetzlichen Neuregelungen dafür ein, dass der Rahmen eines solchen Einsatzes klar definiert und eng begrenzt bleibt.

### I/09 Organisation der örtlichen militärischen Flugsicherung

Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur und das Bundesministerium der Verteidigung haben vereinbart, dass es einerseits die „örtliche“ militärische Flugsicherung und andererseits die „überörtliche“ militärische Flugsicherung gibt.

Erstere bleibt in militärischer Hand, bei zweiterer werden die Aufgaben- im Frieden, aber nicht im Krieg - durch die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (DFS) wahrgenommen. Um militärische Expertise bei der DFS einzubringen, sind Soldaten beurlaubt worden. Sie werden nicht nur bzgl. des zivilen Luftverkehrs, sondern auch bei der Kontrolle von militärischen Luftfahrzeugen im gesamten Luftraum eingesetzt.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband, dass

1. für diese unverzüglich neue Strukturen zu schaffen sind, die einen weiteren Qualitätsverlust verhindern. Hierzu muss auch die „Gesamtintegration der militärischen Flugsicherungsdienste“ in eine zivile Struktur vorurteilsfrei betrachtet werden.
2. die Beurlaubungsregelung in die zivile Flugsicherung durch die Bundeswehr wieder aufgenommen wird, weil mit deren Aufgabe eine Abnahme der militärischen Expertise in der DFS erkennbar ist.



## I. Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa

3. die bei der DFS beschäftigten beurlaubten Fluglotsen der Bundeswehr in ihrer Gesamtheit von dieser Firma übernommen und mit in die Altersvorsorge der DFS aufgenommen werden. Vergleichbares kann auf Wunsch der Betroffenen auch für den Rest der beurlaubten Soldaten vereinbart werden. Sofern diese Soldaten eine Übernahme nicht wünschen, sind sie zur Bundeswehr zurückzuführen und ggf. als Soldaten ohne Beurlaubungs-status in die DFS zu entsenden.
  4. der Begriff „Flugsicherung“ (FS) weiterhin als Dienstleistungspaket bestehend aus FS-Betriebsdienst und FS-Technik verstanden wird. Die Zusammengehörigkeit ist in diversen militärischen Vorschriften festgelegt und wird heute sowohl durch § 27 c Luftverkehrsgesetz (LuftVG) als auch durch das in Zukunft zu erwartende Flugsicherungsgesetz auf ziviler Seite dokumentiert.
  5. einheitliche Eingangs-, Auswahl- und Ausbildungskriterien angewendet werden, wie es mehrere Europäische Richtlinien vorgeben. Dies beinhaltet auch einen Abgleich der Ausbildungsinhalte sowie der medizinischen Voraussetzungen auf nationaler sowie weiterführend auf europäischer Ebene.
  6. die vom militärischem Flugsicherungspersonal erworbenen Erlaubnisse und Berechtigungen uneingeschränkt zivil anerkannt werden bzw. ein Umschreiben ermöglicht wird.
  7. die militärische Expertise in den bestehenden Ausbildungseinrichtungen auch nach Übernahme durch die zivile Flugsicherung uneingeschränkt weiter zu gewährleisten ist. Damit ist sichergestellt, dass die militärische Flugsicherungskompetenz in allen Einsatzfeldern adäquat vermittelt wird.
  8. ein Ausbau der bundeswehrinternen Weiterbildungsmöglichkeiten auch an der einzigen Ausbildungseinrichtung mit Priorität zu behandeln ist wegen der allgemeinen Reduzierung der Flugstunden in den Geschwadern der Bundeswehr. Gleichzeitig ist die Kooperation mit in- und ausländischen Flugsicherungsanbietern im Bereich der international geforderten Weiterbildung der FVK-Offiziere auszubauen.
  9. im Rahmen der Tätigkeit an der Ausbildungseinrichtung vorhandene Vakanzen innerhalb des Personalkörpers abgebaut werden und der hochqualifizierten Tätigkeit selbst Rechnung getragen wird, um die Tätigkeit an der Ausbildungseinrichtung spürbar attraktiver zu gestalten.
  10. in jeglicher Organisationsform die seit Jahren verspro-
- chene Attraktivitätssteigerung in allen Bereichen der militärischen Flugsicherung unverzüglich umzusetzen ist; dies kann und darf nicht vor einer gravierenden Verbesserung in der Besoldungsstruktur und der Zulagenverbesserung halt machen, da in der heutigen Gesellschaft der monetäre Bereich immer mehr an Bedeutung gewinnt und gesellschaftliche Strukturen der früheren Generationen (zum Beispiel der Offiziersberuf) in der heutigen Gesellschaft immer mehr an Bedeutung und Anerkennung verlieren.
11. zeitgemäße Flugsicherungssysteme, zum Beispiel im Bereich der Radarerkennung und des Datenaustauschs, verzugslos eingeführt werden bzw. ihre Einführung fortgeführt wird, um die bestehenden diversen technischen Probleme zu beheben. Um deren Auswirkungen zu mildern, sollte man sich auch gegenüber Interimslösungen, die eine qualitative Verbesserung der flugsicherungstechnischen Ausstattung versprechen, nicht verschließen.
  12. die Entsendung von Flugsicherungspersonal des neuen Einsatzspektrums der Bundeswehr durch eindeutige, international gültige und transparente rechtliche Regelungen legitimiert, mit eindeutigen Konzepten dargestellt sowie mit einer zeitgemäßen technischen Ausstattung versehen wird.

### I/10 Europapolitik des DBwV

Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt die europäische Einigung und Integration und alle damit verbundenen Aktivitäten, die zu einer Weiterentwicklung und Stärkung führen. Der DBwV begleitet das Projekt Europa seit Jahrzehnten aktiv auf nationaler und europäischer Ebene. Das europapolitische Engagement des Verbandes fußt auf dieser Grundlage.

Zunehmende globale, aber auch regionale sicherheitspolitische Herausforderungen machen ein gemeinsames Handeln, also innerhalb der NATO, der UN und auch in Europa immer essenzieller. Der DBwV setzt sich daher für eine handlungs- und reaktionsfähige europäische Sicherheitsarchitektur ein und fordert die Entwicklung entsprechender Instrumente und Fähigkeiten auf europäischer Ebene. Insbesondere die Fortentwicklung der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GSVP) sowie die Ständige Strukturierte Zusammenarbeit (SSZ bzw. PESCO) muss vorangetrieben werden – ohne zu Lasten bestehender Zusammenarbeit und Bündnisverpflichtungen zu gehen. Dabei müssen neben den strukturellen, ausrüstungstechnischen und ausbildungsrelevanten Themen und Prozessen auch die grundsätzlichen personellen und sozialen

## I. Sicherheits- und Verteidigungspolitik, Einsätze und Missionen, Europa

Rahmenbedingungen mit im Auge behalten werden und bewusst fortentwickelt werden.

Ein hoher Prozentsatz der nationalen Regelungen im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes – ausdrücklich einschließlich der Arbeitszeitregelungen – der Gleichstellungsrechte aber auch Regelungen zur Gestaltung der sozialen und anderer Arbeitsrechte wird zunehmend durch europäische Regelungen und Vorgaben beeinflusst. Der DBwV nimmt bereits auf europäischer Ebene Einfluss auf in Deutschland umsetzbare Regelungen, die übergreifend in Europa und für alle Berufsgruppen gelten – insbesondere im öffentlichen Dienst, zu dem die Bundeswehr gehört.

### I/11 Europäische Einzelthemen

#### Europäische Streitkräfte

Der DBwV steht gemeinsamen EU-Streitkräften, einer Verteidigungsunion, bzw. eines direkt den EU-Institutionen unterstellten militärischen Anteils grundsätzlich offen gegenüber. Die Prinzipien des Parlamentsvorbehalts, der Inneren Führung und des Staatsbürgers in Uniform müssen gewahrt bleiben. Dabei gilt: Auch auf Europäischer Ebene hat Verteidigung eine soziale Dimension!

#### Soziale Rahmenbedingungen in EU-Einsätzen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei Einsätzen und Missionen der EU einheitliche soziale Vorschriften für alle Kontingentteilnehmer – unabhängig ihres Herkunftslandes – gelten. Deutsche Standards zu Fragen des Dienst-, Besoldungs- oder Versorgungsrechts sind handlungsleitend und sollten bei EU-Einsätzen als Mindeststandard im Sinne der Menschen der Bundeswehr nicht unterschritten werden. Ziel ist es, dass in Bezug auf die sozialen Standards nicht der „kleinste gemeinsame Nenner“ zur Messlatte wird. Dies gilt vor allem auch im Bereich der Betreuungseinrichtungen, die von besonderer Bedeutung für die Menschen im Einsatz sind.

#### Ombudsperson beim Europäischen Parlament

Der DBwV setzt sich für die Schaffung einer Stelle auf europäischer Ebene ein, an die sich die Beschäftigten von Streitkräften als Organ des Europäischen Parlamentes mit den Anliegen wenden können, die sich aus der (Nicht-) Umsetzung europäischer Regeln ergeben oder bei der sie Anliegen und Probleme vorbringen können, denen sich Soldaten im Rahmen von EU-Missionen ausgesetzt sehen. Das Amt des deutschen Wehrbeauftragten könnte für eine solche Stelle beispielhaft sein.

### I/12 Mitgliedschaften des DBwV in Europäischen Dachverbänden

Zur Umsetzung der europapolitischen Ziele ist der DBwV Mitglied in Dachverbänden. Aktuell bei der European Confederation of Independent Trade Unions (CESI), der European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) und der Europäischen Bewegung Deutschlands (EBD). Die Mitgliedschaften sollen sicherstellen, dass der Deutsche Bundeswehrverband in Deutschland – vor allem aber auf EU-Ebene – Einfluss nehmen kann, um die eigenen Ziele gemeinsam mit den Mitgliedern in den Dachorganisationen durchzusetzen. Ausdrücklich kommt es dem DBwV auch darauf an, seine Expertise einzusetzen, um die Mitglieder der Dachorganisationen bei der Durchsetzung eigener Ziele zu unterstützen. Dabei kommt der Ausgestaltung der Umsetzung des Koalitionsrechtes als Teil der europäisch verankerten Grundrechte eine besondere Bedeutung zu.

Teil des Wirkens in den Dachorganisationen ist das Arbeiten in Netzwerken auf europäischer Ebene. Der DBwV wird daran teilhaben und mit gleicher Intensität auch die europäischen Netzwerke in Deutschland sowie nationale Akteure in die Umsetzung der europäischen Ziele des DBwV einbinden.

Effektivität und Effizienz des europäischen Engagements werden regelmäßig evaluiert.



## II. Beteiligungsrechte und Gleichstellung

### II/01 Verbesserung der Beteiligungsrechte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Weiterentwicklung der Beteiligungsrechte in der Bundeswehr ein und verfolgt dabei das Ziel einer weitgehend integrierten Beteiligung aller Statusgruppen.

Dabei soll in allen Bereichen und auch auf allen Ebenen eine paritätische Vertretung der Belange aller Angehörigen der Bundeswehr auf Basis eines einheitlichen Regelungsregimes mit gleichen Rechten sichergestellt werden, ohne die spezifischen Erfordernisse von Einsatz und Ausbildung aus dem Blick zu verlieren.

Zur Erreichung dieses Ziels wird eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen angestrebt, die innerhalb der Bundeswehr

1. zur Gleichbehandlung aller Statusgruppen führt,
2. Doppel- und Parallelverfahren auf allen Organisationsebenen vermeidet und
3. durchgehend arbeitsfähige Gremiengrößen gewährleistet.

In beweglichen Einheiten, Verbänden und Großverbänden sollen weiterhin Vertrauenspersonen gewählt werden, um den besonderen Erfordernissen von Einsatz und Ausbildung angemessene Rechnung zu tragen, vergleichbar der früheren Sonderregelung für die Bundespolizei.

Der Bundesvorstand wird beauftragt, unverzüglich nach der Hauptversammlung ein umfassendes Konzept zu erarbeiten. Dabei sollen in einem geeigneten Format Vertreter der betroffenen Gremien und insbesondere derjenigen der Vertrauenspersonen beteiligt werden.

### II/02 Wahlberechtigung für Soldaten zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Gesetzesänderung des § 16 des Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) dahingehend ein, dass ausdrücklich auch Soldaten vom Gesetzeswortlaut erfasst werden und Soldaten die Wahlberechtigung zur Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erhalten.

## III. Dienst- und Laufbahnrecht

### III/01 Laufbahnrecht

Nach dem Inkrafttreten der neuen Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) ist deutlich, dass die Änderungen für einen schnelleren Personalgewinn, vor allem in der Laufbahngruppe der Offiziere, ausgelegt sind.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert darüber hinaus jedoch eine Novellierung bzw. Anpassung der SLV, die allen aktiven sowie auch künftigen Soldaten eine attraktive und zukunftsfähige Laufbahn bietet.

Daher fordert der DBwV:

1. Innerhalb der soldatischen Laufbahnen muss eine Unterscheidung zwischen Führungs- und Fachlaufbahnen deutlich hervortreten. Daneben sollte es außerhalb eines klassischen Dienstgradgefüges die Möglichkeit geben, Spezialisten einzustellen, für welche besondere Verwendungen vorgesehen sind, die einer eignen Besoldung unterliegen und deren Kennzeichnung abweicht von der regulären Dienstgradkennzeichnung.
2. Es muss die Möglichkeit eines Fach- bzw. Bewährungsaufstiegs für Führungs- und Fachverwendungen geschaffen werden. Das bedeutet, dass für Soldaten, die den Spitzendienstgrad ihrer Laufbahn erreicht haben oder innehaben, eine prüfungsfreie Aufstiegsmöglichkeit in die höhere Laufbahn geschaffen werden muss, die sich unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Laufbahnrechts der Soldaten an die Regelung des § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) anlehnt.
3. Es ist in allen Laufbahnen eine weitestgehende Bündelung der Dotierungen nach Verwendungsebenen anzustreben. Nur so ist es dem Dienstherrn möglich, die Grundfertigkeiten des Einzelnen dauerhaft und damit gewinnbringend zu nutzen.
4. Der DBwV fordert die Ausschreibung von militärischen Dienstposten in Fach- oder Spezialistenverwendungen. Freie und freiwerdende Dienstposten in diesen Verwendungen sind vollständig bekannt zu geben und allen in Frage kommenden Personen zugänglich zu machen. Soweit eine Besetzung eines Dienstpostens in einer Fachverwendung im Ausschreibungsverfahren nicht erfolgreich war, hat eine Besetzung nach dem Grundsatz der Bestenauslese aller in Betracht kommenden Fachdiener zu erfolgen.
5. Der Dienstherr hat von seiner Verordnungsermächtigung gem. § 27 Abs. 7 SG Gebrauch zu machen und detaillierte Vorschriften für die Unteroffizierprüfungen und die Offizierprüfungen zu erarbeiten. Hier sind neben der Festlegung der Ausbildung und Prüfung für die einzelnen Laufbahngruppen auch die Regelungen und Vorgaben für die Auswahlverfahren und Einstellung festzulegen. Die Regelung des Zugangs zu einer Laufbahn berührt das Grundrecht der Berufsfreiheit, welches hier durch das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Maßgabe der Eignung und Befähigung gewährleistet ist.
6. Die haushälterische Beschränkung der Einstellungs- und Förderungsmöglichkeit gem. § 48 Bundeshaushaltsordnung (BHO) in den soldatischen Laufbahnen ist grundlegend zu überarbeiten und an die tatsächlichen Gegebenheiten in den Streitkräften anzupassen. Dabei sind die Möglichkeiten eines späten Einstiegs in die Laufbahn sowie die Möglichkeiten der Wiedereinstellung zu berücksichtigen.
7. Mit der Novellierung der Soldatenlaufbahnverordnung ist die Zentrale Dienstvorschrift anzupassen. Diese muss für alle TSK und Organisationsbereiche der einzige Leitfaden des Dienstherrn sein, um Abweichungen von der SLV zulassen zu können.
8. Alle Soldaten auf Zeit sind mit einer widerruflichen Verpflichtungserklärung innerhalb der ersten sechs Monate einzustellen. Die Abgabe einer widerruflichen Verpflichtungserklärung ist aktuell von den individuellen Beratungen in den Karriere Centern abhängig. Es ist nicht ersichtlich, warum Unterschiede bei den einzelnen Einstellungen gemacht werden können. Des Weiteren wird damit auch die Einstellung im Sinne der ehemaligen Eignungsübung angepasst.
9. Insbesondere in den Bereichen der Personalgewinnung und des Personalmanagements müssen die Verfahren transparenter gestaltet werden. Hierzu gehört, dass nicht nur Neueinsteller, sondern auch Wiedereinsteller und aktive Soldaten sich auch ohne einen Intranetzugang über die aktuellen Vorschriften, Vorgaben und Auswahlverfahren informieren können müssen.
10. Soldaten, die während eines Laufbahnwechsels aus persönlichen oder dienstlichen Gründen die Anforderungen an die neue Laufbahn nicht erfüllen, ist die Möglichkeit der Weiterverwendung in der alten Laufbahn zu eröffnen, unabhängig davon, ob derjenige im Anwärterstatus befördert wurde. Diese Soldaten waren das Spitzenpersonal der vorherigen Laufbahn und werden auch nach der Rückführung zu diesem zählen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass dieses Personal gem. § 55 Abs. 4 SG entlassen werden soll. Hier muss eine Regelung innerhalb der SLV getroffen werden.



## III. Dienst- und Laufbahnrecht

### III/02 Einstellung mit höherem Dienstgrad und Nachbeförderung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Änderung des § 17 SLV ein und schafft hiermit die Möglichkeit, dass Bestandspersonal gleiche Beförderungsmöglichkeiten aufgrund ihrer Berufserfahrung wie Seiteneinsteiger erhalten.

### III/03 Attraktivitätssteigerung der Laufbahn OffzMilFD

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, die Laufbahn der Fachdienstoffiziere attraktiver zu gestalten, indem

- das allgemeine Laufbahnziel der Hauptleute/Kapitänleutnante auf die Besoldungshöhe A12 angehoben wird;
- eine Dienstpostenbündelung für die Bewertung der Dienstposten, wo langjährige fachliche Kontinuität erforderlich ist, von A9 bis A12 eingerichtet wird.

### III/04 Ausbildungsplanung OffzMilFD

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Überprüfung der gem. Sachverhalt notwendigen Ausbildung zum staatl. gepr. Betriebswirt im Rahmen einer Übernahme zum OffzMilFD (Fachrichtungen Personal / Controlling / Logistik / Wirtschaftsinformatik) ein.

### III/05 Rettung der Approbation und des Psychologie-Studiums an der Universität der Bundeswehr München (UniBw München)

Der Deutsche Bundeswehrverband möge sich dafür einsetzen, dass Approbationsmöglichkeiten bzw. Kapazitäten an der UniBw München in dem Studienfach Psychologie geschaffen werden. Ziel ist es, am Weiterbildungsinstitut der UniBw München ergänzende Module (Abend-, Digital- und Wochenendveranstaltungen), angelehnt an das neue fünfjährige Universitätsstudium, anzubieten.

### III/06 Ausschreibung militärischer Dienstposten

Der DBwV setzt sich für die Ausschreibung aller militärischen Dienstposten vor deren Besetzung ein. Über die Ausschreibungspraxis und die Bewerbungsmöglichkeit ist das gesamte betroffene Personal regelmäßig zu informieren. Dies soll für die Erstbesetzung von Dienstposten in den Einstiegs- und Grundverwendungen sowie in den Aufstiegs- und Spitzenverwendungen verpflichtend sein.

### III/07 Beförderung vom Dienst freigestellter Soldaten (Anpassung ZDv A-1336/1)

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Soldaten, die vom militärischen Dienst freigestellt wurden, auch dann für eine Beförderung in Betracht kommen, wenn Sie als letztes Mitglied in ihrer Referenzgruppe verbleiben.

### III/08 Änderung der festen Veränderungstermine

Der DBwV setzt sich dafür ein, die festen Veränderungstermine auf den 1. Februar und den 1. August festzulegen.

### III/09 Qualifikationsgerechte Besoldungseinstufung

Der DBwV wirkt darauf hin, dass die Bewertung von Dienstposten in den unterschiedlichen Organisationsbereichen der Bundeswehr einheitlich vorgenommen und der Qualifikation entsprechend (Wissen und Erfahrung) ausgestaltet wird. Soldaten, Beamte und Arbeitnehmer sollten bei gleicher Tätigkeit mit gleicher Qualifikation, unabhängig vom Organisationsbereich, eine gleiche bzw. vergleichbare Vergütung erhalten können. Das Abwandern von Personal durch fehlende Förderungsmöglichkeiten in andere Bereiche sollte verhindert werden.

### III/10 Änderung der Besetzungsvoraussetzungen für Dienstposten und Anpassung der Regenerationszeiten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Dienstposten erst dann mit Personal besetzt werden, wenn dieses die lehrgangsgebundene Fachausbildung einschließlich der dazu benötigten Professionalisierung, Spezialisierung oder vergleichbaren Ausbildung erfolgreich absolviert hat und die Tätigkeit auf dem Dienstposten

## III. Dienst- und Laufbahnrecht

selbstständig/eigenverantwortlich wahrnehmen kann.

Zusätzlich sollten zukünftige Regeneranten, unter Beachtung der angepassten Dienstpostenvoraussetzungen aufgrund der erforderlichen Ausbildungen und der Spezialisierung über die lehrgangsgebundene Fachausbildung hinaus, früher eingestellt werden.

### III/11 Beschleunigung des Genehmigungsverfahrens für SollOrg-Änderungsanträge

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass im Hinblick auf Änderungsanträge zur Soll-Organisation (SollOrgÄA) das Genehmigungsverfahren signifikant beschleunigt wird.

### III/12 Berücksichtigung von Nebenfunktionen in der Personalbedarfsberechnung

Der Deutsche Bundeswehrverband wirkt darauf hin, dass Nebenfunktionen grundsätzlich in die Personalbedarfsberechnung einbezogen werden. Die Übertragung mehrerer Nebenfunktionen auf einen Dienstposten ist zu vermeiden. Dies soll sowohl für militärische als auch zivile Dienstposten gelten.

### III/13 Flächendeckende Einrichtung von Dienstposten für Sportlehrer

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass zur nachhaltigen Förderung der körperlichen Einsatzbereitschaft in Dienststellen oder an Standorten der Bundeswehr ab 250 Dienstposten, gestaffelt je weitere 250 Dienstposten, eine Stelle für Sportlehrer oder „SportFeldweibel Streitkräfte“ in Hauptfunktion flächendeckend eingerichtet und besetzt wird. Dabei sollen an Schulen die Lehrgangsteilnehmer mitberücksichtigt werden.

### III/14 Stärkung der militärischen Instandhaltungskapazitäten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die strukturelle und personelle Stärkung der militärischen Instandsetzungskräfte des Heeres mit länger dienenden, qualifizierten Soldaten auf den logistischen Ebenen 1 und 2 ein.

### III/15 Dienstpostendotierung in zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungsbetreuungsstellen (ZAW) Typ E

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Dienstpostendotierung für das Leitungspersonal (Leiter und Betreuungsfeldweibel) der ZAW-Betreuungsstellen Typ E auf das Niveau von Einheiten mit vergleichbaren Kopfstärken angehoben wird.

### III/16 Dienstpostendotierung der Sanitäts-Zugführer

Der DBwV setzt sich für eine Anhebung der Dotierung der Zugführer abgesetzter Züge der Sanitätsstaffeln Einsatz von A9/A10 auf A9-A11 ein.

### III/17 Anpassung des Personalbedarfs an Ausbildungseinrichtungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass das Funktionspersonal an Ausbildungseinrichtungen den Anforderungen entsprechend angepasst wird. Die Ermittlung des Personalbedarfs darf dabei nicht querschnittlich vorgenommen, vielmehr muss jede Ausbildungseinrichtung individuell betrachtet werden. Die Personalbedarfsermittlung ist außerdem regelmäßig zu wiederholen.

### III/18 Personelle Verstärkung des Sozialdienstes

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Erhöhung der Personalstärke des Sozialdienstes der Bundeswehr, um eine Verbesserung in der Betreuung der Angehörigen von Soldaten im Auslandseinsatz sowie bei einer steigenden Zahl ehemaliger Soldaten und der Hinterbliebenen zu erreichen.

### III/19 Schaffung der AVR ZMZ/CIMIC

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Schaffung einer Ausbildungs- und Verwendungsreihe Zivil-Militärische Zusammenarbeit / Civil Military Cooperation (AVR ZMZ/CIMIC) ein, da es derzeit keinen durch das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) explizit geplanten Nachwuchs in den Tätigkeitsbereichen der Nummern 1010001, 1010002 und



### III. Dienst- und Laufbahnrecht

1010003 gibt, obwohl die Bedeutung der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit in allen Nationen seit Jahren stetig zunimmt.

#### III/20 Soldatenarbeitszeitverordnung

Die Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) soll einer grundlegenden Änderung unterzogen werden. Erste Anpassungen fanden im Rahmen der Einarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen aus dem Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz statt. Diese sind jedoch nicht als die Novellierung anzusehen. Des Weiteren wurden seit 2018 verschiedene Anpassungen der SAZV angekündigt, jedoch nicht umgesetzt.

Eine grundlegende Überarbeitung der SAZV hat unter Einbindung aller fachlichen Gremien und Institutionen zu erfolgen, um klar herauszuarbeiten, wo die aktuellen Schwächen des Systems liegen, und eine den Vorgaben der Gesundheits- und Arbeitsschutzes entsprechende Regelung zu erarbeiten. Hierbei muss das Ziel ein umfängliche Novellierung der SAZV sein.

Der DBwV fordert:

1. Es bedarf einer Definition des Begriffs der Arbeitszeit in der Bundeswehr.
2. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf nicht mehr an den persönlichen Kindergeldbezug gekoppelt sein.
3. Der Bezugszeitraum der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf vier Monate nicht überschreiten.
4. Bei operativen Tätigkeiten muss die Ruhepause als Arbeitszeit angerechnet werden können. Insbesondere sind Zeiten, in denen eine Waffe getragen werden muss, in Gänze als Arbeitszeiten anzuerkennen.
5. Reisezeiten von Angehörigen aller Statusgruppen des Geschäftsbereichs des BMVg müssen unabhängig von Verkehrsmittel, Wochentag und Zeitraum stets in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet werden. Hierzu zählt auch Wartezeit innerhalb des Transits.
6. Rufbereitschaft muss finanziell vergütet werden können.
7. Gründe, die zu einer Anordnung von Minderarbeit führen, sind aus der ZDv A-1420/34 herauszulösen und auf Verordnungsebene verbindlich zu regeln. Da-

mit muss abschließend klargestellt werden, wann der Disziplinarvorgesetzte für den Dienstherrn auf eine Arbeitsleistung verzichten kann.

8. Alle Arztbesuche von Schichtgängern sind als Arbeitszeit zu werten, unabhängig davon, ob diese außerhalb der geplanten Schicht stattfinden.
9. Die Langzeitkonten bedürfen einer gesetzlichen Grundlage und müssen entsprechend der Bedürfnisse innerhalb der Streitkräfte angepasst und verstetigt werden. Zudem müssen alle Angehörigen der Bundeswehr die Möglichkeit zur Führung und Nutzung von Langzeitkonten erhalten.
10. Bis zu einer vollautomatischen Zeiterfassung ist ein geeignetes Arbeitszeiterfassungstool in Form eines einfachen und einheitlichen Abrechnungsprogramms einzusetzen, welches die Truppe von dem derzeit hohen Verwaltungsaufwand entlastet. Die Zielbefähigung einer vollautomatischen Zeiterfassung ist zeitnah und verzugslos einzuführen.
11. Die SAZV muss als verpflichtender Ausbildungsteil für Schlüsselpersonal (insbesondere Vorgesetzte, Vertrauenspersonen und Personalratsmitglieder) eingeplant werden.
12. Die Bundeswehr muss ein modernes Vakanzenmanagement/Controlling einführen, um die im Rahmen der SAZV-konformen Ausgestaltung von Diensten auftretenden Personalbedarfe melden und kenntlich machen zu können.
13. Es müssen Auskunfts- und Beratungsstellen eingerichtet oder in den Verantwortungsbereich der Rechtsberater überführt werden, die verbindliche, einheitliche und verschriftlichte Auskünfte bei Fragen zu der Arbeitszeitgestaltung erteilen.
14. Das einmalige Überschreiten der 5-Stunden-Grenze des § 30c Abs. 2 SG muss dazu führen, dass diese Zeiten als Mehrarbeit verbucht werden, unabhängig von einer Kalkulation am Ende des Monats.
15. Der arbeitszeitrechtliche Ausnahmetatbestand muss eindeutig definiert werden. Gerade in der Coronapandemie wurden die Arbeitszeitevorschriften uneinheitlich und zufällig, zum Beispiel nach Zugehörigkeit zu einem bestimmen Verband, für die gleiche Arbeit angewendet. Dies ist nicht nur nicht nachvollziehbar, sondern rechtswidrig und widerspricht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn.
16. Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit müssen deut-

### III. Dienst- und Laufbahnrecht

lich klarstellen, dass auch bei dem Arbeiten in der Vertrauensarbeitszeit Überstunden erfasst und Mehrarbeit geleistet werden kann. Des Weiteren muss der Dienstherr ein System einrichten, das es weiterhin erlaubt, den verpflichtenden Gesundheits- und Arbeitsschutz walten zu lassen.

17. Der Dienstherr hat in der Coronapandemie weite Teile der Beschäftigten ihren Dienst am heimischen Arbeitsplatz verrichten lassen. Hierbei konnte praktisch festgestellt werden, dass der Dienstbetrieb auch im mobilen Arbeiten ohne Verzug aufgenommen werden konnte. Daher sollten die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens weiter ausgebaut werden.

Die Regelungen zu den Langzeitarbeitskonten und den Reisezeiten sind jedoch vorab kurzfristig und verbindlich in die SAZV aufzunehmen.

#### III/21 Abschaffung der 5-Stunden-Grenze in § 30c SG

Der DBwV fordert die Abschaffung der 5-Stunden-Grenze in § 30 c Absatz 2 des Soldatengesetzes. Jede Mehrarbeit ist auszugleichen.

#### III/22 Ausgleichsanspruch bei Rufbereitschaft

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Regelungen des Ausgleichs wie folgt geändert werden: Zeiten der Rufbereitschaft werden mit 12,5 von Hundert je Stunde berücksichtigt (damit Streichung der Regelung: Zeiten der Rufbereitschaft minus 10 durch 8). Zu den Zeiten der Inanspruchnahme gilt außerdem die telefonische Inanspruchnahme und eine definierte Wegezeit.

#### III/23 Freizeitanspruch aus Rufbereitschaft auf ein gesondertes Arbeitszeitkonto

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass aus Rufbereitschaft (zum Beispiel Offizier der Führungsbereitschaft – OffzFü) resultierende Freizeitansprüche auf ein gesondertes, nicht zu kürzendes Arbeitszeitkonto gebucht werden.

#### III/24 Einführung einer Ausgleichsregelung bei NTM-Zeiten über 6 Stunden

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Ein-

führung einer Ausgleichsregelung (finanziell oder in Freizeit) für alle Kräfte ein, die zu einer Notice-To-Move (NTM) von über 6 Stunden bis 5 Tagen verpflichtet sind, um die damit im Zusammenhang stehenden Erschwernisse umfassend abzugelten.

#### III/25 Entnahme von Zeitguthaben aus Langzeitkonten

Der DBwV setzt sich für die Ermöglichung der Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto im Zeitraum von drei Jahren vor Zuruhesetzung, nicht nur in Teilzeit, ein.

#### III/26 Flächendeckende Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung

Der DBwV fordert die flächendeckende Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung im Geschäftsbereich BMVg.

#### III/27 Wiedergutschrift von Arbeitszeiten bei Erkrankung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Inanspruchnahme genehmigten Dienstzeitausgleichs (und vergleichbarer Ausgleichsansprüche) im Fall der Erkrankung ebenso wieder gutgeschrieben wird wie genehmigter Erholungsurlaub.

#### III/28 Novellierung der Wehrdisziplinarordnung

Im Juli 2019 hat das BMVg eine Expertengruppe eingesetzt, um eine Novellierung der Wehrdisziplinarordnung (WDO) vorzubereiten, ausdrücklich mit dem Ziel, die WDO „schneller, einfacher und effektiver“ zu machen. Der DBwV war an dieser Expertengruppe beteiligt und hat die einschlägigen Forderungen der 20. Hauptversammlung eingebracht; der Abschlussbericht liegt vor.

Der DBwV setzt sich auf dieser Grundlage für eine Novellierung der WDO in der laufenden Legislaturperiode ein und legt dabei besonderen Wert auf die von der Expertengruppe erörterten Maßnahmen, die zur Beschleunigung insbesondere gerichtlicher Disziplinarverfahren führen, die Rechte der betroffenen Soldaten stärken und die Handhabungssicherheit für Disziplinarvorgesetzte erhöhen. Zur



### III. Dienst- und Laufbahnrecht

Erreichung dieser Ziele sind pragmatische Lösungen anzustreben, insbesondere auch mit Blick auf die Beteiligungsrechte. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten analog zum Bundesdisziplingesetz lehnt der DBwV ab. In diesem Zusammenhang fordert der DBwV darüber hinaus, die Neben- und Nachwirkungen verhängter Disziplinarmaßnahmen im Personalmanagement einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und identifizierte „Übereffekte“ zu reduzieren; dazu gehört auch die Kompensation dienst-, laufbahn-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile im Fall eines Freispruchs.

#### III/29 BS-Vario

Mit Blick auf die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr sieht der DBwV den zuletzt auch im Jahresbericht der Wehrbeauftragten beschriebenen Anstieg des Durchschnittsalters der Zeit- und Berufssoldaten in der Bundeswehr mit Sorge und hält die mitursächlichen Dienstzeitverlängerungen von Berufssoldaten über die besonderen Altersgrenzen hinaus für grundsätzlich falsch.

Zum Erhalt personell schlagkräftiger und funktional aufgestellter Streitkräfte ist es erforderlich, beim Personalkörper einen pyramidalen Aufbau anzustreben, was ganz überwiegend zeitige Dienstverhältnisse\*) unterschiedlicher Dauer und nur in Ausnahmefällen Dienstverhältnisse „auf Lebenszeit“ voraussetzt. Die Rahmenbedingungen dieser Dienstverhältnisse müssen so ausgestaltet sein, dass ein zeitweiser Dienst als Soldat – regelmäßig zu Beginn des Berufslebens – hinreichend attraktiv ist, um den personellen Ergänzungsbedarf in der Bundeswehr verlässlich und in der erforderlichen Qualität zu decken; gleichzeitig muss sich auch der Wiederausstieg in erster Linie am Bedarf ausrichten, allerdings zu fairen Konditionen.

Diesem Ansatz werden die hergebrachten Dienstzeitmodelle des Soldaten auf Zeit und des Berufssoldaten nicht mehr gerecht. Die Dienstzeitversorgung für Soldaten auf Zeit gleicht die Nachteile zunehmend längerer Verpflichtungszeiten nicht mehr adäquat aus (wodurch die Nachwuchsgewinnung belastet und die Attraktivität der Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten erhöht wird), während es für zunehmend länger dienende Berufssoldaten in großer Zahl jedenfalls unter Gesichtspunkten der personellen Einsatzbereitschaft geringeren Bedarf gibt. Die Anreize des im Kern auf eine Wehrpflichtarmee zugeschnittenen Systems sind falsch gesetzt, nicht nur für die Betroffenen, sondern auch mit Blick auf die Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems.

Der DBwV setzt sich deshalb für eine umfassende Reform der Dienstzeitmodelle ein und schlägt konkret vor:

1. Auch zeitige Dienstverhältnisse werden versorgungswirksam; die Versorgung wird ab dem Erreichen des individuellen Dienstzeitendes ausgezahlt. Die individuelle Dienstzeit wird grundsätzlich stufenweise festgesetzt; die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten bleibt die Ausnahme. Die geltende Dienstzeitversorgung bleibt erhalten, soweit sich aus der dienstlichen Verwendung typischerweise ein Bedarf ergibt, insbesondere also bei Verwendungen im Truppendienst („BS-Vario I“).
2. Das Instrument der Doppelanrechnung von Einsatzzeiten wird ausgeweitet; einbezogen werden alle Tätigkeiten, für die ein Auslandsverwendungszuschlag oder ein Ausnahmetatbestandszuschlag (oder vergleichbar) bezahlt wird.  
  
Die Doppelanrechnung wirkt sich bei zeitigen Dienstverhältnissen auf die Versorgung, in Dienstverhältnissen auf Lebenszeit wahlweise auf die Versorgung oder den Zuruhesetzungszeitpunkt im Sinne einer „individuellen Altersgrenze“ aus („BS-Vario II“).
3. Soldaten in einem zeitigen Dienstverhältnis erhalten von vornherein eine glaubwürdige Perspektive auf eine Anschlussbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und der Kommunen; die sich aus dem Dienst in der Bundeswehr ergebende Versorgungslast trägt der Bund („BS-Vario III“).

#### III/30 Übernahme von Mannschaften als Berufssoldaten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Mannschaften in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten übernommen werden können.

#### III/31 Sonderurlaub

Die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) für Beamte, die für die Soldaten uneingeschränkt Anwendung findet, bedarf der Überarbeitung sowie der Klarstellung. Zudem ist die zugehörige Dienstvorschrift A1420/12 „Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“ nicht an die bereits 2016 erfolgte Überarbeitung der Sonderurlaubsverordnung angepasst worden. Zur einheitlichen Anwendung der Vor-

### III. Dienst- und Laufbahnrecht

schriften für alle Soldaten ist daher eine Überarbeitung notwendig.

Im Zuge der Überarbeitung der Sonderurlaubsverordnung sowie der Aktualisierung der A-1420/12 fordert der DBwV:

1. Jedem Soldaten, dessen Einkommen unter der aktuellen Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenkasse liegt, ist verbindlich zusätzlicher Sonderurlaub für die Betreuung seines kranken Kindes gem. § 21 Abs. 2 SUrlV zu gewähren. Für den Umfang der zu gewährenden zusätzlichen Sonderurlaubstage sind, unter der Berücksichtigung möglicher Fallkonstellationen wie besonderem Betreuungsbedarf bei alleinerziehenden Eltern, verbindliche Regelungen zu treffen, die die Anwendungsvoraussetzungen verständlich benennen.
2. Für gewerkschaftliche Zwecke ist, jährlich unter Fortzahlung der Geld- und Sachbezüge, anstatt derzeit fünf bis zu zehn Arbeitstage je Tatbestandsvariante Sonderurlaub zu gewähren.
3. Der Sonderurlaubstatbestand des § 18 SUrlV ist entsprechend seines Zwecks in „Sonderurlaub für Behördengänge“ umzubenennen; daneben ist ein neuer Sonderurlaubstatbestand für die Familienzusammenführung in die SUrlV aufzunehmen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass gerade auch bei getrenntlebenden Eltern, bei denen die Kinder nicht in häuslicher Gemeinschaft leben, Sonderurlaub zur Familienzusammenführung gewährt werden kann.
4. Sonderurlaub für einen Umzug aus dienstlichen Gründen ist auf drei Tage bei Inlandsumzügen und fünf Tage bei Auslandsumzügen zu erhöhen.
5. § 22 Abs. 2 SUrlV ist dahingehend zu ändern, dass für den Sonderurlaub nicht mehr die Zustimmung des BMI, sondern nur die des BMVg einzuholen ist.

#### III/32 Übertragbarkeit von Ansprüchen nach § 45 SGB V

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Möglichkeit einer Übertragung von noch nicht ausgeschöpften Ansprüchen auf Freistellung und ggf. Kinderkrankengeldzahlung nach § 45 Sozialgesetzbuch V des Partners an den anderen Elternteil, wenn einer der Elternteile nicht Soldat/Beschäftigter der Streitkräfte ist, ein.

#### III/33 Sonderurlaub für Familienheimfahrten geschiedener/getrennter Partner

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Sonderurlaub zur Durchführung von Familienheimfahrten auch bei geschiedenen oder getrenntlebenden Vätern und Müttern gewährt wird, auch wenn die Kinder nicht mit in häuslicher Gemeinschaft leben.

#### III/34 Planbare Zuruhesetzung

Der DBwV fordert, dass Soldaten bereits fünf Jahre vor dem Erreichen ihrer besonderen Altersgrenze eine verbindliche Mitteilung über ihren Zuruhesetzungstermin erhalten; spätere Änderungen bedürfen der Zustimmung des Betroffenen und sind dann verbindlich zuzusichern. Dabei soll in der Praxis die Prämisse erhalten bleiben, dass ein längeres Dienen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhen muss. Bei einer weiteren Verwendung über die besondere Altersgrenze hinaus muss der Soldat weiterhin für förderliche Verwendungen in Betracht gezogen werden. Hierfür hat die Personalführung die notwendigen Vorkehrungen zu treffen. Bei einer freiwilligen Verlängerung der Dienstzeit über die besondere Altersgrenze hinaus ist seitens des Dienstgebers das neue Zuruhesetzungsdatum stets verbindlich zuzusichern. Das bedeutet unter anderem, dass der Zusicherungserlass, der sich in der Praxis auf Seiten der Soldaten sowie der Personalführung bewährt hat, eine gesetzlich Verankerung finden muss.

#### III/35 Beibehaltung der allgemeinen und besonderen Altersgrenzen

Der DBwV setzt sich für die Beibehaltung der allgemeinen und besonderen Altersgrenzen der Berufssoldaten auf dem jetzigen Niveau ein. Eine Dienstzeitverlängerung über die besondere Altersgrenze hinaus soll nur unter Zustimmung der Betroffenen möglich sein (Freiwilligkeit).

#### III/36 Digitalisierung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Digitalisierung der Bundeswehr deutlich wahrnehmbar beschleunigt wird.

\*) „zeitige Dienstverhältnisse“ im Verständnis des Beschlusses sind stufenweise festgesetzte Dienstverhältnisse auf Zeit, die zur Vermeidung von Missverständnissen bewusst abweichend bezeichnet werden; es geht gerade nicht um das Dienstzeitmodell des Soldaten auf Zeit im hergebrachten Sinn.



### III. Dienst- und Laufbahnrecht

#### III/37 Externer Zugang zum E-Recruiting-Portal für interne Stellenausschreibungen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für einen externen Zugang zum E-Recruiting-Portal für interne Stellenausschreibungen der Bundeswehr ein.

#### III/38 Beratungsprotokolle bei der Einstellung

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass bei den Assessmentverfahren in den Karrierecentren der Bundeswehr ein Beratungsprotokoll bei der Einstellung als Anwärter erstellt wird, welches dem Anwärter ausgehändigt und als Teil der Personalakte aufgenommen wird.

#### III/39 Erweiterung des dienstlichen Rechtsschutzes auf das Inland

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass der Dienstherr – wie in Verfahren im Ausland – die Kosten der Verteidigung und des Verfahrens übernimmt, wenn im Inland ein Dritter durch eine dienstliche Tätigkeit eines Bundeswehrangehörigen zu Schaden kommt.

#### III/40 Mitarbeiterschulung für eingeführte EDV-Systeme

Nach wie vor werden die User an EDV-Systemen nur unzureichend aus- und weitergebildet. Beispielweise sind MS-Office-Anwendungen sowie Lotus Notes in breiter Nutzung; Kenntnisse zum Umgang mit den Systemen werden jedoch nicht mit Ausbildungsinhalten vermittelt. Der DBwV setzt sich für eine Verbesserung der Ausbildungssituation und die Verfügbarkeit von aufgabengerechten und zielgerichteten Ausbildungsangeboten ein.

### IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

#### IV/01 Entkoppelung von Gehalt und Dienstgrad

In der aktuellen Struktur der Bundeswehr ist die Besoldung der Soldaten abhängig vom Dienstgrad sowie den ggf. gezahlten Zulagen. Dies muss aufgrund der aktuellen Situation in der Personalgewinnung (hier: Werbung von Fachkräften/Spezialisten aus dem zivilen Bereich) entkoppelt werden.

#### IV/02 Grundbesoldung

Die Besoldungsstruktur für Soldaten ergibt sich aus einem Zusammenwirken der Grundbesoldung und der Gewährung von Stellen- und Erschwerniszulagen. Das Zulagenwesen ist von einer derartigen Komplexität geprägt, dass damit eine Vielzahl unterschiedlicher Konstellationen in Betracht und zum Tragen kommt und die finanzielle Abgeltung der speziellen und individuellen Verwendung der Betroffenen besondere Sorgfalt erfordert. Dies verursacht jedoch häufig eine Nichtnachvollziehbarkeit für die Betroffenen, einen immensen Verwaltungsaufwand und nicht zuletzt eine Fehleranfälligkeit der Bezüge.

Der Beruf des Soldaten ist kein Beruf wie jeder andere, zahlreiche Besonderheiten auch im Besoldungsgefüge machen es deshalb schwer, die vielfältigen besonderen Belastungen, Erschwernisse und Qualifikationen sowie die herausgehobenen Funktionen leistungsgerecht abzugelten. Diese Vielfalt lässt sich nicht mit dem jetzigen Besoldungssystem adäquat abbilden. Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich daher für die Einführung einer Spezialistenbesoldung unter dem Dach des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) ein. Dabei soll es sich nicht um eine neue Besoldungstabelle handeln, sondern einen zusätzlichen Baustein der gültigen Besoldungsordnung darstellen, um Qualifikationen genauer abzubilden und zu honorieren. Ziel ist eine Endbesoldung als Summe aus dem Grundgehalt nach der Bundesbesoldungsordnung und dem Grad der Spezialisierung und Qualifizierung gemäß verschiedener S-Stufen bei entsprechender Verwendung.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass die trotz der Neugestaltung der besoldungsrechtlichen Erfahrungszeiten ab dem 1. Januar 2016 durch das 7. Besoldungsänderungsgesetz immer noch währende Ungleichbehandlung bei der Besoldung von „Bestandssoldaten“ gegenüber Beamten der Bundeswehr und gegenüber neu eingestellten Soldaten beseitigt wird. Hierzu könnte eine „Harmonisierungszulage“ eingeführt werden, mit der die bestehenden Ungleichbehandlungen zu Gunsten der bereits im Dienst befindlichen Soldaten ausgeglichen werden.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein,

dass eine Gleichstellung aller Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten an die jetzt geltenden Erfahrungsstufen unter Berücksichtigung der geleisteten Dienstzeit (Erreichen der Erfahrungsstufe 8 nach 23 Jahren) erfolgt.

Der DBwV fordert die Einhaltung des Abstandsgebots im Rahmen der Besoldung, insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen bis A9 muss diese deutlich stärker und wahrnehmbar aufgaben-, leistungs- und verantwortungsgerecht gestaltet werden. Qualifikation, Engagement und Verantwortung müssen sich auch finanziell lohnen.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich im Rahmen der Besoldungsanpassungen dafür ein, dass keine Einmalzahlungen erfolgen, sondern nur ein Sockelbetrag und/oder eine prozentuale Erhöhung durchgesetzt werden.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich, im Schulterschluss mit dem Deutschen Beamtenbund und den anderen berufsständischen Organisationen, dafür ein, dass Tarifergebnisse schneller bei den Besoldungsempfängern ankommen, zum Beispiel durch eine Zahlung unter Vorbehalt.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für die Wiedereinführung der jährlichen Sonderzuwendung für Beamte sowie Soldaten zum Jahresende ein, indem ein Betrag von 40 Prozent des Grundgehalts – also die Differenz des vormaligen „Weihnachtsgelds“ (100 Prozent) zur jetzigen Bezugshöhe (60 Prozent) – ausgezahlt wird.

Aus Sicht des Deutschen BundeswehrVerbandes muss sichergestellt werden, dass sowohl die Bezüge der Beamten als auch die Anwärterbezüge ausreichend bemessen sind und mit ihnen nicht gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation verstoßen wird.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert eine Klärstellung des Verhältnisses von Auslandsdienstbezügen und Auslandstrennungsgeld für die Soldaten, die sich im Rahmen des Optionsmodells für den Bezug von Auslandstrennungsgeld entschieden haben. Die Mehraufwendungen des Dienstes im Ausland werden durch das Auslandstrennungsgeld nur unvollständig abgedeckt. Daher besteht für eine Versagung von Auslandsdienstbezügen bei Nutzung des Optionsmodells zugunsten von Auslandstrennungsgeld kein Anlass.

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Erschwernis- und Stellenzulagen bei Beamten sowie bei Soldaten ruhegehaltfähig werden.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert die Teilnahme aller Erschwernis- und Stellenzulagen an den jeweiligen Besoldungsanpassungen (Dynamisierung), um der schlei-





## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

chenden Entwertung herausgehobener Funktionen entgegenzuwirken.

Stellenzulagen werden ausgebracht, um die Wahrnehmung besonderer herausgehobener Funktionen und die Übernahme von Verantwortung zu vergüten, Erschweriszulagen gelten besondere Erschwerisse des Dienstes ab. Mit beiden Zulagenarten werden besondere Herausforderungen und die Übernahme von Verantwortung honoriert, mit denen der Dienst geleistet wird.

Damit ist nicht vereinbar, dass zahlreiche Stellen- und Erschweriszulagen Anrechnungstatbestände vorsehen. Dort, wo mehrere Zulagentatbestände einschlägig sind, wird die Zusammenfassung der Zulagen der wahrgenommenen Verantwortung nicht gerecht.

Dies gilt insbesondere für die Zulage für militärische Führungsfunktionen nach Nr. 4 der Anlage I zu den Besoldungsordnungen A und B: Nach Abs. 3 wird die Führungszulage neben sämtlichen anderen Zulagen nur gezahlt, soweit sie diese übersteigt. Dies wird dem Anspruch der Führungszulage, Führung überall dort zu honorieren, wo sie geleistet wird, nicht gerecht.

So honoriert zum Beispiel die Technikerzulage die Übernahme technischer Verantwortung, die Führungszulage gilt besondere Führungsverantwortung ab. Beim Zusammentreffen beider Zulagentatbestände sind beide Sachverhalte anrechnungsfrei vergütungswürdig.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher, die Anrechnungstatbestände bei Zulagen insgesamt zu überprüfen. Die Anrechnung von Zulagen für militärische Führungsfunktionen muss abgeschafft werden.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, die Wiedereinführung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes in Anlehnung an § 46 BBesG alter Fassung, der mit dem 7. Bundesbesoldungsänderungsgesetz gestrichen wurde. Die Zulage sollte mit dem ersten Tag der Ausübung der Tätigkeit gezahlt werden.

Nach Nummer 12 der Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) zu den Besoldungsordnungen A und B erhalten Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfter Techniker eine Zulage nach Anlage IX in Höhe von 55 € monatlich.

Staatlich geprüfte Techniker der Fachrichtung Medizintechnik in der Sanität der Bundeswehr profitieren von dieser Stellenzulage hingegen nicht, obwohl die Anforderungen an diese Ausbildung noch größer sind. Neben einer längeren Ausbildung geht die Verwendung auch mit einer höheren Verantwortung einher.

Und obgleich es sich bei dieser Verwendung um eine Mangelverwendung handelt und die Ausbildung und Verantwortung eines staatlich geprüften Medizintechnikers von besonderer Qualifikation und immenser Bedeutung sind, wird dies nicht attraktiv ausgestaltet und besoldet. Dies hat zur Folge, dass die in der Bundeswehr ausgebildeten, staatlich geprüften Medizintechniker immer häufiger in das zivile Arbeitsleben wechseln, welches sich sowohl finanziell als auch durch deutlich flexiblere Arbeitsbedingungen, schlichtweg attraktiver für die Betroffenen darstellt.

Um den Personenkreis ihrer Verantwortung und Ausbildung entsprechend adäquat einzuordnen und eine weitere Abwanderung zu verhindern, setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband für die Steigerung der Attraktivität der Verwendung als staatlich geprüfter Techniker Fachrichtung Medizintechnik in der Sanität der Bundeswehr ein und fordert dazu:

- Einführung einer Technikerzulage für staatlich geprüfte Medizintechniker in Anlehnung an die Zulagenhöhe auf Ebene der Techniker nach den Vorbemerkungen Nr. 5 und Nr. 12 zu den Bundesbesoldungsordnungen (BBesO) A und B.
- Rückwirkende Gewährung einer solchen Zulage bis zur Einführung der Fortbildung zum staatlich geprüften Medizintechniker.

Mit der Zulage für militärische Führungsfunktionen ist eine Stellenzulage geschaffen worden, die sicherstellt, dass sich militärische Führungsverantwortung, die immer auch mit persönlichen Einschränkungen verbunden ist, angemessene Berücksichtigung findet. Der DBwV begrüßt dies ausdrücklich.

In der Praxis kommt die Führungszulage jedoch längst nicht allen Soldaten in Führungsverantwortung zugute.

Der DBwV fordert daher: Es muss sichergestellt werden, dass alle Soldaten, die Führungsfunktionen übernehmen und damit besondere Verantwortung zeigen, gleichermaßen von der Gewährung der Führungszulage berücksichtigt werden. Dies gilt unabhängig von der Besoldungsstufe.

Zudem muss die ZDv A-1454/1 in Bezug auf die Führungsspannen angepasst werden, um das gesamte Spektrum der Führungsverantwortung im Geschäftsbereich des BMVg sachgerecht abzubilden.

Der DBwV fordert die Erweiterung der Zulage für Beamte der Bundeswehr und Soldaten in Verwendungen zur Aufrechterhaltung und Sicherstellung des IT-Betriebs und der

## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

IT-Infrastruktur der Bundeswehr nach Vorbemerkung Nummer 18 der Anlage I zu den Besoldungsordnungen A und B auf alle Dienstposten des Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum (CIR). Bei Inkrafttreten des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes zum 1. Januar 2020 war der Organisationsbereich CIR noch nicht vollständig aufgestellt, so dass nicht alle Dienststellen, die heute Teil des Organisationsbereiches sind, Berücksichtigung gefunden haben.

Gebietsärzte erhalten für ihre Verwendung eine Zulage nach Nr. 11 der Anlage I zu den BBesO A und B. Zahnärzten wird diese Zulage aber nicht zuerkannt, obwohl sie ebenfalls die höchstqualifizierte Gruppe der Sanitätsoffiziere bilden und mit ihrer Approbation die abschließende fachliche Entscheidung tragen. Die Anforderungen an ihre fachliche Kompetenz sind damit nicht geringer als an die von Gebietsärzten. Der DBwV fordert daher, die Zulage für Gebietsärzte auch an Zahnärzte im Sanitätsdienst zahlbar zu machen.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, die Einführung einer Stellenzulage für das Personal der Flugsicherungs-Radartechnik und Flugsicherungs-Funktechnik in Höhe der Zulage für den Flugberatungsdienst, damit vergleichbar anspruchsvolle Tätigkeiten gleich besoldet werden.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Stellenzulage für fliegerisches bordtechnisches Personal, dem der Luftfahrzeugführer angepasst wird.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Erhöhung der Zulagen für flugzeugtechnisches Personal, flugsicherungstechnisches Personal der militärischen Flugsicherung, technisches Personal des Einsatzführungsdienstes in Lehrverwendung und für Planungs- und Vorbereitungsverwendung sowie um eine Erweiterung der Zulagenberechtigung auf Verwendungen als Planungs- und Vorbereitungsbeamte mit folgenden Maßgaben ein:

1. Ausbildungsfeldwebel an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatzführungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen bis A9 mZ: mindestens 195 €.
2. Ausbildungsbeamte an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatzführungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen ab A9: mindestens 245 €.
3. Ausbildungsplanungsbeamte: mindestens 195 €.

4. Ausbildungsplanungsbeamte: mindestens 245 €.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass eine Zulage für den Ausbildungsflugbetrieb der Bundeswehr im Ausland geschaffen wird. Diese sollte betragsmäßig am Auslandstagegeld des Reisekostenrechts orientiert sein.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Erschweriszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) angepasst und folgende Änderungen in § 3 der Erschweriszulagenverordnung (EZuV), die eine Zulagenfähigkeit ab der 1. Stunde ermöglichen, vorgenommen werden:

Absatz (1) Streichung: „... mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat ...“

Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen P5 bis P9, welche die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend an bei schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (zum Beispiel Tuberkulose) leisten, die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder -stationen untergebracht sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 90 Euro (Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 Buchst. a) des Teil IV der Entgeltordnung des Bundes). Durch die 11. Verordnung zur Änderung der Erschweriszulagenverordnung wurde die zulagenbegründende Pflege auf Infektionsstationen gestrichen.

Die Herausforderungen der Corona-Krise haben gezeigt, dass die Erschwerisse auf CoViD-19-Infektionsstationen abteilungswürdig und -bedürftig sind. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher, die Wiedereinführung des § 21 EZuV in der bis zum 30.04.2017 gültigen Fassung.

Soldaten, die zur Beseitigung von Weltkriegsmunition eingesetzt werden, erhalten eine Zulage nach § 23 EZuV. In dieser Tätigkeit führen sie die Aufsicht über Arbeitnehmer, erhalten aber einen geringeren Zulagenbetrag als diese. Die Zulage ist zudem nicht ruhegehaltstauglich.

Diese Ungleichbehandlung ist sachlich nicht zu rechtfertigen. Der DBwV fordert daher, für Soldaten in einer Verwendung in der Beseitigung von Weltkriegsmunition eine Stellenzulage zu schaffen, die ruhegehaltstauglich ist und im Einklang mit § 42 Abs. 3 BBesG weitergewährt werden kann.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Einführung einer neuen Erschweriszulage für Kräfte mit kurzfristigem Alarmierungsvorlauf ein. Einem solchen unterliegen die nationalen und multinationalen Einsatzaufgaben der Bundeswehr, insbesondere NRF, VJTF, EUBG



## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

und MilEvakOp. Dabei müssen die entsprechenden Kräfte bei Alarmierung unter zeitkritischen Vorgaben ihre Verlegebereitschaft herstellen. Zur Gewährleistung dieses schnellen Aufwuchses werden die Soldaten für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr außerhalb von Bereitschaft und Rufbereitschaft in eine zusätzliche Alarmierungsverpflichtung versetzt. Sie müssen sich damit in dieser Verfügbarkeit ständig erreichbar und einsatzbereit halten, was zu erheblichen Einschränkungen im Privatleben führt. Zusammen mit dem hohen Aufwand beim Erreichen und Erhalten der Einsatzvorbereitungsmaßnahmen stellt dies eine erhebliche Erschwernis des entsprechenden Dienstes mit Alarmierungsverpflichtung dar und muss kompensiert werden.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Gewährung der Zulage für Verwendungen in verbunkerten Anlagen nach § 23j EZuV auch bei nicht vollständiger Verwendungsfähigkeit, zum Beispiel für Personal in Ausbildung. Es ist schlichtweg nicht nachvollziehbar, warum diese Betroffenen keinen Anspruch auf die Bunkerzulage haben, obwohl sie den erschwerten Bedingungen der Tätigkeit in einer verbunkerten Anlage in vollem Umfang ausgesetzt sind. Hinzu kommt, dass die Ausbildung dieses Personals auch nur noch ausschließlich in den verbunkerten Anlagen möglich ist, was es ad absurdum führen würde, diesem Personal die Erschwer nicht anzuerkennen.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Einführung einer Erschwerniszulage für Kräfte der Gebirgsjägertruppe.

Gebirgsjäger werden vorwiegend in stark bedecktem und hindernisreichem Gelände, bei allen, auch extremen, Witterungs- und Sichtverhältnissen, eingesetzt. Neben befahrbaren, begehbaren Geländeabschnitten umfasst der Einsatz im Mittel- und Hochgebirge auch schwierigstes (zum Beispiel „Klettergelände“) sowie im Winter, in alpinen, polaren und subpolaren Gebieten einen Einsatz im tief verschneiten Gelände.

Ausgesuchten Kräften der Gebirgsjägertruppe soll daher zukünftig eine gestaffelte Zulage in festen Monatsbeträgen gewährt werden:

Heeresbergführer	500 €,
Hochgebirgsspezialisten	300 €,
Soldaten der Hochgebirgszüge	200 €.

Mit der Zulage soll einerseits den Erschwernissen und Gefahren der Gebirgsjägertruppe im Ausbildungs- und Übungsbetrieb sowie Einsatzaufgaben der Gebirgsjäger (dabei vorbereitenden Maßnahmen und Alarmierungsverfahren) sowie dem fallweisen Zusammenwirken von Kräf-

ten der Hochgebirgstruppe mit den Spezialkräften der Bundeswehr Rechnung getragen werden.

Mit dem sogenannten Ausnahmetatbestandszuschlag (ATZ) nach § 50a BBesG ist ein grundsätzlich taugliches Mittel eingeführt worden, das die gerechte und pauschalierte Abgeltung der besonderen Erschwernisse des Einsatzes in der Ausnahme ermöglicht.

In seiner derzeitigen Fassung führt er jedoch dazu, dass der Dienst in der Ausnahme in den Nachtstunden und am Wochenende in der gleichen Höhe abgegolten wird wie tagsüber an Werktagen. Dies wird den Anforderungen des Dienstes in der Ausnahme nicht gerecht.

In Anlehnung an die Regelungen des § 3b des Einkommensteuergesetzes (EStG) sind die Anteile des Ausnahmetatbestandszuschlags, die auf Sonntage, Feiertage oder Nachtzeiten entfallen, steuerfrei zu stellen – wie für alle anderen Arbeitnehmer in Deutschland auch.

Alternativ wäre der ATZ am Wochenende signifikant zu erhöhen, bspw. auf 130 €.

Der Familienzuschlag ist Bestandteil der Besoldung und wird in Abhängigkeit des Familienstandes (Familienzuschlag Stufe 1) und der Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder (Familienzuschlag Stufe 2) neben dem Grundgehalt gewährt.

Aufgrund der Änderungen des familiären Zusammenlebens und der Erforderlichkeit einer heterogenen Besoldungs- und Tariflandschaft gibt es Überlegungen, den Familienzuschlag Stufe 1 zu verringern, im Gegenzug aber den Familienzuschlag der Stufe 2 zu erhöhen. Zudem wird darüber nachgedacht, den Familienzuschlag der Stufe 1 für geschiedene Ehepaare und für Verwitwete nach einer Abschmelzperiode von zwei Jahren vollständig zu streichen.

Ziel sei es, den Familienzuschlag der Stufe 1 auf Verheiratete zu konzentrieren, weil dort alimentationsrelevanter Mehrbedarf bestünde und mit der Änderung des Familienzuschlags insgesamt eine konzentrierte Förderung von Familien mit Kindern erfolge. Verlierer einer solchen Änderung wären demnach insbesondere die Lebensälteren, kinderlose Ehepaare und Alleinerziehende, für welche sich die Zahlbeträge im Vergleich zur aktuellen Fassung des Familienzuschlags jeweils verschlechtern würden. Dies lehnt der Deutsche Bundeswehrverband entschieden ab.

Der Deutsche Bundeswehrverband befürwortet die Anerkennung neuer Lebensrealitäten und veränderter Familienmodelle in Form einer Anpassung des Familienzuschlags, aber in Form einer Stärkung, und fordert insofern:

## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

- Die Höhe des Familienzuschlags der Stufe 2 muss erhöht werden, ohne die Höhe des Familienzuschlags der Stufe 1 zu beschneiden.
- Insbesondere für das zweite, bislang viel geringer bewertete Kind bedarf es einer Anpassung des Satzes des Familienzuschlags 2.
- Der Familienzuschlag der Stufe 1 muss weiterhin nicht nur den Verheirateten und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gewährt werden, sondern auch den Verwitweten sowie geschiedenen Ehepartnern, solange eine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht.

### IV/03 Anhebung des Planstellenumfangs in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass der Planstellenumfang in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere im Zuge der Trendwende Personal deutlich im Umfang steigt, um den Anforderungen in den verschiedenen Ausbildungs- und Verwendungsreihen Rechnung zu tragen. So soll unter anderem gewährleistet werden, dass:

1. alle Dienstposten der Kompaniefeldwebel (KpFw) und somit auch aller vergleichbaren Dienststellungen (in einem weiten Verständnis und orientiert an den Aufgaben) auf die Dotierungshöhe A9mZ (Oberstabsfeldwebel) angehoben werden.
2. die Dotierung des Dienstpostens „Standortfeldwebel“ aufgrund seiner vielfältigen und umfassenden Aufgaben auf A9mZ angehoben wird.
3. Oberstabsfeldwebel Dienstposten als langjähriger Erfahrungsträger in den Regionalen Sanitätseinrichtungen geschaffen werden.
4. im 1. U-Bootgeschwader für die Verwendungsreihe 46 Dienstposten A9mZ im Ausbildungszentrum U-Boote, der Systemunterstützungsgruppe (SUG) und der Werftgruppe geschaffen werden.

### IV/04 Beseitigung der Ungleichbehandlung von Versorgungsempfängern bei Besoldungserhöhungen für aktive Soldaten und Beamte

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Versorgungsempfänger zeit- und wirkungsgleich an den Besoldungserhöhungen für aktive Soldaten und Beamte teilnehmen und dabei

insbesondere auch gewährte Einmalzahlungen berücksichtigt werden.

### IV/05 Zulage für alle „Fachkundigen Munition“ der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Zuerkennung einer ständigen Zulage für alle „Fachkundigen Munition“ der Bundeswehr im Bereich der munitionstechnischen Sicherheit, der Schießsicherheit der Truppenübungsplätze und der Kampfmittelabwehr ein.

### IV/06 Erschwerniszulage für Kampfmittelabwehrkräfte in festen Monatsbeträgen

Der DBwV setzt sich für die Überarbeitung der Erschwerniszulagen für Kampfmittelabwehrkräfte der Bundeswehr ein und fordert dabei insbesondere die Umwandlung der Zulage nach § 11 EZuV und der Zentralen Dienstvorschrift A-1454/1 („Stellen- und Erschwerniszulagen“) in eine Zulage mit festen Monatsbeträgen.

### IV/07 Führungszulage für Stabszugführer

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Ausweitung der Zulage für militärische Führungsfunktionen („Führungszulage“) für Einheitsführer (oder vergleichbar) auf Verwendungen als Stabszugführer ein.

### IV/08 Durchgehende Gewährung der Stellenzulage Marine für Einsatzausbilder der Marine in der seegebundenen Ausbildung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Einsatzausbilder der Marine in der seegebundenen Ausbildung die Stellenzulage im Marinebereich nach A-1454/1 Abschnitt 11 durchgehend erhalten. Zurzeit erhalten Einsatzausbilder der Marine die Stellenzulage Marine nur für den Zeitraum ihrer Kommandierung in die auszubildende Besatzung.



## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

### IV/09 Führungszulage für Schießsicherheitspersonal in Haupt- und Nebenfunktion auf Truppenübungsplätzen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Aufnahme der Schießsicherheitsfeldwebel und -offiziere in Haupt- und Nebenfunktion auf Truppenübungsplätzen oder in vergleichbaren Dienststellen in die Zulage für militärische Führungsfunktionen („Führungszulage“) ein.

### IV/10 Einführung einer Führungszulage für Brandschutzkräfte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine „Führungszulage“ (analog zur Zulage für militärische Führungsfunktionen) für Brandschutzkräfte ein. Aufgrund der Vergleichbarkeit der Struktur und der gleichgelagerten Problematik ist eine Führungszulage für

- Verbandsführer, Leiter Bundeswehrfeuerwache oder vergleichbar: 150 €
- Zugführer oder vergleichbar: 130 €
- Gruppenführer und Staffelführer oder vergleichbar: 100 €
- Truppführer oder vergleichbar: 100 €

im Bereich Brandschutz für das Personal einzuführen, welches in entsprechender Führungs- oder Ausbildungsfunktion tätig ist.

Die Führungszulage ist neben der Feuerwehrdienstzulage, die für zusätzliche Aufwendungen entschädigt, zu zahlen.

### IV/11 Gewährung der Führungszulage auch an ziviles Führungspersonal

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) eingeführte Zulage für militärische Führungsfunktionen mit Weisungsrecht gegenüber Zivilpersonen entsprechend für ziviles Führungspersonal zur Anwendung kommt.

### IV/12 Erhöhung der Kompaniefeldwebelzulage

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Erhöhung der Kompaniefeldwebelzulage um 200 € ein, die dem immer komplexer werdenden Aufgabenfeld der Kompaniefeldwebel gerecht wird und die Attraktivität des

Dienstpostens langfristig sicherstellt.

### IV/13 Einführung einer Zulage für Ausbilder und Prüfer KMS

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert für das Ausbildungs- und Prüferpersonal Kettenmotorsäge (KMS) der Bundeswehr die Einführung einer Erschwerniszulage bzw. eine Ausbilder-/Prüferzulage.

### IV/14 Einführung einer Zulage für Ausbildungspersonal im Brandschutzdienst der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert für das Ausbildungspersonal im Brandschutzdienst der Bundeswehr (SABCAbw/GSchAufg Stetten a. k. M. und Ausbildungsstätte Bergen) die Gewährung einer Zulage für die jeweilige Verwendungszeit, auch für bereits dort befindliches Ausbildungspersonal.

### IV/15 Einführung einer Zulage für Notfallsanitäter

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Einführung einer monatlichen und ruhegehaltfähigen Stellenzulage für Notfallsanitäter in Höhe der hälftigen Zulage für Notfallmediziner. Die Zulage soll nur an Notfallassistenten gezahlt werden, die an jährlichen Weiterbildungen teilnehmen und die Tätigkeit regelmäßig praktisch durchführen.

### IV/16 Gewährung der Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Personen oder Gegenständen auch an Soldaten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Personen oder Gegenständen auch an Soldaten gewährt werden kann.

### IV/17 Ausweitung der Zulage für Tätigkeiten mit Biostoffen in Laboratorien

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Ausweitung der Erschwerniszulage für Tätigkeiten mit Biostoffen in Laboratorien auf Tätigkeiten in den Schutzstufen 2 und 3 und außerdem dafür ein, dass diese Zulage auch an Arbeitnehmer gewährt werden kann.

## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

### IV/18 Einführung einer Zulage für den Bereich der Tauchmedizin

Der DBwV setzt sich für die Einführung einer Zulage für den Einsatz als tauchmedizinischer Assistent (UmP) bzw. tauchmedizinischer Helfer (UoP) vergleichbar der Schwimmtaucher bzw. Schiffstaucher ein.

### IV/19 Einführung einer Zulage für Pioniertaucher und Kampfmittelabwehrttaucher

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Einführung einer Zulage in der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) für die Taucher des Heeres in monatlicher Höhe von 450 € für Pioniertaucher sowie in Höhe von 550 € für Kampfmittelabwehrttaucher ein; daneben soll für die Taucher des Heeres die Möglichkeit geschaffen werden, eine Stellenzulage analog zu der für Verwendungen als Minentaucher (nach § 42 i. V. m Anlage I und IX Nr. 9a Absatz 1 Nr. 3 BBesG) zu erhalten.

### IV/20 Einführung einer Prüferzulage für Geräteprüfer und amtlich anerkannte Prüfer

Der DBwV setzt sich für die Einführung einer Prüferzulage für alle Geräteprüfer (GerPrf) und amtlich anerkannte Prüfer (aaPmT, aaP) der Bundeswehr ein.

### IV/21 Teilnahme der Vergütung für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung an Besoldungsanpassungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Teilnahme der Vergütung für Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung nach § 50a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) an Besoldungsanpassungen ein.

### IV/22 Finanzielle Vergütung von besonderen zeitlichen Belastungen auch in Auslandsdienststellen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Anwendungsbereich des § 50a Bundesbesoldungsgesetz dahingehend ausgeweitet wird, dass auch in Auslandsdienststellen eine finanzielle Vergütung von besonderen zeitlichen Belastungen ermöglicht wird. Der Vorrang von Abbau durch Gewährung von Freistellung vom Dienst bleibt hiervon unberührt.

### IV/23 Pausenregelung beim Dienst zu ungünstigen Zeiten

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert den Wegfall des Abzugs der Pausenzeiten beim Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ).

### IV/24 Gewährung der „Stellenzulage Marine“ ab einer monatlichen Seefahrtsbelastung von 70 % des Geschwaderschnitts

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass kommandiertes Personal auf Schiffen und Booten der Marine ab einer monatlichen Seefahrtsbelastung von 70 % des Geschwaderschnitts der Einheiten des entsprechenden Typs den vollen Monatsbetrag der Stellenzulage Marine erhält. Im Rahmen von Seefahrtsvorhaben ist es völlig normal, dass Stäbe, Ausbildungspersonal oder sogar Funktionspersonal an Bord von Schiffen oder Booten kommandiert werden. Dieses Personal erhält nach der Vorschrift A-1454/1 die Stellenzulage im Marinebereich anteilig vom Monatsbetrag für die Dauer der Kommandierung.

### IV/25 Stellenzulage für den Bereich der Nachrichtengewinnung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass diejenigen, die in der Ausbildung von Personal zum Erfassen und Auswerten im Bereich der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung eingesetzt sind, die Zulage für Nachrichtengewinnung wieder gewährt bekommen.

### IV/26 Umgruppierung der Stellenzulage für Flugsicherungstechniker

Der DBwV setzt sich für die Umgruppierung der Flugsicherungstechniker von der Stellenzulage für flugzeugtechnisches und flugsicherungstechnisches Personal in die Stellenzulage für Beamte und Soldaten im militärischen Flugsicherungsbetriebsdienst, Einsatzführungsdienst und Geoinformationsdienst der Bundeswehr ein.

### IV/27 Erhöhung der Stellenzulage für Luftfahrttechnische Prüfer

Der DBwV setzt sich für die Erhöhung der Stellenzulage für Luftfahrttechnische Prüfer (LFTPrfr) mit folgenden Maßgaben ein:



## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

1. Prüfer in der Fachrichtung Elektronik erhalten mindestens 500 €.
2. Prüfer in der Fachrichtung Mechanik erhalten mindestens 500 €.
3. Prüfer in den Fachrichtungen Elektronik und Mechanik erhalten mindestens 700 €.

### IV/28 Zulage für BordMechFw NH90 mit ÜLB

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass auch die Bordmechanikerfeldwebel NH90 (BordMechFw NH90) mit Überprüfungs- und Lehrberechtigung (ÜLB) eine Zulage nach § 23f der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV) erhalten.

### IV/29 Erhöhung der Dienstjubiläumszuwendungen

Letztmalig wurden die Zuwendungen zum Dienstjubiläum am 18.12.2014 auf folgende Beträge angehoben: 25 Jahre Dienstzeit 350 €; 40 Jahre Dienstzeit 500 € und 50 Jahre Dienstzeit 600 € brutto.

Im Rahmen der Anerkennung der geleisteten Dienste ist es angebracht und zumindest angemessen, die Zuwendungen mit den seitdem erhobenen jährlichen Inflationsraten anzuheben.

Die kumulierte Inflationsrate 2015 bis einschließlich 2020 beträgt 6,2 %.

### IV/30 Gewährung von Personalbindungsprämien für Berufssoldaten und Verbesserung der Dienstpostendotierung in Mangel-AVR

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass von der in § 43 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) vorgesehenen Möglichkeit der Gewährung von Personalbindungsprämien auch an Berufssoldaten verstärkt Gebrauch gemacht wird und die Dienstpostendotierungen in unterbesetzten Ausbildungs- und Verwendungsrängen („Mangel-AVR“) verbessert werden.

### IV/31 Anhebung der Wegstreckenentschädigung / Wegfall der Entschädigungshöchstgrenzen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für eine Anhebung der Wegstreckenentschädigung nach § 5 des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) auf 30 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke und den Wegfall der Höchstgrenzen ein.

### IV/32 Sachverhalte mit Auslandsbezug

Bis zum 01.01.2020 wurden Versetzungen ins Ausland stets mit der Zusage der Umzugskostenvergütung (UKV) verfügt. Dies hat zur Folge, dass im Falle einer Rückkehr aus dem Ausland diese ebenfalls mit einer Zusage der UKV durchgeführt wird. Für die Betroffenen kommt dann jedoch ein Anspruch auf Trennungsgeld nicht in Betracht. Mit der Einführung des Wahlrechts erscheint diese Vorgehensweise jedoch nicht mehr sachgerecht, da den Betroffenen aufgrund einer Altregelung der Zugang zum Optionsmodell verschlossen bleibt. Auch die Erweiterung des Optionsmodells auf Auslandsverwendungen vermag daran nichts ändern, soweit sich die Betroffenen aus finanziellen und familiären Gründen für einen Umzug an den neuen ausländischen Dienstort entscheiden.

Der DBwV fordert die Einführung des Wahlrechts zwischen UKV und Trennungsgeld für die Auslandsrückkehrer – unabhängig von den Bedingungen bei der Versetzung ins Ausland.

Der Deutsche BundeswehrVerband begrüßt die Erweiterung des Optionsmodells auf Auslandssachverhalte. Damit wird der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht gerecht und vermeidet die Entstehung der sogenannten „Rückkehrerfallen“.

Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, dass das Wahlrecht nur für Versetzungen vom Inland ins Ausland gelten soll. Diese Regelung ist – zumindest in Bezug auf Dienstorte innerhalb der europäischen Union – nicht nachvollziehbar. Innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums besteht Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit; die Versagung des Optionsmodells bei einer Versetzung aus dem Ausland ins Inland widerspricht diesen europäischen Grundfreiheiten.

Der DBwV fordert daher, auch bei Versetzungen vom Ausland ins Inland den Betroffenen ein Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Auslandstrennungsgeld einzuräumen.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert darüber hinaus insbesondere:

## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

1. Großzügigere Leistungen bei Schulbeihilfen anlässlich von Versetzungen ins Ausland nach Bedarf des Kindes.
2. Ermöglichung der Trennungsgeldgewährung bei Rückversetzung aus dem Ausland – wenn nicht an den neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet gezogen wird.

Die Einführung des Optionsmodells eröffnet die Möglichkeit, Verwendungen langfristig zu planen. Die mit der Versetzung verbundene Verwendungsprognose führt allerdings dort zu steuerlichen Nachteilen, wo eine Verwendungsdauer von mehr als 48 Monaten prognostiziert wird.

Steuerlich liegt bei einer Verwendungsprognose von mehr als 48 Monaten am Dienstort eine erste Tätigkeitsstätte vor. Gegenüber einer auswärtigen Tätigkeit birgt eine erste Tätigkeitsstätte erhebliche steuerliche Nachteile sowohl bei der Versteuerung von Trennungsgeldern als auch beim Abzug von Werbungskosten.

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert daher, bei Versetzungen die Verwendungsprognosen auf höchstens 48 Monate zu begrenzen. Die Bundeswehr als Arbeitgeber soll bei ihren Personalmaßnahmen berücksichtigen, welche finanziellen Folgen die Versetzungspraxis für den Betroffenen und den Dienstherrn haben. Die Umsetzung des Strukturerrlasses hat gezeigt, dass die Berücksichtigung berechtigter Interessen der Soldaten bei Personalmaßnahmen grundsätzlich möglich ist.

### IV/33 Dienstlich bedingte Mobilität

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass das Bundesreisekostengesetz an moderne Standards (zum Beispiel Vereinfachung der Antrags- und Abrechnungsverfahren, Erhöhung der Aufwandsvergütungen etc.) angepasst wird. Der Deutsche BundeswehrVerband fordert insbesondere:

1. Ausweitung der Umzugshinderungsgründe (zum Beispiel Berufstätigkeit der Ehefrau/Lebenspartners, Schul- und Berufsausbildung der Kinder und der Ehefrau, Pflegefall bzw. Schwerbehinderung in der Familie oder eheähnlicher Lebensgemeinschaft).
2. Höhere Ansprüche auf Sonderurlaub anlässlich von Umzügen

Nach derzeit geltendem Recht werden Wohnungen von Verheirateten im gesamten Bundesgebiet unabhängig von der Entfernung zum Dienstort im Rahmen der Gewährung von Trennungsgeld mit der Begründung anerkannt,

die Ehe sei grundsätzlich in ihrem Bestand zu fördern und zu erhalten. Eine Anerkennung der Wohnung von Ledigen erfolgt hingegen unter den Voraussetzungen der Lage innerhalb des Einzugsgebietes zur Dienststelle oder innerhalb eines räumlichen Zusammenhangs. Diese Regelung bildet jedoch die Realität nicht ab. So leben eine nicht unerhebliche Anzahl an Soldaten in festen Beziehungen unter gemeinsamer Fürsorge mit einer Wohnung als gemeinsamen Lebensmittelpunkt, häufig auch mit gemeinsamen Kindern in Bedarfsgemeinschaften. Zur Gewährung von Trennungsgeld ist der Ledige jedoch gezwungen, in den räumlichen Zusammenhang zur Dienststelle zu ziehen und den gemeinsamen Lebensmittelpunkt aufzugeben. Dies erscheint vor dem Hintergrund der Vielzahl an unverheirateten Soldaten wenig sachgerecht.

Der DBwV fordert angesichts der gewandelten gesellschaftlichen Realitäten daher die umfassende Gleichbehandlung von Ledigen und Verheirateten im Bereich des Trennungsgeldes.

Mit Ermöglichung eines Hineinwachsens in die Mietobergrenze wird für Trennungsgeldberechtigte eine klare Verbesserung geschaffen. Trennungsgeldberechtigten, die den Teil der Miete, der über den im Zeitpunkt der Anmietung geltenden Miethöchstbetrag hinausgeht, aus eigenen Mitteln tragen, kommen in Zukunft Erhöhungen der Mietobergrenzen zugute. Nicht hinnehmbar ist es jedoch, dass der Berechtigte in Fällen sinkender Mietobergrenzen den Differenzbetrag aus eigenen Mitteln zu übernehmen hat. Im Falle sinkender Mietobergrenzen ist nicht auszuschließen, dass der Trennungsgeldberechtigte immer wieder umziehen muss, weil die neu bezogene Wohnung bei der nächsten Überprüfung der Mietobergrenze wieder unangemessen ist. Dies ist schlicht nicht akzeptabel.

Der DBwV fordert daher, dass einmal als angemessen anerkannte Miethöhen auch bei sinkenden Mietobergrenzen im Wege des Bestandsschutzes weiter anerkannt und erstattungsfähig bleiben.

Ändert sich der neue Dienstort auf Grund einer Maßnahme nach § 1 Abs. 2 TGV für längstens drei Monate, werden nachgewiesene notwendige Kosten für das Beibehalten der Unterkunft auf der Grundlage des § 4 Abs. 6 TGV erstattet. So beispielsweise für Kommandierungen im Rahmen von Aus- und Fortbildungen. Die Weitergewährung des Trennungsgeldes wird damit begründet, dass es insbesondere in den Fällen unpraktikabel und nicht zumutbar erscheint, die Wohnung oder Unterkunft aufzulösen, in denen die Personalmaßnahme lediglich bis zu 3 Monate andauert.

Diese Argumentation lässt sich jedoch dann nicht mehr aufrechterhalten, sobald der Berechtigte einer inländi-



## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

schen Personalmaßnahme ausgesetzt wird, deren Dauer drei Monate nicht wesentlich übersteigt. Hier ist der Berechtigte ebenfalls einem erheblichen organisatorischen Aufwand ausgesetzt, der mit dem einer auf drei Monate begrenzten Maßnahme gleichzusetzen ist. Bei lehrgangsbedingter Abwesenheit ist es dem Berechtigten auch im Falle einer beispielsweise fünf Monate dauernden Maßnahme nicht zuzumuten, die Wohnung zu kündigen und noch während der laufenden Kündigungsfrist bereits eine neue Wohnung zu suchen. Dies verstärkt sich selbstverständlich in Ballungsräumen mit weiter zunehmender Wohnungsknappheit.

Der DBwV fordert daher, den Zeitraum der Weitergewährung auf bis zu sechs Monate auszuweiten sowie eine Ermessensklausel zur Vermeidung unbilliger Härten einzuführen, bei der die Wahl des Lebensmittelpunkts des Soldaten angemessen berücksichtigt werden soll.

### Überführung ins Optionsmodell

Die Einführung des Optionsmodells 3+5 und dessen Anwendung in der Bundeswehr sind der richtige Schritt hin zu einer Reduzierung der Versetzungshäufigkeit von Soldaten. Im Rahmen der Umsetzung des Modells ergeben sich jedoch, insbesondere bei der Überführung von Trennungsgeldberechtigten und Beschäftigten mit Zusage der Umzugskostenvergütung nach alter Rechtslage, Unstimmigkeiten und unbillige Härten. So erhalten Beschäftigte im Fall einer erneuten Personalmaßnahme auch ohne Dienstortwechsel kein Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 3 Bundesumzugskostenengesetz (BUKG), wenn ihnen die Umzugskostenvergütung nach alter Rechtslage zugesagt worden ist, diese jedoch nicht in Anspruch genommen haben und seitdem auf eigene Kosten pendeln. Ebenso gilt derzeit, dass für Soldaten, denen aufgrund des sogenannten Strukturerelasses ein Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und der Zusage der Umzugskostenvergütung eingeräumt wurde, kein neues Wahlrecht vorgesehen ist. Dies führt im Ergebnis dazu, dass aufgrund der Zufälligkeit des Zeitpunkts der letzten Personalmaßnahme in Trennungsgeldberechtigte und Pendler auf eigene Kosten gespalten wird. Wir sind der Auffassung, dass diese Spaltung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr schweren Schaden zufügen wird.

Der DBwV fordert daher, eine zügige und konsequente Überführung der TG-Altfälle in die Neuregelungen des 3+5 Modells.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert darüber hinaus insbesondere:

1. Wöchentliche Familienheimfahrten für alle Angehörigen der Bundeswehr, da die strukturbedingten Mehr-

belastungen, die Auslöser für die hohen Mobilitätsanforderungen sind, unabhängig vom Familienstand anfallen.

2. Eine Neuregelung der Bestimmungen zur Angemessenheit der Wohnung.
3. Den weiteren Ausbau von Pendlerunterkünften.
4. Umfassende Information und Betreuung der Familien durch den Dienstgeber.
5. Die Erhöhung des Trennungsgelds und der Reisebeihilfe, u. a., um Preissteigerungen auszugleichen.

### Endumzug

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Aufhebung der 10-Jahres-Frist beim Endumzug (zum Dienstzeitende) ein; dieser soll grundsätzlich vom Bund bezahlt werden.

### IV/34 Umzugskosten und Trennungsgeld für Soldatenehepaare

Der DBwV setzt sich für eine Änderung des Bundesumzugskostenengesetzes (BUKG) und der zugehörigen Verordnungen in Sachen Umzugskosten (UKV), Auslandstrennungsgeld (ATG) und Trennungsgeld (TG) ein, um die spezielle Situation von Soldatenfamilien, in denen beide Ehepartner Soldat sind, zu berücksichtigen.

### IV/35 Anerkennung einer Wohnung nach § 10 Absatz 3 BUKG

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für das Entkoppeln der Entscheidung über die Anerkennung einer Wohnung nach § 10 Absatz 3 des Bundesumzugskostenengesetzes (BUKG) von einer Mindestzeit bis zur nächsten Versetzung ein.

### IV/36 Gleichstellung von Unverheirateten in Bedarfsgemeinschaft mit Verheirateten im Rahmen der Erstattung von Umzügen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Unverheiratete in Bedarfsgemeinschaft mit Nicht-Bundeswehr-Angehörigen bei Umzügen eine gleichwertige Erstattung erhalten wie Verheiratete, sofern die Kosten nicht von anderer Stelle erstattet werden.

## IV. Besoldung und Besoldungsnebengebiete

### IV/37 Aufhebung der Beschränkungen für den Endumzug

Der DBwV fordert, die Beschränkungen für den sogenannten „Endumzug“ im Bundesumzugskostenengesetz (BUKG) aufzuheben.

### IV/38 Weitere Forderungen

Der DBwV fordert die Einführung einer Ballungsraumzulage.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Einführung einer Aufwandsvergütung für die Teilnahme an besonderen Dienstgeschäften der Bundeswehr.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass zu allen Verwaltungsangelegenheiten mit Geldfluss die Regeln der ordentlichen Rechnungslegung eingehalten werden und dem Soldaten eine daraus resultierende schriftliche Abrechnung zugestellt wird.

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich im Rahmen von Auslandsversetzungen dafür ein, dass der vor wenigen Jahren eingeführte, der Verwaltungsvereinheitlichung dienende Zuständigkeitswechsel der Kindergeldkasse (hin zur Bundesagentur für Arbeit) nicht mehr erfolgt, um damit verbundene Auszahlungsverzögerungen zu beseitigen.

### IV/39 Ballungsraumzulage auch für Ehemalige und Hinterbliebene

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Ballungsraumzulage bei ihrer Einführung auch den ehemaligen Bundeswehrangehörigen sowie deren Hinterbliebenen gewährt wird.



## V. Versorgung und Beihilfe

### V/01 Versorgung Berufssoldaten - Alterssicherungssysteme

Das Versorgungsrecht wird geprägt durch das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis des Berufssoldaten in seiner besonders engen Verpflichtung gegenüber dem Staat und der Gesellschaft. Dieses Recht ist daher unter Beachtung der allgemeinen sozialen Verhältnisse unter Wahrung des Alimentationsprinzips auszugestalten. Dabei ist die Besonderheit der Berufssoldaten, die im Hinblick auf die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte mit verwendungsbezogenen und besonderen Altersgrenzen in den Ruhestand versetzt werden, zu berücksichtigen. Durch die Aussetzung der Wehrpflicht, einhergehend mit dem einsetzenden demografischen Wandel, fällt es der Bundeswehr zusehends schwerer, geeigneten und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Der „Arbeitgeber Bundeswehr“ konkurriert auf dem Arbeitsmarkt mit zivilen Arbeitgebern um die immer knapper werdende „Ressource Mensch“. Mit der Wandlung der Bundeswehr von einer reinen Verteidigungsarmee hin zu einer Einsatzarmee steigen einerseits das Anforderungsprofil an den Berufsstand der Soldaten, andererseits die Belastungen der Kameraden im dienstlichen und privaten Bereich kontinuierlich an. Die Scheidungs- bzw. Trennungsraten liegen bei den Soldaten deutlich höher als bei anderen Berufsgruppen. Die Gewissheit, für den Fall von Alter, Krankheit und ggf. Verletzungen oder gar Tod eine optimale Versorgung für sich selbst und die Familie zu erhalten sowie für den Fall der Scheidung nicht durch Abzüge für den Versorgungsausgleich über Gebühr belastet zu werden, sind wesentliche Grundlagen für die Motivation und Leistungsfähigkeit der Soldaten und damit für handlungsfähige Streitkräfte. Darüber hinaus verschaffen sie der Bundeswehr als Alternative zu zivilen Arbeitgebern eine gesteigerte Attraktivität.

Viele Soldaten und Beamte sind trotz Erreichen des Pensionsalters noch willens und in der Lage, auch weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Gerade pensionierte Soldaten verfügen vielfach über Qualitäten und Qualifikationen, die auf dem (zivilen) Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden.

Trotzdem werden pensionierte Soldaten und Beamte durch immer noch bestehende Hinzuverdienstgrenzen faktisch davon abgehalten, ihre Lebens-, Berufs- und Führungserfahrung unbeschränkt in den Dienst der Wirtschaft oder des öffentlichen Dienstes zu stellen. Leistungswillige und -fähige Pensionäre setzen ihre Arbeitskraft nur insoweit ein, als es für den Erhalt ihrer vollen Pension unschädlich ist. Dadurch entgehen dem Fiskus kurzfristig erhebliche mögliche Mehreinnahmen an Lohn- und Einkommensteuern, mit denen sowohl ein Teil der zukünftigen Pensionslasten als auch erhöhte Zuschüsse an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) gedeckt werden könnten, mittelfristig

aber auch darüberhinausgehende Einnahmen in Form von steigenden Körperschafts-, Mehrwert- und Gewerbesteuer auf zusätzliche Gewinne der Privatwirtschaft, die durch die Anschlussbeschäftigten mit erwirtschaftet werden! Schließlich erhöht die Aussicht, nach erfolgter Zuruhesetzung genau wie ein Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung ausüben zu können, ohne dass der hieraus resultierende Verdienst auf das Ruhegehalt angerechnet wird, die Attraktivität des Soldaten- bzw. Beamtenberufes.

Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn umfasst auch die Absicherung seiner Bediensteten für den Fall von Unfällen und Erkrankungen. Dem kommt, vor dem Hintergrund der Wandlung der Bundeswehr hin zu einer Einsatzarmee, immer mehr Bedeutung zu. Im Rahmen der Gesundheitsversorgung hat sich über Jahrzehnte hin das System der Beihilfe grundsätzlich bewährt und ist als solches auch in Zukunft anderen Ansätzen wie beispielsweise dem Modell einer Bürgerversicherung vorzuziehen. Dessen ungeachtet offenbart das gegenwärtige Beihilfesystem, bedingt durch die gesellschaftlichen, medizinischen und technischen Entwicklungen der zurückliegenden Jahre vereinzelte Schwachstellen, die es zeitnah zu beseitigen gilt. Deshalb setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband uneingeschränkt für den Erhalt der Beihilfe für Soldaten, Beamte und Richter ein und fordert eine zukunfts- und leistungsorientierte Weiterentwicklung des Beihilfesystems. Im Dienst zu Schaden gekommenen Soldaten und Beamten ist die optimale medizinische Versorgung zu gewähren. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass derzeit durch den Dienst verursachte Schädigungen als anerkannte Wehrdienstbeschädigungen immer noch auf einem geringeren Niveau behandelt und versorgt werden als sonstige Erkrankungen.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband folgende Maßnahmen:

1. Die Versorgung ist grundsätzlich aus dem letzten Dienstgrad/der letzten Besoldungsgruppe zu gewährleisten.
2. Eine angemessene Mindestversorgung ist weiterhin zu gewährleisten.
3. Versorgungsempfänger sind an allen strukturellen Besoldungsverbesserungen zu beteiligen.
4. Aufgrund der besonderen Altersgrenzen ergeben sich für Berufssoldaten sowohl bei der Berechnung des Ehezeitanteils der (späteren) Versorgung als auch bei der Zahlungsdauer besondere Belastungen beim Versorgungsausgleich. Diese Benachteiligungen sind durch eine Verschiebung des Abzugs des Versorgungs-

## V. Versorgung und Beihilfe

ausgleiches bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, frühestens bis zum Rentenbezug des geschiedenen Ehegatten, zu beseitigen.

5. Die Versorgung ehemaliger Soldaten der NVA, die als Berufssoldaten der Bundeswehr übernommen worden sind, ist weiter zu verbessern. In den gut 30 Jahren der deutschen Einheit haben sie sich als treue Kameraden und Staatsbürger in Uniform bewährt. Um dem Anspruch der „Armee der Einheit“ gerecht zu werden, sind die Vordienstzeiten in der NVA vollumfänglich als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anzuerkennen; zumindest ist die Anrechnung jeglichen Erwerbseinkommens auf die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes gem. § 26a SVG aufzuheben.
6. Weitere Einschnitte in das Versorgungsniveau sind zu verhindern.
7. Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften müssen beim Wechsel in die Privatwirtschaft wertgleich erhalten bleiben (sog. Portabilität). Daher ist die Möglichkeit des Bezuges von Altersgeld weiterzuentwickeln und auf Soldaten auf Zeit auszuweiten. Der bisher bestehende Abschlag von bis zu 15 % ist zu beseitigen.
8. Sämtliche Hinzuverdienstgrenzen sind zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, zur Schaffung eines volkswirtschaftlichen Mehrwerts und nicht zuletzt zur Steigerung der Attraktivität des Soldaten- bzw. Beamtenberufes zu beseitigen.
9. Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn ist ein wesentlicher Pfeiler der Versorgung. Dazu gehört neben der Alimentation auch die Gesundheitsversorgung im Rahmen der Beihilfe. Der Deutsche Bundeswehrverband spricht sich vorbehaltlos für den Erhalt dieses Systems für Soldaten, Beamte und Richter aus. Das Versicherungsmodell einer sogenannten Bürgerversicherung wird abgelehnt. Allerdings sind Verfahrensabläufe dergestalt zu optimieren, dass stets gewährleistet ist, dass Leistungsanträge umgehend bearbeitet werden. Insbesondere ältere und behinderte Berechtigte sind durch komplizierte Antragsverfahren auf die Inanspruchnahme von professionellen Dienstleistern angewiesen. Berechtigte sind vor der Umsetzung von Ordnungsänderungen, ausdrücklich bei der Einführung von Festbetragsregelungen, rechtzeitig auf diese Umstände hinzuweisen. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher:

- In die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) ist eine Bestimmung aufzunehmen, wonach die Bearbei-

tung der eingereichten Beihilfeanträge innerhalb von 15 Arbeitstagen ab vollständigem Eingang der Antragsunterlagen abzuschließen und der Erstattungsbetrag zu zahlen ist. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der Antragssteller als Zahlungspflichtiger nicht in Zahlungsverzug gerät.

- Das Abrechnungssystem wird dahingehend ergänzt, dass zukünftig ein Rechtsanspruch des Beihilfeberechtigten auf eine Direktabrechnung aller erstattungsfähigen Leistungen von Krankenhausträgern, Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste (ambulant/stationär) sowie Apotheken (Dauermedikationen) unmittelbar mit der Festsetzungsstelle sowie der Krankenkasse eingeführt wird. Hierdurch werden die Beihilfeberechtigten von der teilweise enormen Vorleistungspflicht befreit und der Verwaltungsaufwand bei allen Beteiligten spürbar reduziert.
  - Die Festsetzungsstellen gewährleisten zukünftig, dass die Antragsteller vor Anwendung der Festbetragsregelung schriftlich auf die zukünftige Mindererstattung hingewiesen werden (Letztmaligkeitsklausel). Die Letztmaligkeitsklausel stellt sicher, dass der Antragsteller sich auf mögliche finanzielle Mehraufwendungen einstellen kann.
10. Alle WDB sind gemäß dem geltenden Beihilferecht zu behandeln. Im Dienst zu Schaden gekommenen Soldaten und Beamten ist die optimale medizinische Versorgung zu gewähren. WDB-Behandlungen sind mindestens auf Beihilfe-Niveau bei voller Kostenerstattung zu bringen bzw. gegebenenfalls auf das Niveau der gesetzlichen Unfallversicherung anzuheben.
  11. Für WDB-Verfahren soll eine Höchstdauer von einem Jahr festgelegt werden. Wenn der Bescheid nicht innerhalb eines Jahres vorliegt, ist die WDB vorläufig anzuerkennen. Die Rechte der Betroffenen im WDB-Verfahren sind auszuweiten (Recht auf Präsenzbegutachtung).
  12. Soldaten, die im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung geschädigt wurden, müssen neben der gleichen medizinischen Versorgung auch gleiche Versorgungsleistungen bewilligt bekommen.

### V/02 Versorgungsausgleich

Beim Versorgungsausgleich sollen die durch die Besonderheiten des Soldatenberufes gegebenen Benachteiligungen



## V. Versorgung und Beihilfe

berücksichtigt werden.

1. Bei der Berechnung des Versorgungsausgleichs soll (analog zur Regelbeschäftigung) nur das in der Ehezeit jeweils erwirtschaftete tatsächliche Einkommen (und nicht das zuletzt erhaltene Gehalt) sowie generell die allgemeine Altersgrenze zugrunde gelegt werden.
2. Die Kürzung der Versorgungsbezüge soll erst mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. frühestens dann eintreten, wenn der geschiedene Partner selbst Rente oder Versorgung bezieht.
3. Nach dem Tod des Ausgleichsberechtigten soll die Kürzung von Amts wegen und ohne zeitliche Beschränkung entfallen.
4. Bei einer Wiederheirat des Ausgleichspflichtigen soll die Anrechnung des Versorgungsausgleichs auf die Witwenrente für die zweite Ehefrau nach dem Tod des Ausgleichsberechtigten entfallen, wenn keine weiteren Anspruchsberechtigten mehr vorhanden sind.

### V/03 Erhalt des Versorgungssystems

Der DBwV setzt sich entschieden für den Erhalt des Versorgungssystems für ehemalige Beamten und Soldaten ein. Er lehnt eine Überführung in das Rentensystem kategorisch ab.

### V/04 Pensionsabflachungen verhindern

Der DBwV beobachtet das Versorgungsniveau kritisch und bekämpft jede Abflachung bereits im Ansatz.

### V/05 Renten- und Versorgungsbonus für Ehe- und Lebenspartner bei Mitumzug ins Ausland

Der DBwV setzt sich für eine Leistungsverbesserung in der gesetzlichen Rentenversicherung und/oder bei den Versorgungsbezügen von Ehe- bzw. Lebenspartnern ein, die bei der Versetzung eines Bundeswehrangehörigen ins Ausland mit umziehen und im Regelfall hierdurch einen Ausfall von renten- bzw. versorgungswirksamer Anrechnungszeit hinnehmen müssen.

### V/06 Kapitalabfindung

Der DBwV fordert die freie Wahl der Investition bei der Kapitalabfindung nach § 28 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG); gleichzeitig soll die Altersgrenze auf 62 Jahre erhöht werden.

### V/07 Rentenzuschläge für SaZ und Arbeitnehmer für alle Einsatzzeiten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Soldaten auf Zeit und Arbeitnehmern für alle Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung Zuschläge an Entgeltpunkten gewährt werden; der in § 76e SGB VI genannte Stichtag, nach dem nur Einsatzzeiten nach dem 13. Dezember 2011 berücksichtigt werden, ist zu streichen.

### V/08 Anrechnung von Einsatzzeiten im Ausland

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Einsatzzeiten im Ausland (im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen, einsatzgleichen Verpflichtungen und Übungen) für alle Statusgruppen bis zum Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden und jedenfalls dann ein Anspruch auf (vorzeitige) Zuruhesetzung begründet wird, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltssatz erreicht ist.

### V/09 Einsatzzeiten - Kumulierung von Einsatztagen

Der DBwV fordert die kumulative Anrechnung von Einsatz-/Verwendungszeiten nach § 25 Absatz 2 SVG auch bei Verwendungsdauer von weniger als 30 Tagen. Diese kumulierten Zeiten sind gleichzeitig bis zum doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen.

Eine rückwirkende Anerkennung ist zwingend vorzunehmen.

### V/10 Schließung der Versorgungslücke von Soldaten mit Vordienstzeiten in der NVA

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Vordienstzeiten in der NVA bei der Zuruhesetzung von Berufssoldaten der Bundeswehr als ruhegehaltfähig anerkannt werden.

## V. Versorgung und Beihilfe

Unumgänglich ist die Anerkennung zumindest der Jahre, die nach dem Laufbahnrecht abgeleistet werden mussten, um den Dienstgrad zu erreichen, mit dem die Übernahme in die Bundeswehr erfolgte.

Die Regelung sollte rückwirkend getroffen werden.

### V/11 Mindestversorgung von Soldaten mit Vordienstzeit NVA

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass bei Versorgungsempfängern mit Vordienstzeiten in der NVA, deren Ruhegehaltssatz unterhalb der Mindestversorgung (§ 26 Absatz 7 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG)) liegt, bei gleichzeitigem Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Kürzung des Ruhegehaltssatzes nach § 97 Absatz 3 SVG unterbleibt.

### V/12 Anspruchserhalt beim Zusammentreffen von Versorgung und Rente

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsansprüche und/oder Renten keine gegenseitige Anrechnung mit der Konsequenz einer Minderung des Versorgungs- bzw. Rentenanspruchs insgesamt durchgeführt wird.

### V/13 Berücksichtigung der Ministerialzulage bei Versorgung und Rente

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Ministerialzulage ruhegehaltfähig bzw. rentenwirksam wird, wobei anteilmäßig auf die Bezugsdauer im Sinne der tatsächlichen Beschäftigungszeiten in obersten Bundesbehörden abzustellen ist (vergleichbar der Berechnung bei Teilzeitbeschäftigung).

### V/14 Abschaffung der Kappungsgrenze in § 26a SVG

Der DBwV fordert die Abschaffung der Kappungsgrenze von 66,97 % bei der Inanspruchnahme der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts nach § 26a des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG).

### V/15 Anpassung § 26a SVG

Der DBwV setzt sich für die Anhebung des Berechnungsfaktors für den Ruhegehaltssatz in § 26a Absatz 2 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) ein.

### V/16 Erhöhung der Zurechnungszeiten bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Änderung des § 13 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) und des § 25 (Absatz 1 Satz 1 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG)) wie folgt ein:

#### § 13 Absatz 1 BeamtVG:

Ist der Beamte vor Vollendung des 67. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden, wird die Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 67. Lebensjahres, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird, für die Berechnung des Ruhegehalts die ruhegehaltfähige Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet (Zurechnungszeit).

#### § 25 Absatz 1 SVG

Ist der Berufssoldat vor Vollendung des 65. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden, wird die Zeit vom Beginn des Ruhestandes bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 65. Lebensjahres, soweit diese nicht nach anderen Vorschriften als ruhegehaltfähig berücksichtigt wird, für die Berechnung des Ruhegehalts die ruhegehaltfähige Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet (Zurechnungszeit).

### V/17 Anpassung der Regelung bei Dienstunfähigkeit nach Verlängerung der Dienstzeit über die Besondere Altersgrenze hinaus

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass im Fall der Dienstunfähigkeit nach einer Dienstzeitverlängerung über die besondere Altersgrenze hinaus das damit bereits erreichte Versorgungsniveau erhalten bleibt.

### V/18 Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen

Der DBwV fordert, dass die Hinzuverdienstgrenzen vollständig beseitigt werden.



## V. Versorgung und Beihilfe

### V/19 Erhöhung des Witwengelds für nach 2002 geschlossene Ehen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass das Witwengeld auch für nach dem 01.01.2002 geschlossene Ehen zumindest 60 % des Ruhegehaltes beträgt, welches der Verstorbene erhalten hat bzw. erhalten hätte.

### V/20 Besteuerung des Witwengelds

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Besteuerung von Witwen entweder weiter nach Steuerklasse III oder nach einer neu zu schaffenden Zwischenstufe zwischen Steuerklasse III und I erfolgt. Alternativ könnte ein entsprechender Steuerfreibetrag als Ausgleich eingeführt werden.

### V/21 Anpassung der Schutzzeit für Einsatzgeschädigte

Die Regelung zur Schutzzeit für Einsatzgeschädigte nach § 4 Absatz 3 Satz 2 des Einsatzweiterverwendungsgesetzes (EinsWVG) ist wie folgt anzupassen:

#### Streiche:

Sie kann um bis zu drei Jahre verlängert werden, wenn festgestellt wird, dass in dieser Zeit das Erreichen der Ziele nach Absatz 1 zu erwarten ist.

#### Setze:

Sie ist um bis zu drei Jahre zu verlängern, wenn festgestellt wird, dass in dieser Zeit das Erreichen der Ziele nach Absatz 1 zu erwarten ist.

### V/22 Einsatzbedingte psychische Erkrankungen und Belastungen (u.a. PTBS)

Bis vor einem guten Jahrzehnt spielten einsatzbedingte psychische Erkrankungen und Belastungen in der Bundeswehr kaum eine Rolle. Mit Zunahme der Auslandseinsätze und einem Anstieg der traumatisierten Soldaten ist ein Umdenkprozess in Gang gekommen.

Mittlerweile verfügt die Bundeswehr über ein hervorragend ausgebautes psychosoziales Versorgungssystem. Neben der Therapie von Einsatzfolgen wurden umfangreiche Maßnahmen zur Früherkennung implementiert. Dieser

Prozess wurde flankiert durch wissenschaftliche Analysen, welche wichtige Erkenntnisse für den Wandlungsprozess der psychosozialen Versorgung hervorgebracht haben.

Ungeachtet der vielen Fortschritte in der Betreuung und der psychosozialen Versorgung von Bundeswehrangehörigen mit einsatzbedingten psychischen Erkrankungen oder Belastungen besteht in diversen Bereichen Handlungsbedarf, zumal die Thematik in den kommenden Jahren nicht an Bedeutung verlieren wird – im Gegenteil. Eine weitere Optimierung der Versorgungs- und Betreuungsmaßnahmen für einsatzgeschädigte Bundeswehrangehörige ist zwingend notwendig; daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG) muss – fast 13 Jahre nach Inkrafttreten – endlich evaluiert und weiter nachgeschärft werden. Ein vorrangiges Ziel muss es sein, den Anspruch auf berufliche Weiterverwendung nach dem EinsatzWVG auf den gesamten öffentlichen Dienst auszuweiten. Des Weiteren ist § 4 Abs. 3 letzter Satz EinsatzWVG dahingehend zu ändern, dass bei der Beendigung der Schutzzeit nicht das „65. Lebensjahr“, sondern das Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze maßgeblich ist.
2. Wenn Luftbildauswerter und vergleichbar belastende Verwendungen, die eigentlich zum Einsatzkontingent zählen, ihren Dienst aber von Deutschland aus verrichten (Reach-Back-Verfahren), aufgrund ihrer Tätigkeit psychisch erkranken, müssen auch sie – wie ihre Kameraden im Einsatz – die Chance haben, ins EinsatzWVG aufgenommen zu werden oder eine vergleichbare Absicherung erhalten.
3. Die Einsatzunfallverordnung muss bezüglich der Ursächlichkeit um folgende Punkte ergänzt werden:
  - Exhumierung von Massengräbern,
  - Massenansturm von Toten und Verletzten durch Umweltkatastrophen,
  - Massenansturm von Toten und Verletzten durch Flüchtlingskatastrophen,
  - Unmittelbare Bedrohung von Leib und Leben der eigenen Person und/oder der Angehörigen und Bezugspersonen.
4. Bessere und verpflichtende Aus- und Weiterbildung des medizinischen Fachpersonals in den regionalen Sanitätseinrichtungen.
5. Die Bundeswehr hat erkannt, dass sie mehr eigene

## V. Versorgung und Beihilfe

Psychologische Psychotherapeuten benötigt, die sich mit der spezifischen Situation von Soldaten auskennen. Die bisherige Ausplanung von Dienstposten zur Verbesserung des Angebots an Psychotherapie in der Fläche reicht allerdings nicht aus. Weitere Dienstposten sind zügig auszuplanen und zu besetzen.

6. Zur Steigerung der psychischen Fitness von Soldaten gibt es in der Bundeswehr schon länger eine Papierlage – umgesetzt wurde aber kaum ein Vorhaben. Das Thema muss endlich ernst genommen werden, indem entsprechende Präventionsmaßnahmen in Grundbetrieb, im Einsatz und bei der Einsatzvor- und -nachbereitung eingeführt bzw. verstärkt werden.
7. Psychisch Langzeiterkrankte müssen besser und flexibler in den Dienst eingebunden sowie langfristige Krankschreibungen vermieden werden.
8. Therapien mit Therapiebegleithunden und Pferden, wie sie in den derzeitigen Pilotprojekten an den Bundeswehrkrankenhäusern Berlin und Koblenz laufen, bewähren sich Experten zufolge. Die Therapien müssen daher in der Fläche ausgebracht und die Kosten von der Bundeswehr übernommen werden. Angehörige sind verstärkt einzubeziehen.
9. Weitere Ausplanung und Einrichtung von hauptamtlichen Lotsen-Dienstposten in allen Dienststellen, insbesondere in Bundeswehrkrankenhäusern, Schulen/Weiterbildungseinrichtungen und Stäben.
10. Sicherstellung einer vollumfänglichen dienstlichen Begleitung der Lotsen durch die Truppenpsychologie.
11. Betroffene ehemalige Bundeswehrangehörige sind oftmals schlecht über Ansprechstellen und Hilfsangebote in der Bundeswehr informiert. Eine proaktive Ansprache – etwa über die Medien – wäre eine große Hilfe.
12. Für psychisch Einsatzgeschädigte mit psychisch-sozial ungünstigem Verlauf sind Unterkünfte durch den Dienstherrn einzurichten und zu betreiben. Die Wohnmöglichkeiten müssen zwingend von der erforderlichen Infrastruktur – wie etwa Psychotherapie- oder Sport-Angebote sowie Vorkehrungen für Notfälle flankiert werden.
13. Ein unbürokratischer und niederschwelliger Zugang zu Präventivkuren oder qualitativ vergleichbaren Angeboten muss gewährleistet sein. Insbesondere sollte für hochbelastete Soldaten nach jedem dritten Einsatz oder nach 120 Einsatztagen eine verpflichtende Teilnahme vorgesehen werden. Die Einbeziehung von Be-

zugspersonen muss gefördert werden – insbesondere durch Übernahme der entstehenden Kosten –, um die Zeit der Trennung nicht unnötig weiter auszudehnen.

14. Mit der Einrichtung der aus fachmedizinischer Sicht für dringend notwendig erachteten und seit Jahren geforderten „Psychiatrischen Tageskliniken“ in den Bundeswehrkrankenhäusern muss es endlich vorangehen. Hier wird schon zu lange gezögert – zu Lasten der Betroffenen.
15. Bereitstellen eines eigenen Forschungsbudgets für die klinische Forschung der Wehrpsychiatrie.
16. Im Einsatzweiterverwendungsgesetz (§ 4 Abs. 3 letzter Satz) muss bei der Beendigung der Schutzzeit die Formulierung „65. Lebensjahr“ in „mit Erreichen der Regelaltersgrenze“ geändert werden.
17. Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts für Einsatzgeschädigte, um den besonderen Belangen der Soldaten in der Schutzzeit Rechnung zu tragen.
18. Angebot einer auf freiwilliger Basis durchzuführenden truppenärztlichen Untersuchung („Nachsorgeuntersuchung“) für Soldaten, die an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen haben, aber sich nicht mehr im aktiven Dienst befinden.
19. Insbesondere für psychisch belastete Alleinerziehende sind besondere begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst notwendig. Hier ist zum einen das Therapiescheitern zu bewältigen und gleichzeitig das Familiengefüge aufrecht zu erhalten. Sinnvoll wäre zum Beispiel die Begleitung zu Terminen und Unterstützung beim Schriftverkehr zum Beispiel mit dem Jugendamt.
20. Mitarbeiter des Sozialdienstes müssen im Hinblick auf psychische Einsatzbelastungen besser und zielgerichtet fortgebildet werden. Gleichzeitig sind zügig sowie flächendeckend Fallmanager im Sozialdienst einzuführen, um die Fallbearbeitung einheitlich zu strukturieren.

### V/23 Beschleunigung von WDB-Verfahren von Radargeschädigten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass WDB-Verfahren von Radargeschädigten beschleunigt werden.





## V. Versorgung und Beihilfe

### V/24 Einführung einer WDB-Leistungskarte

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass für anspruchsberechtigte WDB-Patienten auf Antrag eine Leistungskarte durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) ausgestellt wird, auf der die entsprechende Wehrdienstbeschädigung (WDB) und die zugelassenen Behandlungen sowie das Abrechnungsverfahren mit dem BAPersBw gespeichert sind.

### V/25 Erhalt und Zukunft der Beihilfe

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass das System der Beihilfe dauerhaft erhalten bleibt.

Folgende Aspekte müssen im Zuge einer zeitgemäßen Reform geändert werden:

1. Langfristig ist eine „Beihilfeversichertenkarte“ analog der Gesundheitskarte der gesetzlich Versicherten einzuführen. Auf dem Weg dorthin ist eine verbindliche Direktabrechnung von Kliniken, Apotheken und Ärzten mit der Beihilfestelle anzustreben.
2. Neben der Nutzung der App muss eine Portallösung eingeführt werden, die es erlaubt, vom PC aus Beihilfeanträge und Belege „hochzuladen“.
3. Wenn absehbar ist, dass die Bearbeitungszeit eines Antrags über 15 Arbeitstagen (AT) liegt, ist dem Antragsteller ein Abschlag (80 %) innerhalb von 15 AT auszus zahlen.

### V/26 Flächendeckende Direktabrechnung

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert flächendeckend die verpflichtende Direktabrechnung der Krankenhäuser, insbesondere der Bundeswehrkrankenhäuser, mit den Beihilfestellen sowie mit den privaten Krankenversicherungen. Wird eine Krankenhausleistung nach der Bundesbeihilfeverordnung abgerechnet, muss auch das Abrechnungsverfahren – hier: die Direktabrechnung – verpflichtend sein.

### V/27 Kostenabrechnung direkt über das BVA

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Abrechnung von stationären Aufenthalten, Dau-

erpflegeteleistungen und Dauermedikationen direkt über das Bundesverwaltungsamt (BVA) erfolgt.

### V/28 Volle Anerkennung der tatsächlich berechneten Kosten für ärztlich verordnete Heilmittel und therapeutische Maßnahmen während einer stationären AHB bzw. Reha

Der DBwV setzt sich für eine Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) Anlage 9 (zu § 23 Absatz 1 BBhV) dahingehend ein, dass ärztlich verordnete Heilmittel und therapeutische Maßnahmen während einer stationären Anschlussheilbehandlung (AHB) oder Rehabilitationsmaßnahme (Reha) mit dem tatsächlich berechneten Preis durch die Beihilfe anerkannt werden.

### V/29 Letztmalige Zahlung bei Festbetragsarzneimitteln

Der DBwV fordert, dass beim Vorhandensein eines Festbetragsarzneimittels letztmalig die Erstattung für das bisher erstattete Medikament vorgenommen wird. Der Beihilfeberechtigte ist schriftlich auf die Letztmaligkeit und das Festbetragsarzneimittel hinzuweisen.

### V/30 Speicherung der Rechnungsbelege von Beihilfeanträgen bei den Beihilfestellen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die BVA-Dienstleistungszentren bei den Beihilfestellen mit sofortiger Wirkung alle mit einem Beihilfeantrag eingereichten Rechnungsbelege zugeordnet speichern und dokumentiert vorhalten. Bei Rückfragen oder einem Widerspruch ist auf die erneute Vorlage von Belegen zu verzichten; die dann evtl. erforderliche weitere Bearbeitung erfolgt auf der Grundlage der eingescannt vorliegenden Belege.

### V/31 Anerkennung eingescannter Unterlagen bei der Beihilfeabrechnung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Rechnungen und Rezepte auch in eingescannter Form mit einem PC/Laptop beim Bundesverwaltungsamt (BVA) bzw. der privaten Krankenversicherung (PKV) vorgelegt werden können.

## V. Versorgung und Beihilfe

### V/32 Nutzung des QR-Codes in der Beihilfe

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die erfolgreiche App des Bundesverwaltungsamts (BVA) dahingehend weiterentwickelt wird, dass die QR-Codes auf Arzt- und Krankenhausrechnungen eingelesen werden können. Darüber hinaus wäre sinnvoll, auch die Rezeptblöcke für Beihilfeberechtigte mit QR-Codes auszustatten.

### V/33 Belege in Beihilfeanträgen für Familienangehörige

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass für Beihilfeleistungen für Familienangehörige, die nicht auch durch Dritte – etwa die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) – getragen werden, grundsätzlich die Vorlage eines „Nichterstattungsbeleges“ entfällt.

### V/34 Aufhebung der Jahresfrist für Beihilfeanträge

Der DBwV setzt sich auch weiterhin nachdrücklich für die Aufhebung der Jahresfrist zur Einreichung von Beihilfeanträgen ein.

### V/35 Justitiable Höchstbearbeitungszeiten in der Beihilfe

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Höchstbearbeitungszeit für Beihilfeanträge auf 15 Werktagen (ab Antragseingang) festgeschrieben wird.

### V/36 Erhöhung der Zahl beihilfefähiger Implantate

Der DBwV fordert die Abschaffung der Obergrenze für die beihilfefähigen Implantate.

### V/37 Nicht-Berücksichtigung von während der Dienstzeit eingesetzten Implantaten bei einer Zahnbehandlung als Versorgungsempfänger

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Änderung der Bundesbeihilfeverordnung dahingehend, dass die vor der Zuruhesetzung eingesetzten Implantate bei einer weiteren Zahnbehandlung als Versorgungsempfänger nicht berücksichtigt werden.

### V/38 Vereinfachung der Antragstellung für Pflegehilfsmittel

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Beihilfe den Kostenanteil für „zum Verbrauch bestimmte Pflegehilfsmittel“ automatisch und ohne Forderung von Belegen ausbezahlt. Damit sollen die pflegenden Personen entlastet und der hohe bürokratische Aufwand mit oft geringfügigen Beträgen verringert werden.

### V/39 Neugestaltung der Beihilfeverordnung bei vollstationärer Unterbringung im Pflegeheim

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Voraussetzungen für eine erweiterte Beihilfe bei vollstationärer Pflege in einer Pflegeeinrichtung im Rahmen der Härtefallregelung nach § 39 Absatz 2 der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) überarbeitet und den aktuellen Bedingungen angepasst werden.

### V/40 Entbürokratisierung der Pflege II - Jährliche Anträge Beihilfe für Pflegegeld

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Änderung des Abrechnungsverfahrens für das Pflegegeld in der Beihilfe ein. Die Kombination von Pflegegeld-Vorschuss und jährlichem Beihilfeantrag ist zu ersetzen; künftig soll ein erster Beihilfeantrag und in der Folge jährlich ein Nachweis des bestehenden Pflegegrads ausreichen.

### V/41 GKV nach Scheidung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass

1. Scheidungspartner aus Soldaten- und Beamtenehnen, die das 55. Lebensjahr bereits erreicht haben und vor der Scheidung über die Beihilfeberechtigung des Partners ihre Gesundheitsvorsorge hatten, einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung bekommen.
2. Darüber hinaus soll dieser Personenkreis auch die Möglichkeit bekommen, bei Nichterfüllung der 9/10-Regelung bei Eintritt in die Rente in der Krankenkasse der Rentner krankenversichert zu sein.



## V. Versorgung und Beihilfe

### V/42 Änderung des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV

Der DBwV möge sich dafür einsetzen, den § 4 und § 8 des SGB IV dahingehend zu ändern, dass es möglich ist, sowohl Rentenanwartschaft ehemaliger BS durch RDL, wie auch durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, aber auch durch die Pflege von Angehörigen zu erwerben.

### V/43 Einführung eines fälschungssicheren Versorgungsausweises

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich weiterhin dafür ein, dass ein neuer, fälschungssicherer Ausweis für Versorgungsempfänger im Personalausweisformat eingeführt wird.

## VI. Betreuung und Fürsorge

### VI/01 Betreuung und Fürsorge

Betreuung und Fürsorge (BeFürs) ist eine zentrale Führungsaufgabe für Vorgesetzte auf allen Ebenen. Passende Betreuungsangebote erhöhen den inneren Zusammenhalt der Truppe, halten die Einsatzbereitschaft von Soldaten aufrecht, steigern diese und stellen sie bei Bedarf wieder her. Grundlegend dafür sind Maßnahmen, die auf den Standort und auf den jeweiligen Bedarf abgestimmt sind. Wichtig ist dabei, dass nicht nur aktive Soldaten berücksichtigt werden, sondern auch Angehörige und Bezugspersonen, Hinterbliebene, Reservisten, Ehemalige und Veteranen. Bezugspersonen sind Personen, die zu Bundeswehrrangehörigen in einem besonderen Beziehungsverhältnis stehen.

Strategische Papiere aus dem Bereich Betreuung und Fürsorge wurden in der Vergangenheit zwar geschaffen, regelmäßig aber nicht oder nur teilweise umgesetzt. Aufgrund dieser Erfahrung aus den letzten Jahren und Jahrzehnten blickt der Deutsche Bundeswehrverband mit Skepsis auf die aktuellen Bemühungen der Neuausrichtung von bewirtschafteter und nichtbewirtschafteter Betreuung.

Verantwortung und Zuständigkeit für bewirtschaftete und nichtbewirtschaftete Betreuung müssen auf ministerieller Ebene in einem Referat liegen, statt wie bisher auf mehrere Abteilungen verteilt zu sein. Alle Regeln zu Betreuung und Fürsorge sollten sich in einem einzigen Dokument finden, idealerweise in einer beteiligungspflichtigen Vorschrift, die auch als haushaltsmittelbegründende Unterlage dient. Bis dahin müssen die zahlreichen aktuellen Neuregelungen zunächst mit Leben gefüllt und in der Fläche kommuniziert werden, um Fortschritte zu erzielen.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

#### 1. Ausrüstung und Bekleidung für höchste Ansprüche

Die Bundeswehr braucht Vollausrüstung auf allen Ebenen. Für jeden denkbaren Bedarf muss geeignete und komfortable Bekleidung inklusive allem erforderlichen Zubehör jederzeit und flächendeckend verfügbar sein.

Die unverzügliche fiskalische Bereitstellung des gesamten Ausstattungssolls ist sicherzustellen. Diese ist gesetzlich bereits festgeschrieben, Durchführungsvorschriften stehen allerdings noch aus.

Funktionale Forderungen müssen ständig aktualisiert und Fähigkeitslücken zügig geschlossen werden.

Neben einer kontinuierlichen Evaluierung des Ma-

terials und der Einhaltung modernster Standards stellen die finanziellen Ressourcen den entscheidenden Punkt dar. Diese müssen in einer ausreichenden Höhe bereitgestellt und zur zeitnahen Einführung von Neuerungen auch kurzfristig abrufbar sein. Darüber hinaus muss die ausreichende Versorgung mit Vektorschutzbekleidung sichergestellt werden. Um dies zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass die jeweilige persönliche Ausstattung dem Soldaten zugeordnet bleibt und kein Wechsel mehr zwischen den Soldaten erfolgt.

#### 2. Schaffung und Erhalt von Wohnraum sowie dienstortnahen Pendlerunterkünften

Der Errichtung von Pendlerunterkünften in verschiedenen Kategorien und dem Angebot an bezahlbarem Wohnraum kommt angesichts der erforderlichen beruflichen Mobilität und regelmäßiger Versetzungen eine besondere Bedeutung zu.

Unterbringungsmöglichkeiten müssen dienstortnah und innerhalb des Standortbereichs (< 30 Min/< 30 km) liegen und nach Möglichkeit über eine ausreichende Anbindung an den ÖPNV verfügen. Im Idealfall befinden sich die Unterkünfte in unmittelbarer Nähe zur Kaserne.

Alle Pendler müssen bei der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum betrachtet werden. Dafür setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband mit Nachdruck ein.

Die Wohnungsfürsorge für aktive und ehemalige Angehörige der Bundeswehr muss sichergestellt werden. Am Dienstort bzw. im Einzugsgebiet müssen angemessene und familiengerechte Wohnungen in ausreichender Zahl bereitgestellt werden. Sollte angemessener und bezahlbarer Wohnraum nicht zur Verfügung stehen, ist Abhilfe zu schaffen. Die Entscheidung, Wohnungsbau- und Darlehensprogramme oder Mietzuschüsse im Verhältnis zu den Bezügen der aktiven und ehemaligen Bundeswehrrangehörigen einzurichten, obliegt der Bundesrepublik Deutschland und keinem Teilsort.

Es muss schnellstmöglich die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen werden, dass die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) in Ballungsgebieten für die Bundeswehr Wohnraum schaffen und beschaffen kann.

#### 3. Ausbau und Aufwertung dienstlicher Unterkünfte

Das Ideal „Ein Bett für jeden Soldaten“ ist umzuset-



## VI. Betreuung und Fürsorge

zen. In bestimmten Szenarien darf die Bundeswehr nicht auf zivile Hilfe bei der Unterbringung der Soldaten angewiesen sein, daher müssen dringend neue Unterkünfte geschaffen werden.

Gleichzeitig ist eine umfassende Anhebung der Unterkunftsstandards, einhergehend mit einer Weiterentwicklung der Grundsätzlichen Militärischen Infrastrukturforderungen (GMIF), notwendig. Die konsequente Umsetzung bereits geplanter Neubau- und Sanierungsmaßnahmen bleiben davon unberührt.

Um eine zeitgemäße Ausstattung sicherzustellen, müssen endlich alle dienstlichen Unterkünfte mit kostenfreiem WLAN versorgt werden.

Zur qualitativen Verbesserung der dienstlichen Unterkünfte und Steigerung der Wohnqualität müssen alle Stuben weiterhin jeweils einen Wohn-/Schlafraum, einen Vorraum und einen Sanitärraum vorweisen. Bei den Unterkünften sind Kochgelegenheiten vorzuhalten. Dabei darf der Wohn-/Schlafraum zur Nutzung durch eine Person die Größe von 16 Quadratmetern nicht unterschreiten.

Die Bereitstellung einer Kochgelegenheit ist bei Neubauten zwingend vorzusehen. Bei Umbau- und Sanierungsmaßnahmen kann diese im Hinblick auf die Praktikabilität auch als zentrale Sammeleinrichtung bereitgestellt werden, deren Nutzerzahl aber 60 Personen nicht überschreiten darf. Solche „Teeküchen“ müssen mindestens mit einem Wasserkocher, elektrischen Kochplatten sowie einem Mikrowellengerät ausgestattet sein.

Für jede Unterkunft sind Gemeinschaftsräume zur Kameradschaftspflege vorzusehen. Wasch- und Trockenräume sind in angemessener Größe inklusive der zur Nutzung notwendigen Anschlüsse und Geräte (etwa Waschmaschinen und Trockner) vorzuhalten.

Zur Erstellung der Bemessungsgrundlage müssen realistische, den Eigenheiten der jeweiligen Liegenschaft Rechnung tragende Ausgangsdaten herangezogen werden. Abweichungen von den Flächenvorgaben können bei Umbau- und Sanierungsmaßnahmen zugelassen werden, wenn diese einem ausgewogenen Kosten-Nutzen-Verhältnis entgegenstehen. Alle Abweichungen sind auf geeignete Ersatzmaßnahmen zu kompensieren.

Die Baumaßnahmen der Bundeswehr dienen der Sicherheitsvorsorge. Planung, Beauftragung und Überwachung müssen zentral aus einer Hand erfolgen. Da-

bei müssen die Planungs- und Bauphasen signifikant verkürzt und Abläufe verschlankt werden. Planungs- und Bauphase dürfen bei Standardbaumaßnahmen insgesamt den Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten, bei allen anderen dürfen diese Phasen einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschreiten.

### 4. Flächendeckende und bedarfsgerechte bewirtschaftete Betreuung

Das Entwicklungskonzept „Bewirtschaftete Betreuung 2019+“ wurde gebilligt und die Umsetzung des Modells „Kasino“ angewiesen. Das Pilotprojekt wird an ausgewählten Standorten durchgeführt. Erfahrungsberichte stehen noch aus.

Das Konzept muss nun zügig und konsequent in der Fläche umgesetzt werden. Die Beteiligten vor Ort müssen aktiv eingebunden werden, um den vielfältigen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Flexible Öffnungszeiten und Preisgestaltung sowie eine attraktive Grundversorgung unter Wahrung der Beteiligungsrechte sind tragende Säulen eines zuverlässigen und qualitativ hochwertigen Betreuungsangebots. Alle Einrichtungen müssen mit kostenfreiem WLAN versorgt sein.

Eine Verschlinkung der Vorschriften- und Regelungs-dichte ist im Rahmen eines umfassenden Bürokratieabbaus zu verfolgen. Bestehende Vorschriften sind nach der Vereinfachung konsequent durchzusetzen.

### 5. Betreuungsangebote schlagkräftig und passgenau gestalten

Zur Implementierung zweckdienlicher Betreuungsmaßnahmen sind übergreifende Mindeststandards und eine kontinuierliche Evaluierung der Wirksamkeit und Nutzerzufriedenheit notwendig. Wirksame Betreuung funktioniert nur, wenn die Angebote den ständig wandelnden Bedürfnissen angepasst werden.

Nur eine Betreuung mit klar geregelten Kompetenzen dient der Sache und wird zufriedenstellende Leistungen ermöglichen. Dazu müssen in der Organisationsstruktur klare Vorgaben gemacht und die Zuständigkeiten eindeutig zugeteilt werden, etwa durch ein übergreifendes Organisationselement auf der operativen Ebene.

Die nötige Infrastruktur muss erhalten, modernisiert und gegebenenfalls bei Bedarf zeitnah errichtet werden. Kostenfreies WLAN muss in jeder Betreuungs-

## VI. Betreuung und Fürsorge

einrichtung schnellstmöglich ermöglicht werden.

Ein besonderes Augenmerk ist hier auch auf die Schwimmhallen der Bundeswehr zu legen, die aufgrund ihrer Bedeutung keinesfalls aus Bedenken an der Wirtschaftlichkeit geschlossen werden dürfen. Es ist eine militärische Bedarfsforderung zu erarbeiten.

Bei der Ermittlung der Betreuungsstärken sind Lehrgangsteilnehmer zu berücksichtigen.

Vornehmliches Ziel für eine erfolgreiche und auf Nachhaltigkeit angelegte Betreuung muss die weitere Einrichtung von Dienstposten für hauptamtliches Betreuungspersonal sein. Zur Sicherstellung einer bedarfsorientierten und wirksamen Betreuung ist das Ausbringen von hauptamtlichem Personal dem wachsenden Bedarf fortführend anzupassen.

Betreuungstätigkeiten dürfen kein Abstellgleis sein! Neben der Wahrnehmung der Aufgaben in Hauptfunktion gehören eine angemessene Förderungsperspektive und Dotierung zur Ausgestaltung eines attraktiven Dienstpostens.

Neben einem ausreichenden dienstlichen Erfahrungshorizont ist das Betreuungspersonal im Idealfall regional verortet.

### 6. Implementierung einer eigenen Ausbildungs- und Verwendungreihe (AVR) „Betreuung“ zur Aufwertung und weiteren Professionalisierung der Betreuung und Fürsorge – insbesondere in den Bereichen Betreuungsbüros, Bewirtschaftete Betreuung und Betreuung im Einsatz.

Um Kontinuität zu gewährleisten, sind ein langfristiger Verbleib im Bereich der Betreuung sowie eine effektive Vertreterregelung anzustreben.

### 7. Meldepflicht – Unnötige Zusatzbelastungen abstellen

Die derzeitigen melderechtlichen Vorschriften tragen den Besonderheiten des soldatischen Dienstes nicht ausreichend Rechnung. Die Erhebung der Zweitwohnungssteuer zielt an der Lebenswirklichkeit der Bundeswehrangehörigen vorbei und stellt ein wesentliches Hemmnis zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes dar. Sollte für Bundeswehrangehörige aufgrund einer Versetzung Zweitwohnungssteuer anfallen, muss diese vom Dienstherrn erstattet werden.

### 8. Betreuungsmedien

Betreuungsmedien als wichtiger Baustein der Betreu-

ung und Fürsorge müssen erhalten bleiben und weiterentwickelt werden.

### 9. Aufwertung des Sozialdienstes

Der Sozialdienst ist in vielen Fragen der Fürsorge die erste Anlaufstelle für aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige. Um den hohen Anforderungen gerecht werden zu können, benötigen die Mitarbeiter des Sozialdienstes bessere und vor allem gezielte Fortbildungsmöglichkeiten. Der Umfang des Sozialdienstes ist örtlich an die Betreuungsstärke – unter Berücksichtigung aktiver und ehemaliger Bundeswehrangehöriger – anzupassen.

### 10. Mobilitätskonzept entwickeln und alternative Antriebsarten fördern

Wir begrüßen das kostenlose Bahnfahren in Uniform. Nichtsdestotrotz muss durch die Bundeswehr ein Mobilitätskonzept erarbeitet werden. Für Elektromobilität – oder andere sich etablierende alternative Antriebsarten – müssen in den Liegenschaften flächendeckend Ladestationen errichtet werden, die auch durch Privatfahrzeuge der Bundeswehrangehörigen genutzt werden dürfen. Eine einheitliche Verfahrensweise zur Abrechnung ist sicherzustellen.

Leasing im Bereich E-Mobilität muss durch den Dienstherrn ermöglicht und gefördert werden (zum Beispiel E-Bikes).

### 11. Normgerechte Ausstattung von Büros sowie Dusch- und Umkleidemöglichkeiten in Bürogebäuden

Dienstliche Büroräume müssen mindestens der Raum- und Ausstattungsnorm entsprechen; bei Neubauten und Renovierungen müssen auch in Bürogebäuden ausreichend Dusch- und Umkleidemöglichkeiten eingeplant werden.

## VI/02 Betreuung und Fürsorge in Auslandseinsätzen und Missionen

Die zu bewältigenden Herausforderungen in Auslandseinsätzen und Missionen werden immer komplexer und damit die Belastungen für die Menschen der Bundeswehr immer höher. Mehr denn je sind sie auf eine moderne und umfassende Ausrüstung angewiesen, mehr denn je müssen die Einsätze vor- und nachbereitet werden, mehr denn je verdienen sie unser aller Wertschätzung und Anerkennung. All das, was die Soldaten in Auslandseinsätzen erleben, prägt sie oft auch noch lange nach dem Einsatz, der Mis-



## VI. Betreuung und Fürsorge

sion oder dem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Die politisch Verantwortlichen tragen die Verantwortung für die in Einsätzen und Missionen gemachten Erfahrungen und die dort gewonnenen Eindrücke. Diese Erkenntnisse müssen bei künftigen Einsätzen und Missionen umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die Ausrichtung der Einsatz-/Missionssystematik an einem ausgewogenen Verhältnis (4/20) ist lange überfällig. Hierzu ist eine verbindliche Regelung im Sinne eines individuellen Belastungsmanagements schnellstmöglich zu implementieren. Bei der Marine muss diese Systematik für Einsätze mit Wechselbesatzungskonzept gelten; für Einsätze mit Nichtwechselbesatzungskonzept ist die Systematik 6/20 einzuhalten.
2. Eine an den Grundsätzen der Inneren Führung ausgerichtete Betreuung muss unabhängig von militärischer Definition und verfassungsrechtlicher Einordnung in vollem Umfang für alle Bundeswehrangehörigen zur Verfügung stehen. Bei einsatzvor- und -nachbereitenden Maßnahmen sowie der kurativen Versorgung Einsatzgeschädigter sind Bezugspersonen stärker als bislang zu berücksichtigen. Die Arbeit der Familienbetreuungsorganisation ist auf die Zeit der Einsatzvorbereitung auszuweiten.
3. Die Betreuung im Einsatz muss weitergedacht werden. In multinationalen Feldlagern muss es einen multinationalen Standard geben. Dieser muss vom Host Nation Support bei der ersten Einrichtung des Feldlagers berücksichtigt werden. Bei der Betrachtung des Umfangs der zu betreuenden Einsatzteilnehmer müssen alle Soldaten betrachtet werden, unabhängig von der jeweiligen Nation. Der Betrieb ist im Idealfall durch die jeweilige Nation sicher zu stellen.
4. Für die Marine sind endlich die technischen Voraussetzungen zu schaffen, um Betreuungskommunikation zu ermöglichen. Die technischen Besonderheiten müssen regelmäßig bei der planmäßigen Instandsetzung und bei der Beschaffung von Schiffen und Booten berücksichtigt werden.
5. Die Beschleunigung der Beschaffungsverfahren auch für den Sofortbedarf und die Implementierung gleicher Regelungen unabhängig von Begriffsdefinition und Einordnung des Einsatzes muss weiter vorangetrieben werden. Gleichzeitig müssen die Wertgrenzen zur direkten Auftragsvergabe für Einsatzverbände angehoben werden.
6. Eine weitere Ausweitung der Einsatzversorgung ist

geboten. Jeder Bundeswehrangehörige, der durch die Ausübung seines Dienstes im Einsatz, in der Einsatzvorbereitung sowie als Kontingentangehöriger im Reachback-Verfahren geschädigt wird, muss vollumfänglich versorgt werden.

7. Sowohl in Einsatzvor- und -nachbereitung als auch im Grundbetrieb sind Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Fitness und Resilienz erforderlich, um Soldaten auf die gestiegenen Anforderungen in den vielfältigen Einsätzen und Missionen der Bundeswehr vorzubereiten.
8. Erforderliches Material und Ausrüstung für den Einsatz muss in vollem Umfang bereits bei der Einsatzvorbereitung zur Verfügung stehen. Beschaffungsverfahren müssen beschleunigt, aber vor allem ausreichende Haushaltsmittel bereitgestellt werden.
9. Auch in Zeiten von Social Media ist ein persönlicher Brief oder ein Paket eine wichtige Verbindung nach Hause. Wenn der Dienst der Soldaten im Ausland unter besonderen Belastungen stattfindet, ist diese Verbindung von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund ist bei mandatierten Auslandseinsätzen diese persönliche Kommunikationsform über die Feldpostversorgung sichergestellt. Doch auch während der Durchführung von Übungen im Ausland und bei Missionen haben die Soldaten vergleichbare Bedürfnisse. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert daher, dass die Feldpostversorgung auch hier garantiert wird.

### VI/03 Integration von Soldatinnen sowie Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr

Aufgrund der demographischen Entwicklung ist ein Aufwuchs der Bundeswehr im Rahmen der Personalstrategie 2025+ und im Hinblick auf die eingeleitete „Trendwende Personal“ nur unter Einbeziehung aller Ressourcen realisierbar. Die Bundeswehr ist vielfältig. Schon heute besteht sie aus einer Vielzahl an Talenten und Potenzialen, die wichtig für das Funktionieren der Bundeswehr sind, aber auch für die Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft. Die Vielfalt wird zunehmen. Um diese zu nutzen, aber auch, um sich als moderner Arbeitgeber zu präsentieren, muss die Bundeswehr weiter für Chancengerechtigkeit sorgen. Alle Soldatinnen und Soldaten, aber auch zivile Angehörige der Bundeswehr sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch vergleichbare Chancen in Bezug auf Förderung und Entwicklung haben. Dies bedarf neuer Anstrengungen und Ausbildungsinhalte. Der gesetzliche Schutz von Minderheiten zur Verhin-

## VI. Betreuung und Fürsorge

derung von Benachteiligungen ist in diesem Prozess ein wichtiger Orientierungspunkt. Zur Stärkung der Bundeswehr sowie zur zukunftsorientierten Berücksichtigung der Themenfelder Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung.

Zentral ist dabei der Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie etwa die Übernahme von Führungsverantwortung in Teilzeit, die Verhinderung möglicher Benachteiligung bei Auszeiten oder ein wirkungsvolles Vakanzen-Management.

2. Diversity-Management-System umsetzen.

Auf allen Führungsebenen müssen Dienstposten geschaffen werden, um die Inklusion von Minderheiten in der Bundeswehr zu verbessern.

3. Diversity ist bei der Ausbildung von Führungspersonal zu berücksichtigen.

Militärische Führungskräfte sind für die weitere Integration von Soldatinnen und für einen adäquaten Umgang mit den Themen Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion in der Bundeswehr entscheidend. Diese Inhalte müssen Bestandteil ihrer Ausbildung werden.

4. Nachwuchs befähigen.

Auch die Sensibilisierung von Führungskräften von morgen – zum Beispiel an den Universitäten – ist im Hinblick auf Chancengerechtigkeit von zentraler Bedeutung, denn während der ersten Tage und Wochen in den Streitkräften erfolgt eine entscheidende Prägung.

5. Mentorenprogramme weiterentwickeln.

Mentorenprogramme für den Führungsnachwuchs stellen einen Mehrwert dar und bieten wechselseitige Vorteile. Die Mentorenprogramme in der Bundeswehr dürfen nicht nur auf das „Spitzenpersonal“ mit „Spitzenbeurteilungen“ begrenzt werden. Insbesondere diejenigen Soldatinnen und Soldaten und zivilen Angehörigen der Bundeswehr sollen Beachtung finden, die ein großes Entwicklungspotential aufweisen, aber aufgrund von ungünstigen Rahmenbedingungen bisher keine Förderung fanden.

6. Zielgruppengerechte Ausrüstung.

Eine Vielzahl der Gegenstände der persönlichen Aus-

rüstung wird nach wie vor den (anatomischen) Anforderungen nicht gerecht. Um zu verhindern, dass zum Beispiel Soldatinnen aufgrund von unzureichender Ausrüstung und Ausstattung eine schlechtere Schutz- und Waffenwirkung erdulden müssen, ist hier dringend Abhilfe zu schaffen.

7. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten sind ein wichtiges Instrument zur Integration von Frauen in die Bundeswehr und zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Um die volle Wirkung der Gleichstellungsbeauftragten zu entfalten, müssen bestehende Unzulänglichkeiten in der gesetzlichen Grundlage behoben und eine Überarbeitung des Gleichstellungsrechts angestoßen werden.

8. Forschungsergebnisse nutzen und Empfehlungen umsetzen.

Nur mit einer Vertiefung der militärbezogenen sozialwissenschaftlichen Forschung können Erkenntnisse zum positiven, risikoarmen und wertschätzenden Umgang mit dem Aspekt Vielfalt in der Bundeswehr erweitert und die Hintergründe von Integrationshemmnissen aufgeklärt werden. Zudem ist eine zeitnahe und vollumfängliche Veröffentlichung der Forschungsergebnisse von hoher Bedeutung. Nur so können Maßnahmen implementiert werden.

9. Beurteilungen gerechter gestalten.

Sich ändernde gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden. Alle Soldatinnen und Soldaten sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch vergleichbare Chancen in Bezug auf Förderung und Entwicklung haben – unabhängig davon, ob sie zum Beispiel in Teilzeit arbeiten. Hierfür sind neue, moderne Bewertungsparameter erforderlich, wie etwa „Integrative Fähigkeiten“.

### VI/04 Unverzügliche Mängelbehebung bei der persönlichen Schutzausrüstung der Brandschutzkräfte der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass das BMVg das Bundeswehr Bekleidungsmanagement (BwBM) anweist, eine vorschriftskonforme Schutzbekleidung für Brandschutzkräfte der Bundeswehr auf dem neuesten Stand der Technik bereitzustellen. Die derzeit herrschenden Missstände sind unverzüglich zu erfassen, abzustellen und die Beschaffungsprozesse zu beschleunigen.



## VI. Betreuung und Fürsorge

### VI/05 Überarbeitung der Vorgaben für die Truppenverpflegung unter ernährungswissenschaftlichen Gesichtspunkten

Der Deutsche Bundeswehr Verband setzt sich dafür ein, dass die Vorgaben des Verpflegungsamts der Bundeswehr (VerpflABw) für die Truppenverpflegung, insbesondere für Lunchpakete, unter ernährungswissenschaftlichen Gesichtspunkten überarbeitet und verbessert werden.

### VI/06 Betreuungs- und Verpflegungskonzepte für jeden Standort

Der DBwV wirkt darauf ein, dass die Umsetzung aktueller und die notwendige Überarbeitung veralteter Betreuungs- und Verpflegungskonzepte ohne weitere Verzögerung vollzogen wird.

### VI/07 Personalpool für Betreuungseinrichtungen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass haushalterisch hinterlegte Dienstposten für Ordonanzpersonal und Köche (Personalpool) für die Betreuungseinrichtungen (Offizier-, Unteroffizier- und Gemeinschaftsheime) in den Liegenschaften der Bundeswehr geschaffen werden.

### VI/08 Erhalt und Förderung von Heimgesellschaften (OHG/UHG/GHG)

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass das neue Betreuungskonzept „Bewirtschaftete Betreuung 2019+“ den Betrieb „herkömmlicher“ Offizier-, Unteroffizier- oder Gemeinsamer Heimgesellschaften (UHG/OHG/GHG) auch weiterhin ermöglicht. Dort, wo die Voraussetzungen vorliegen, sollte der Betrieb eine unveränderte (personelle und materielle) Unterstützung erfahren.

### VI/09 Nutzung von Einrichtungen in Bundeswehrliegenschaften durch Mitglieder der ERH

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Vorschriften zur Nutzung von Einrichtungen in den Liegenschaften der Bundeswehr durch Dritte (etwa die A1-1800/0-6570) inhaltlich so angepasst werden, dass Mitglieder der Kameradschaften ERH des DBwV diese Einrichtungen (zum Beispiel Tagungsräume, Sport- oder Betreuungseinrich-

tungen) für ihre ehrenamtliche Verbandsarbeit kostenfrei und ohne Erklärungszwang nutzen dürfen.

### VI/10 Eigene Baubehörde für die Bundeswehr

Die Umsetzung von Bauvorhaben für die Bundeswehr dauert aktuell im Schnitt 77 Monate von der Bedarfsplanung bis zur Umsetzung und ist damit deutlich zu lang. Durch die Schaffung einer eigenen Bundeswehr-Baubehörde innerhalb der Bundeswehr wäre eine deutlich beschleunigte Bearbeitung der Bauvorhaben möglich. Der Deutsche BundeswehrVerband fordert daher, dass die Bundeswehr eine eigene Baubehörde erhält.

### VI/11 Bedarfsgerechte Bereitstellung von Küchen für Brandschutzpersonal

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass der Raumausstattungssatz für Küchen in den Feuerwachen den tatsächlichen Erfordernissen und Beanspruchungen angepasst wird.

### VI/12 Raumbedarfsermittlung für Feuerwachen der Bundeswehr

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, die Berechnung der Ruheraumgrößen für Feuerwachen der Bundeswehr nicht mehr nach Quadratmeter x Kopfstärke zu berechnen, sondern auf einen Raum je Mitarbeiter festzulegen.

### VI/13 Änderung Unterkunftsrechnung für Feldwebel

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Feldwebel in der Bedarfsberechnung für Unterkünfte zukünftig nicht mehr mit 10 %, sondern mit 30 % berücksichtigt werden.

### VI/14 Wiederbelebung der Wohnungsvergabeausschüsse

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich für eine flächendeckende Wiederbelebung der Wohnungsvergabeausschüsse bei den Bundeswehrendienstleistungszentren (BwDLZ) ein.

## VI. Betreuung und Fürsorge

### VI/15 Bereitstellung eines modernen Wohnraumes im Rahmen der Wohnungsfürsorge

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Wohnungsfürsorge moderner Wohnraum im Mix von Wohnung und Wohnhaus bereitgestellt wird.

### VI/16 Inlandswohnort für Soldaten während einer Auslandsverwendung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Inlandswohnort von Soldaten in Auslandsverwendungen (nach § 9 des Bürgerlichen Gesetzbuchs der letzte inländische Standort) von der Verwaltung sowie von Banken, Versicherungen und anderen Unternehmen als melde- bzw. zustellfähig anerkannt wird (analog dem Verfahren für die Beschäftigten des Auswärtigen Amtes); die mangelnde Anerkennung führt gegenwärtig zu Nachteilen, insbesondere im förmlichen Vertragswesen und in Bezug auf den Bestand abgeschlossener Versicherungen.

### VI/17 Sanitätsdienst

Eine leistungsfähige sanitätsdienstliche Versorgung im Grundbetrieb und die Gewährleistung einer modernen Individualmedizin im Einsatz sind essenziell und mehr als lediglich Attraktivitätsfaktoren. Der Sanitätsdienst als moderner, medizinischer, aber auch als militärisch belastbarer Leistungsträger wird zum Garant von funktionsfähigen Streitkräften. Damit leistet der Sanitätsdienst einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung der gesetzlich festgeschriebenen Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Konfrontiert mit vielen neuen Herausforderungen und Einsätzen, muss die sanitätsdienstliche Versorgung weit über die reine Behandlung hinausgehen und auch die Elemente Prävention und Rehabilitation vollumfänglich erfassen. Verbesserungspotentiale wurden in vielen Bereichen zu Genüge erhoben, und die Schwachstellen sind bekannt. Insbesondere die Lage beim Fach-/ Assistenzpersonal bleibt unverändert angespannt. Wenn die Bundeswehr Sonderaufgaben – wie in der Corona-Pandemie – übernehmen soll, müssen auch die Voraussetzungen stimmen.

Der Sanitätsdienst der Zukunft kann seine vielfältigen Funktionen nur erfüllen, wenn alle Elemente in abgestimmter und erforderlicher Stärke, Umfang und Abstand zur Verfügung stehen und miteinander verbunden sind. Zur Sicherstellung eines leistungsfähigen Sanitätsdienstes und dessen zielgerichteter Weiterentwicklung fordert der

Deutsche BundeswehrVerband:

1. Die Corona-Krise hat vor Augen geführt, dass Vorräte und Kapazitäten in der Sanität wiederaufgebaut werden müssen – von der eigenen Herstellung von Medikamenten bis hin zu Material zur schnellen Einrichtung von ambulanten und stationären Behandlungseinrichtungen.
2. Eine möglichst hohe Personalkontinuität muss in den regionalen Versorgungseinrichtungen und Bundeswehrkrankenhäusern erzielt werden.

Ein längerer Verbleib auf Dienstposten und ein regionaler Verwendungsaufbau fördern die fachliche Expertise und führen zu höherer Professionalisierung. Regionale Karrieren sind integrale Bestandteile der bereits angelaufenen Attraktivitätsmaßnahmen und müssen als solche auf operativer Ebene umgesetzt werden. So kann auch der deutlich erkennbare Bedarf an Verbesserung und Stärkung der Rolle als militärischer Führer und Führerin gewährleistet werden – insbesondere im Hinblick auf die anvertrauten Soldaten in den Regionalen Sanitätseinrichtungen (RegSanEinr).

3. Kräftebedarf und Kräfteverfügbarkeit müssen wieder in Einklang gebracht werden. Sonderaufgaben, die nicht zum Kernauftrag des Sanitätsdienstes gehören (zum Beispiel Corona- oder Flüchtlingshilfe), können nicht dauerhaft geleistet werden. Eine zusätzliche Bindung von Kräften ist angesichts der kritischen Personalsituation im Grundbetrieb nicht vertretbar. Ein modernes Vakanzen- und Personalmanagement sind zwingende Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Personalstruktur.
4. Für die Versorgung der Soldaten im Grundbetrieb ist eine Qualitätsoffensive erforderlich. Aufgrund der sicherlich notwendigen Fokussierung auf die verschiedenen Einsatzoptionen wurde im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die qualitativ hochwertige Sicherstellung der truppenärztlichen Versorgung im Inland eher nachrangig betrachtet. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Personelle, materielle und infrastrukturelle erkannte Defizite insbesondere im Bereich der regionalen Sanitätseinrichtungen sind zu beseitigen. Ein wesentlicher Baustein zur Sicherstellung von einsatzbereiten Soldaten ist eine optimale sanitätsdienstliche Versorgung im Grundbetrieb.
5. Nicht nur die Dienstposten müssen besetzt, sondern das Personal muss dienstpostengerecht ausgebildet sein. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen forciert werden. Die erforderliche Behandlung



## VI. Betreuung und Fürsorge

von Schwerstverletzten und hochinfektiösen Patienten kann nur durch exzellent ausgebildetes Fachpersonal sichergestellt werden.

- Die an das Sanitätspersonal gestellten hohen Anforderungen korrespondieren nicht mit deren Besoldung. Hier muss es Anpassungen in der Besoldungsstruktur geben. Dies auch vor dem Hintergrund, dass sich die Sanität neben zivilen Einrichtungen behaupten muss, die höhere Gehälter bieten.

Dabei sind auch die gestiegenen fachlichen Standards zu beachten, zum Beispiel ist die Überprüfung der Zuordnung einiger Assistenzberufe und Fachpfleger im Laufbahngefüge (bisher Feldweibel mit Portepee hin zu Offizier des militärischen Fachdienstes) notwendig.

- Neben der fachlichen Qualifizierung sind insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Einsatzoptionen die Fähigkeiten als militärischer Führer auf allen Ebenen des Sanitätsdienstes zu stärken. Im Rahmen von militärischen Bedarfsträgerforderungen sollte hier eine differenzierte Betrachtung im Rahmen der fachlichen und allgemeinmilitärischen Anforderungen erfolgen und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.
- Die Nachwuchsgewinnung bleibt eine Daueraufgabe, für die innovative Lösungen dringend erforderlich sind. Ein Attraktivitätsprogramm zur Gewinnung von Fach-/Assistenzpersonal ist bisher ausgeblieben. Ohne attraktive Angebote für Ausbildungsberufe wird sich die kritische Personalsituation weiter verschärfen. Ein grundlegendes Problem ist zudem der zähe Einstellungsprozess, der dringend optimiert werden muss. Bisher fehlt auch eine an den demographischen Wandel angepasste Ansprache von zum Beispiel bisher weniger in Fokus liegenden Zielgruppen wie beispielsweise lebensälteren Fachkräften, die nach Familienpflichten beruflich wieder einsteigen.
- Die Weiterentwicklung der Patienteninformation, eine engere Einbindung der Patienten sowie ein strukturierter Informationsaustausch mit der Truppe sind wichtige Ansatzpunkte zur Vermeidung von Friktionen im Dienstalltag. Hiermit korrespondiert auch eine verbesserte und effizientere Praxisorganisation der Sanitätseinrichtungen.

Dazu ist das bereits implementierte medizinische Qualitätsmanagement als Führungsinstrument wahrzunehmen und im Praxisalltag zur Risikominimierung und zur Prozessoptimierung zu nutzen. Deutliche Synergieeffekte sind durch eine bessere Verzahnung zwischen dem ambulanten und stationären Sektor möglich.

- Die Implementierung eines modernen sektorenübergreifenden Informations-, Daten- und Dokumentenlenkungssystems, insbesondere in den ambulanten Bereichen ist zwingend erforderlich. Unabdingbar hierbei ist die Anpassung des Formularwesens. Die zeitraubende handschriftliche Ausstellung von Rezepten, Verordnungen und Routinemeldungen sollte künftig deutlich reduziert werden. Grundlage hierfür ist eine moderne und bedarfsgerechte IT-Ausstattung.

Um dem Anspruch einem dem zivilen Standard gleichwertigen Stand der truppenärztlichen Versorgung gerecht zu werden, sollte eine analoge Umsetzung der ePatientenakte für Soldaten erfolgen. In dieser können wichtige elektronische Dokumente wie Arztbriefe, Medikationsplan, Notfalldatensatz, Impfausweis etc. aufbewahrt werden.

- Zwangsmitgliedschaften in Ärzte- und Pflegekammern sind unsachgemäße finanzielle Zusatzbelastungen für das betroffene Personal. Bis zum Vorliegen einer bundeseinheitlichen Regelung müssen diese Kosten vollständig vom Dienstherrn übernommen werden.
- Sowohl aus Sicht der Patienten als auch aus Sicht des medizinischen Personals ist die sanitätsdienstliche Infrastruktur an vielen Standorten alles andere als ansprechend und praktikabel. Eine Überprüfung der Infrastrukturforderungen der Sanitätseinrichtungen ist längst überfällig. Haushaltsmittel müssen zeitnah und ohne Aufschub für die vielfältigen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen bereitgestellt werden.

### VI/18 Verbesserung der sanitätsdienstlichen Versorgung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die bestehende sanitätsdienstliche Versorgung der Soldaten wesentlich verbessert wird. Ziel muss es sein, eine sanitätsdienstliche Versorgung flächendeckend in den jeweiligen Liegenschaften einzurichten. Hierbei ist eine Mindestanzahl an zu betreuenden Soldaten festzulegen sowie eine Maximalentfernung zum nächsten Sanitätsversorgungszentrum.

### VI/19 Neuausrichtung des Lotsensystems für Einsatzgeschädigte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Neu-

## VI. Betreuung und Fürsorge

ausrichtung des gesamten Lotsensystems der Bundeswehr für die Betreuung einsatzgeschädigter Soldaten ein; es bedarf flächendeckend hauptamtlicher Lotsen mit übergreifender Zuständigkeit für die Betroffenen aller TSK und Organisationsbereiche.

### VI/20 Begleitung von Pflegebedarf durch einen „Pflege-Lotsen“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei der Zuerkennung eines Pflegegrads für Bundeswehrangehörige oder ein Mitglied ihrer Bedarfsgemeinschaft die Begleitung durch einen Fallmanager („Pflege-Lotsen“) zu veranlassen ist. Dies kann durch den Sozialdienst der Bundeswehr oder durch die privaten bzw. gesetzlichen Versicherungsträger geleistet werden, ohne dass dem zu Pflegenden zusätzliche Kosten entstehen. Die Lotsentätigkeit endet, wenn sich ein geregelter Tagesablauf eingestellt hat.

### VI/21 Optimierung der Familienbetreuungsorganisation (FBO)

Die Familienbetreuungsorganisation feierte im Jahr 2018 ihr 25-jähriges Bestehen. Die 32 Familienbetreuungsstellen (FBZ) und die bis zu 50 Familienbetreuungsstellen (FBSt) leisten mit ihrem haupt- und ehrenamtlichen Personal wertvolle Arbeit bei der Betreuung der Angehörigen von Einsatzsoldaten und stärken damit unmittelbar die Einsatzbereitschaft der Soldaten. Die Aufgaben der Familienbetreuung werden durch die Vielzahl der Einsätze und Missionen komplexer, wodurch zusätzliche Kapazitäten benötigt werden. Mit einer neu geschaffenen Vorschrift wurde für die FBO nun endlich eine seit Jahren geforderte taugliche Arbeitsgrundlage geschaffen. Nichtsdestotrotz stoßen die FBZ und die FBSt in ihrer täglichen Arbeit auf Hindernisse, die ihnen die Arbeit unnötig erschweren.

Zur erfolgreichen Auftrags Erfüllung bei der Betreuung und zur weiteren Optimierung der Familienbetreuung fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

- Die Einrichtung von zehn weiteren FBZ, um deutschlandweit den Angehörigen Betreuungsmöglichkeiten zu bieten und auch eine gute Erreichbarkeit von FBZ (Erreichbarkeit der nächstgelegenen Einrichtung innerhalb von maximal einer Stunde Fahrzeit) sicherzustellen.
- Die direkte Unterstellung des Leit-FBZ unter den Generalinspekteur der Bundeswehr zur Vermeidung

einer Verantwortungsdiffusion.

- Die Ausweitung der Tätigkeiten der Familienbetreuung auf die Einsatzvorbereitung.
- Aufnahme der FBO in allen Führerlehrgängen und Vermittlung der besonderen Bedeutung der Arbeit der FBZ innerhalb der FBO als verpflichtende Unterrichtseinheit.
- Anpassung des Personalumfangs der FBO und die Ausplanung weiterer Dienstposten mit hauptamtlichem Personal bei Bedarf. In diesem Zusammenhang sind eine neue, aufgabenbezogene angemessene Dotierung, insbesondere bei den Tarifbeschäftigten (E5/E6), und die Eröffnung einer attraktiven Laufbahnperspektive für das Betreuungspersonal zwingend notwendig.
- Einführung von fakultativen Vorsorgemaßnahmen für das Betreuungspersonal der FBZ und FBSt, welche darauf abzielen, tätigkeitsbedingte (psychische) Belastungen zu verhindern bzw. abzumildern.

Auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter sind dabei zwingend zu berücksichtigen. Erforderlich ist daher die Aufnahme der Mitarbeiter in die Bereichsvorschrift C-2662/4 (Supervision für Psychosoziale Berufsgruppen und Militärseelsorge).

- Bei der Personalauswahl in FBZ und FBSt ist der jeweilige FBZ-Leiter (analog zum gängigen Verfahren in den Karrierecentern der Bundeswehr) zu beteiligen.
- Aufnahme einer Qualifizierungsmaßnahme zur Kinderbetreuung in die Aus- und Weiterbildung des militärischen und zivilen Personals der FBZ und FBSt. Zur adäquaten Betreuung von Kindern in Krisen und Notfällen muss das Personal über eine Ausbildung zur Kindertagespflegeperson befähigt werden. Auch Ehrenamtliche und Angehörige von Soldaten sollten an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können.
- Ausrichtung der Infrastruktur FBZ an den Vorgaben der Grundsätzlichen Militärischen Infrastrukturforderung (GMIF) und Einhaltung dieser Vorgaben im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen. Die Geräte-, Material- und IT-Ausstattung ist fortlaufend zeitgemäß zu optimieren, dies gilt insbesondere auch für die Ausstattung der FBZ mit internet- und foto-fähigen Mobiltelefonen. WLAN- und TV-Anschluss sind sicherzustellen.
- Engere Verzahnung der FBZ mit dem Psychosozialen Netzwerk (PSN). In diesem Kontext ist etwa die



## VI. Betreuung und Fürsorge

räumliche Zuständigkeit des Psychologischen Dienstes für die FBZ unabhängig von den TSK/Organisationsbereichen auszuplanen. Dafür muss passende Infrastruktur bereitstehen.

11. Dynamisierung der Haushaltsmittel für die FBZ. Diese müssen vollumfänglich aus dem Einzelplan 14 gedeckt werden. Handlungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der Beschleunigung der Beschaffung von benötigtem Material und der zeitnahen Begleichung von Rechnungen.
12. Verbesserung des Informationsflusses, insbesondere der Einsatzinformationen an die FBZ zur Gewährleistung eines umfangreichen Informationsangebots der Angehörigen vor, während und nach dem Einsatz.
13. Ausweitung des Veranstaltungsangebots, um erlebnisorientierte Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche zu ermöglichen. Bei Veranstaltungen dieser Art muss der Unfallversicherungsschutz auch außerhalb der Liegenschaften der Bundeswehr gewährleistet sein.
14. FBZ müssen sowohl im Grundbetrieb als auch in Krisen und Notfällen befugt sein, Familien und Angehörige unbürokratisch und schnell zu unterstützen. Dies umfasst unter anderem die Nutzung von Dienst-Kfz.

### VI/22 Informationsblatt „Zuständigkeiten des Sozialdienstes“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die jeweils zuständigen Service-Center der Generalzolldirektion den Bezügeabrechnungen der Versorgungsempfänger regelmäßig ein Informationsblatt über die Zuständigkeiten des Sozialdienstes der Bundeswehr beifügen.

### VI/23 Personelle Stärkung des Sozialdienstes der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass der Personalschlüssel beim Sozialdienst der Bundeswehr verbessert wird.

### VI/24 Sozialdienst auch für die ehemaligen Soldaten der NVA

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Sozialdienst der

Bundeswehr auch für die ehemaligen Soldaten der NVA tätig wird.

### VI/25 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst

Die Etablierung einer familienfreundlichen Streitkräftekultur hat die Bundeswehr als Arbeitgeber in den vergangenen Jahren beschäftigt und ist weiterhin eine Zukunftsaufgabe. Hierfür sind familiengerechte Rahmenbedingungen und der Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze essenziell. Es wurden unterschiedliche Maßnahmen angestoßen, etwa die Stärkung flexibler Arbeitsformen oder eine moderne Kinderbetreuung. Ungeachtet aller Fortschritte bleibt die Vereinbarkeit von Familie bzw. Partnerschaft und Dienst für Soldaten eine Herausforderung. Vor diesem Hintergrund gilt es nun, den Prozess der Weiterentwicklung der Führungskultur und der organisatorischen Rahmenbedingungen konsequent fortzusetzen. Der Deutsche Bundeswehrverband treibt das Thema Vereinbarkeit auf vielen Ebenen voran – sei es im Bereich der Besoldung, im Dienstrecht oder in Betreuung und Fürsorge. Ungeachtet dessen möchte der Deutsche Bundeswehrverband die Signalwirkung eines eigenen Antrags nutzen, um der immensen Bedeutung des Themas für die Bundeswehrangehörigen und ihr gesamtes persönliches Umfeld gerecht zu werden.

Zur Stärkung einer familienfreundlichen Ausrichtung des Dienstes in der Bundeswehr fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Vorgesetzten müssen die nötigen Kenntnisse über die vorhandenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst vermittelt werden.
2. Lebensphasenorientiertes Arbeiten ist zu ermöglichen. So ist etwa Führen in Teilzeit und Jobsharing auch in der Bundeswehr konsequent umzusetzen.
3. Weitere Öffnung flexibler Arbeitsformen (u. a. Telearbeit) gegenüber der Arbeit mit fester Präsenzzeit für alle Bundeswehrangehörigen, deren Arbeitsbereich es zulässt. Zur Flexibilisierung der Dienstzeiten und Etablierung wirksamer Notfallregelungen müssen die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen verlässlich geregelt werden.
4. Deutlich kürzere Bearbeitungsfristen zwischen Antrag auf Telearbeit und der tatsächlichen Bereitstellung der erforderlichen IT-Ausstattung.
5. Sukzessive Umrüstung aller PC-Arbeitsplätze auf Arbeitsplätze mit Notebook und Dockingstation sowie

## VI. Betreuung und Fürsorge

technische Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten. So unterstreicht die Bundeswehr ihren Anspruch, ein moderner Arbeitgeber zu sein und sorgt für ein effizienteres Arbeiten.

6. Nachteilsfreie Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst – insbesondere im Hinblick auf die Beseitigung von Benachteiligungen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens. Soldaten in Teilzeit erhalten seltener Spitzenbeurteilungen als Soldaten in Vollzeit. Hier sind intensive Informationen und Schulungen der beurteilenden Vorgesetzten erforderlich, um zu einer benachteiligungsfreien Beurteilungspraxis zu gelangen.
7. Erarbeitung eines Rahmenkonzepts zur Implementierung eines effektiven und zukunftsweisenden Vakanzen-Managements in allen Verwendungsbereichen und Dienstgradgruppen. Die schnelle Besetzung vakanter Dienstposten ist eine unabdingbare Notwendigkeit, um eine nachteilsfreie Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst für alle Beteiligten zu ermöglichen.
8. Optimierung des Regelungsmanagements durch eine proaktive Informationsbereitstellung, indem es zum Beispiel Soldaten ermöglicht wird, auf Vordrucke oder Regelungen aus dem Intranet der Bundeswehr von zu Hause aus zuzugreifen.
9. Fortführung der flächendeckenden Ausweitung des Familienservices II (Notfall-Kinderbetreuung) für alle Bundeswehrangehörigen unter Beibehaltung der Übernahme der durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen anfallenden Kosten durch den Dienstherrn.
10. Weitere regelmäßige Überprüfung der Kinderbetreuungssituation und kurzfristige Beseitigung von Engpässen – etwa bei lehrgangsbedingten Abwesenheitszeiten – zur Gewährleistung passgenauer Betreuung. Hier sind insbesondere Ansätze zu unterstützen (Tagesmütterpool, Kooperationen mit Jugendämtern, zum Beispiel Ferienbetreuungsangebote), die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststellen, zum Beispiel Schichtdienst, gerecht werden. Verbesserungsbedarf besteht insbesondere bei Standorten der Bundeswehr mit Ausbildungseinrichtungen (Lehrgangstandorten). Hier sind flexible und bedarfsentsprechende Angebote an die Lehrgangsteilnehmer zur Kinderbetreuung für die Dauer der Lehrgangsteilnahme erforderlich.
11. Ein vereinfachtes und schnelles Verfahren zur Beantragung sowie dem Erwerb von Belegplätzen.

12. Umfangreiche Unterstützung aller Familienangehörigen bei dienstlich bedingten Wohnortwechseln zur Abmilderung besonderer Härten.

13. Die Erstattungssätze für Kinderbetreuung/ Haushaltshilfen in SGleiG und SHV sind unverzüglich deutlich anzuheben. Die Erstattungssätze nach dem SGleiG und der SHV orientieren sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bzw. bleiben sogar dahinter zurück. Sachgerecht wäre dagegen eine Orientierung an den tariflichen Entgelten für Kinderpfleger bzw. Erzieher.

14. Die bisherigen Erstattungstatbestände für Kinderbetreuung/ Haushaltshilfen nach SGleiG und SHV, die sich im Wesentlichen auf die Teilnahme an Einsätzen und an Ausbildungsmaßnahmen beziehen, müssen um solche Fälle erweitert werden, in denen eine Kostenerstattung aufgrund der mit dem soldatischen Dienst verbundenen besonderen Anforderungen gerechtfertigt erscheint.

### VI/26 Gleichstellung von Bedarfsgemeinschaften

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass in Bedarfsgemeinschaft Lebende beispielsweise in den nachfolgenden Situationen den verheirateten Paaren gleichgestellt werden:

- bei schwerer Krankheit,
- bei der Gewährung von Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern,
- im Rahmen der Einsatzversorgung.

### VI/27 Zeitgerechte Zurverfügungstellung von IT-Ausstattung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass dienstpostenbezogene IT-Ausstattung bei Dienstantritt zur Verfügung steht.

### VI/28 Angemessene IT- und Sachausstattung in der Wehrverwaltung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine bessere und dem Stand der Technik entsprechende IT- und Sachausstattung in der Wehrverwaltung ein.



## VI. Betreuung und Fürsorge

### VI/29 Erstattung von Kinderbetreuungskosten auch für Dienstreisen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Änderung des § 10 des Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) dahingehend ein, dass ausdrücklich auch die Erstattung von Kinderbetreuungskosten während der Teilnahme an Dienstreisen ermöglicht wird (wie in § 10 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)).

### VI/30 Dienstsport im „Homeoffice“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten im „Homeoffice“ oder in der sogenannten Auflockerung bei der Durchführung des Dienstsports im Fall eines Unfalls dienstlich versichert sind.

### VI/31 Förderung grüner Mobilität / Fahrradleasing

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Förderung grüner Mobilität in der Bundeswehr sowie insbesondere dafür ein, dass in den Liegenschaften der Bundeswehr mehr Ladestationen für E-Autos und E-Bikes bereitgestellt werden, um einen Betrag zur Energiewende zu leisten. Der DBwV wirkt außerdem auf die Einführung eines Fahrrad-Firmenleasings oder die Bezuschussung des Fahrrad-Kaufs durch den Dienstherrn hin, um die Mobilität der Beschäftigten „weg vom Auto“ zu fördern und die Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber darzustellen.

### VI/32 Entgeltumwandlung „Bike Leasing“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte der Bundeswehr die Möglichkeit erhalten, Bestandteile ihrer Bezüge/Vergütung zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne von § 63 a StVZO einzelvertraglich oder über eine Individualvereinbarung umzuwandeln.

### VI/33 Einführung eines „Kompaniehandgelds“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass jeder Einheit/Dienststelle ein „Kompaniehandgeld“ analog zum Handgeld für Kommandeure zur Verfügung gestellt wird.

### VI/34 Aufstellung von Pack- oder Paketservice-Stationen in oder vor Kasernen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Aufstellung von Pack- oder Paketservice-Stationen in oder vor Kasernen ein.

### VI/35 Aussöhnung mit Radarstrahlengeschädigten

Nach wie vor kämpfen viele Radarstrahlenopfer um die Anerkennung ihrer Gesundheitsschädigung und die Zuerkennung einer Entschädigung. Zur Unterstützung Betroffener arbeitet der Deutsche Bundeswehrverband eng mit dem Bund zur Unterstützung Radarstrahlengeschädigter (BzUR) zusammen. Um endlich eine Aussöhnung zwischen der Bundeswehr und den Betroffenen zu erzielen, fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

- Die Empfehlungen des Radarberichts (2003) und des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar 2015 („Meineke Kommission“) – u.a. zur Beweiserleichterung in WDB-Verfahren von Radarstrahlengeschädigten – müssen endlich umfassend umgesetzt werden. Dabei muss gewährleistet sein, dass Radarstrahlengeschädigte der Bundeswehr und der Nationalen Volksarmee (NVA) gleichbehandelt werden.
- Die Umsetzung der Petition Nr. 37788 vom 12.11.2012 im Deutschen Bundestag zur Beschädigungsverordnung nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) – „Gleichbehandlung bei strahlenbedingten Gesundheitsstörungen“ – muss endlich erfolgen.

Die Petition fordert, den Begünstigungsausschluss der strahlenbedingt nicht an Krebs, CLL und Katarakt, aber anderweitig erkrankten ehemaligen Beschäftigten an Radargeräten der Bundeswehr und der NVA aufzuheben und dem bislang auf diese Weise ausgeschlossenen Teil des Bezugspersonenkreises – soweit er schlüssig den Zusammenhang einer strahlenbedingten anderen Erkrankung als Krebs nachweisen kann – zu einer begünstigenden Versorgungs-Gleichbehandlung im Sinne von Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) zu verhelfen. Im Ergebnis der Prüfung empfahl der Petitionsausschuss im Jahr 2015, die Petition dem Bundesministerium der Verteidigung zur Erwägung zu überweisen, soweit die Möglichkeit der Beweislastumkehr bzw. der Beweiserleichterung geprüft werden soll. Eine Reaktion des BMVg steht aus.

- Um den Betroffenen den in der Petition geforderten Nachweis des schlüssigen Zusammenhangs zu ermöglichen, bedarf es in einem ersten Schritt einer wissen-

## VI. Betreuung und Fürsorge

schaftlichen Studie zur Prüfung der Frage, inwieweit sich Hochfrequenzstrahlung an Arbeitsplätzen gesundheitlich auswirkt.

- Es bedarf eines systemunabhängigen Expertengremiums oder eines Beauftragten (zum Beispiel bei der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages), um in nach wie vor vorhandenen strittigen Gerichts- und Versorgungsverfahren zu vermitteln.
- Bereits abgelehnte Anträge sollen auf Grundlage von neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen von der Bw-Verwaltung neu bewertet werden.

### VI/36 Nutzung des WLANs in militärischen Liegenschaften durch Angehörige der ERH

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass auch Ehemalige, Reservisten und Hinterbliebene (ERH) das kostenfreie WLAN in militärischen Einrichtungen nutzen können.

### VI/37 Psychologische Betreuung von Soldaten bei Einsätzen im Rahmen der Amtshilfe

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Soldaten, welche im Rahmen der Amtshilfe eingesetzt werden, besser auf ihre Tätigkeiten vorbereitet werden. Eine psychologische Betreuung vor, während und nach der Tätigkeit wird als zwingend notwendig erachtet. Vor allem beim Einsatz in Alten- und Pflegeheimen sowie in Katastrophengebieten sind die dort eingesetzten Soldaten während der Vorbereitung, der Durchführung und vor allem auch der Nachbereitung durch beispielsweise das Personal des Psychosozialen Netzwerkes (PSN) vollumfänglich zu begleiten und zu stärken.

### VI/38 Dienstgradunabhängige Vergabe von Dienst-Kfz

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, die Vergabe von Dienst-Kfz mit den Regelungen für Dienstreisen per Bahn und Flugzeug zu harmonisieren. Ab einer Entfernung von 200 km bzw. 2 Stunden Reisedauer sowie bei einer Personenzahl ab drei Dienstreisenden sollte dienstgradunabhängig ein Fahrzeug der Klasse P3 zur Verfügung gestellt werden.

### VI/39 Kostenübernahme der Krankenversicherung während der Elternzeit

Der DBwV fordert, die Krankenversicherung der Ehepartner von Soldaten während der Elternzeit durch Übernahme der Beiträge der Restkostenversicherung kostenfrei zu stellen.





## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

### VII/01 Personalgewinnung und Personalbindung

Personalgewinnung ist strategische „Pflichtaufgabe“ aller Angehörigen der Bundeswehr, insbesondere aber der Vorgesetzten. Interne und externe Personalgewinnung stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern haben ein Ziel: die Sicherstellung der Personalbedarfsdeckung als Grundlage für den Erhalt der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unter den aktuellen und künftigen demografischen Rahmenbedingungen.

Um diesen Bedarf weiterhin quantitativ und qualitativ decken zu können, bedarf es neben einer hohen gesellschaftlichen Arbeitgeberreputation und eines hohen Ansehens soldatischer Tätigkeiten moderner und attraktiver Berufsbilder in der Bundeswehr.

Es muss beachtet werden, dass für junge berufssuchende Menschen die Familienangehörigen und Freunde zu den wichtigsten Informationsquellen gehören. Das Ansehen der Bundeswehr und die Berufszufriedenheit aller Angehörigen der Bundeswehr sind notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Personalgewinnung.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der freiwillige Wehrdienst (FWD) soll in seiner Ausgestaltung sinnvoll und fordernd sein. Grundsätzlich soll eine dienstpostengerechte Basisausbildung der FDWL erfolgen. Informelle und formelle Qualifikationen der FWDL sind wertvolles Potential für die Bundeswehr, die im Rahmen der Dienstpostenbesetzung unbedingt zu berücksichtigen sind.

Kennen – Mögen – Wollen: dieser Dreiklang gilt in besonderem Maße für den FWD.

2. Der Dienst in der Bundeswehr muss attraktiv sein. Dazu dienen u.a. folgende Forderungen:

- 2.1 Eine angemessene Besoldung bzw. Bezahlung in der Bundeswehr ist notwendig. Dies wird besonders deutlich bei vergleichbaren Berufen in der Wirtschaft. Wenn die Besoldung bzw. Bezahlung in diesen Fällen zu stark voneinander abweichen, entstehen Abwanderungstendenzen in die Wirtschaft.

- 2.2 Soldaten auf Zeit (SaZ) müssen eine Versorgungsanwartschaft anstelle der gesetzlichen Nachversicherung erhalten.

- 2.3 Angesichts des Anteils von Mannschaften am Gesamtumfang der Streitkräfte ist das Aufzei-

gen langfristiger und tragfähiger beruflicher Perspektiven von hoher Bedeutung. Hierzu sollte die Durchlässigkeit aller Laufbahnen bedarfsorientiert zur Schaffung von Leistungsanreizen weiter gesteigert werden.

- 2.4 Die Mannschaftslaufbahnen sind besonders mit Blick auf die längeren Verpflichtungszeiten verstärkt militärfachlich auszubilden. Dabei muss eine zivilberufliche Anerkennung der erhaltenen Ausbildungen und Trainings unterhalb des Berufsabschlusses angestrebt werden. Weiterhin gilt es, berufliche Qualifizierungs- und Integrationsmöglichkeiten (Berufsförderung) attraktiver auszugestalten. Berufsförderungsansprüche sind parallel so auszuweiten, dass zum Beispiel der Erwerb eines höheren Schulabschlusses an Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr zum Zeitpunkt der Einstellung garantiert werden kann.

- 2.5 Für alle Bewerber, aber auch für das Bestandspersonal müssen die Verpflichtungszeiten flexibel/flexibler gestaltbar werden.

- 2.6 Die Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr sind ein bedeutendes Instrument der internen Personalgewinnung. Der Anteil der Absolventen, die in militärische oder zivile Laufbahnen der Bundeswehr nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung übernommen werden, soll weiter steigen.

- 2.7 Der beidseitige Wechsel zwischen dem Status „Soldat“ und „Beschäftigter/Beamter“ der Bundeswehr muss einfach ausgestaltet werden. Bei der Eingliederung von SaZ als Beschäftigter/Beamter in der Bundeswehr ist diesen, wo immer möglich, der Vorzug zu gewähren.

- 2.8 Die Attraktivität des Soldatenberufes ist fraglos mit einer zivilberuflichen, hochwertigen Qualifizierung verbunden (ZAW und Berufsförderung). Die Berufshinterlegung zu den entsprechenden militärischen Verwendungsreihen muss sinnvoll sein.

Eine realistische und kundenorientierte Berufsförderung und eine angemessene Dienstzeitversorgung der SaZ sind bewährte Garantien für die erfolgreiche Eingliederung der Soldaten auf Zeit in das Erwerbsleben nach ihrer Dienstzeit.

- 2.9 Zeitgemäßes und verantwortungsvolles Handeln als Dienstgeber zeigt die Bundeswehr dort,

## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

wo sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf weiter vorankommt. Hierzu sind die Reduzierung der Versetzungshäufigkeit, angemessene Dienst- bzw. Arbeitszeitregelungen, die Möglichkeit von Teilzeitsdienst, Telearbeit und Gleitzeit, aber auch Kinderbetreuungsangebote, Lebensarbeitszeitkonten sowie eine die Belange der Familien berücksichtigende Einsatzplanung notwendig. In gleicher Weise gehören eine angemessene Einsatzversorgung und gelebte nachsorgende Fürsorge des Dienstherrn auch für ausgeschiedene/ehemalige Soldaten zu einem überzeugenden Bild von der Bundeswehr als Arbeitgeber. Ausstattung und Ausrüstung müssen modern sein und uneingeschränkt den Einsatzanforderungen genüge leisten.

- 2.10 Die Bundeswehr muss flächendeckend in Deutschland vertreten bleiben, damit der Arbeitgeber Bundeswehr auch regional präsent ist und berufliche Perspektiven bieten kann.

- 2.11 Liegenschaften müssen zeitgemäß sein. Dazu zählen moderne Unterkünfte sowie Betreuungs- und Sporteinrichtungen. Die dienstliche Bereitstellung von Unterkünften für nicht kasernenpflichtige SaZ und BS ist zwingend erforderlich, um der Forderung nach hoher Mobilität und Versetzungsbereitschaft eine fürsorgliche Grundlage zu geben.

- 2.12 Der Beruf in der Bundeswehr, insbesondere der Soldatenberuf, muss in der Wirtschaft konkurrenzfähig und wo immer möglich anerkannt sein. Dies bezieht sich nicht nur auf die Attraktivität der Dienstgestaltung, sondern auch auf die Möglichkeiten, im zivilen Berufsleben Fuß zu fassen.

- 2.13 Die bestehenden Netzwerke „Bundeswehr und Wirtschaft“ müssen ausgebaut und verdichtet werden, um noch besser die gemeinsame Zielsetzung der Eingliederung der SaZ, Personalgewinnung und Akzeptanz von Reservistendiensten zu verfolgen.

- 2.14 Bestehende Anforderungen an Tätigkeiten/Verwendungen in Bezug auf am Arbeitsmarkt vorhandene Potenziale sind zu überprüfen. Dienstpostenbeschreibungen und Personalbegriffe sollten zur Vermeidung überzogener Anforderungen überarbeitet werden. Hierdurch kann die Potenzialausschöpfung optimiert werden.

- 2.15 Neue Beschäftigungs- und Vertragsarten inner-

halb der Bundeswehr müssen mindestens die bestehenden sozialen und laufbahnrechtlichen Standards erfüllen.

- 2.16 Grundsätzlich geeignetes Personal, dem es an formalen Qualifikationen mangelt, ist nachzuqualifizieren. Hierfür bieten sich die Bundeswehrfachschulen an.

3. Organisatorisch für die Personalgewinnungsorganisation fordert der DBwV:

- 3.1 Die Verantwortung für die Personalgewinnung der Bundeswehr muss in einer Hand sein bzw. bleiben.

- 3.2 Die Personalgewinnungsorganisation ist so zu strukturieren und personell auszustatten, dass Bewerbungen zügig ausgewertet und Bewerbungsverfahren zeitnah eingeleitet werden können.

- 3.3 Die Prüforganisation muss personell und organisatorisch so aufgestellt sein, dass lange Wartezeiten vermieden werden und genügend Zeit vorhanden ist, die Bewerber auf „Herz und Nieren“ zu prüfen.

- 3.4 Versprechungen müssen eingehalten werden. Daher sollte jeder Bewerber einen Werdegangspass mit verbindlichen Zusagen erhalten.

- 3.5 Ein Arbeitgeber – Ein Ansprechpartner! Kundenorientierung in der Kommunikation und Beratung erfordern, dass die Karriereberatung flächendeckend disloziert sowie stationär und mobil agieren kann. Diese „Karriereberatung“ soll Interessenten aus Gesellschaft und Bundeswehr hinsichtlich aller in Frage kommenden soldatischen oder zivilen Dienst- oder Arbeitsverhältnisse informieren und beraten können sowie allen Multiplikatoren aus Politik, Bildung, Wirtschaft und Verwaltung als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

- 3.6 Im Rahmen der Beratung muss zusätzlich die (Truppen)Realität dargestellt werden. Für jeden ernsthaften Bewerber muss die Möglichkeit bestehen, dass er sich die Bundeswehr vor Ort anschauen kann. Interessenten, die sich im Rahmen eines Schüler- oder Truppenpraktikums über die Bundeswehr informieren wollen, sollten so realistisch wie möglich am Berufs- bzw. Truppenalltag teilnehmen können.



## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

- 3.7 Die Bundeswehr sollte im Rahmen der Berufsorientierung an Schulen neben privaten und öffentlichen Arbeitgebern ihre Angebote kommunizieren können.
- 3.8 Die Themen Personalgewinnung und Personalbindung müssen zum Bestandteil aller Führungslehrgänge gemacht werden.
- 3.9 Bei der Eignungsfeststellung der ungedienten Freiwilligen muss ein „Screeningverfahren zur Feststellung der psychophysischen Eignung“ durchgeführt werden. Dies dient der Prävention einsatzbedingter psychischer Erkrankungen. Das dazu benötigte Personal muss in den Karrierecentern zur Verfügung stehen.
- 3.10 Die Personalgewinnungs- und Personalbindungsmaßnahmen dürfen sich auch nicht ausschließlich an Spezialverwendungen (Mangel-AVR) orientieren, sondern müssen auf die gesamte Bundeswehr bezogen werden. Die Verfahrensweisen hierzu müssen transparent und nachvollziehbar sein. Insbesondere müssen die Rückzahlungsbestimmungen angemessen sein, indem sie die Zeiträume berücksichtigen, in welchen die Betroffenen die prämierten Dienstposten besetzt haben.
- 3.11 Eine sichere und langfristige Planbarkeit (Familie und Dienst) muss für Soldaten trotz „Flexibilisierung“ und „atmendem Personalkörper“ gegeben sein.
- 3.12 Bestehende Anforderungsprofile müssen abgeglichen und auf Ihre Gültigkeit mit Blick auf die Aufgabenerfüllung hin überprüft werden.

### VII/02 Bildung im digitalen Zeitalter

Die deutsche Bildungslandschaft hat sich in den letzten Jahren infolge von Initiativen auf europäischer Ebene und infolge der zunehmenden Digitalisierung deutlich verändert. Die Bundesrepublik Deutschland ist Mitinitiator der europäischen Bildungsentwicklung mit dem Bologna-Prozess und dem Kopenhagen-Prozess für lebenslanges Lernen, deren Ziel in der Flexibilisierung und Harmonisierung von Bildungsgängen durch bessere Vergleichbarkeit zu sehen ist. Zugleich bietet die fortschreitende Digitalisierung von Bildungsprozessen vielfältige Chancen und Herausforderungen für Lernende und Lehrende. Auch die Bundeswehr muss sich diesen maßgeblichen Entwicklungen stellen.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Im Rahmen des lebenslangen Lernens muss die Bundeswehr die Aufnahme eines berufs- bzw. dienstbegleitenden Studiums ermöglichen. So könnten zum Beispiel seitens der Universitäten der Bundeswehr solche Studienangebote allen Angehörigen der Bundeswehr offeriert werden. Ferner muss das System des e-Learnings optimiert und ausgeweitet werden.
2. Der Dienstherr muss den Zugang aller Angehörigen der Bundeswehr an das Intranet der Bundeswehr sicherstellen. Dies umfasst die Ausrüstung mit der notwendigen Hardware, wie auch die bedarfsgerechte Einweisung und Ausbildung für die Nutzung der Software. Nur so kann die Wahrnehmung digitaler Bildungs- und Informationsangebote für alle sichergestellt werden.
3. Die bei der Bundeswehr erworbenen beruflichen Qualifikationen müssen auch im Dienst als Soldat angewendet werden, damit diese Kenntnisse bei weiteren Bildungsmaßnahmen und im späteren Berufsleben nach der Dienstzeit Berücksichtigung finden.
4. Wichtig sind die zivile Anrechnung der Bundeswehrtätigkeit sowie die generelle zivile Anerkennung der bei der Bundeswehr erworbenen Bildungsabschlüsse. Militärfachliche Ausbildungen müssen zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Militärische Tätigkeiten und militärische Qualifikationen (zum Beispiel Lizenzen) müssen, wo immer möglich, auch außerhalb der Bundeswehr Anerkennung finden.
5. Es ist notwendig, die geplanten zivilberuflichen Zertifizierungen auszubauen und zu intensivieren.
6. Die Bundeswehr muss an der Entwicklung und Anerkennung zivil anerkannter Berufsfelder in den zuständigen Berufsausschüssen beteiligt werden. Ziel muss hier die möglichst weit gehende wechselseitige Umrechenbarkeit von militärischen und zivilen Abschlüssen und Verwendungen sein, um die Statusmobilität innerhalb der Bundeswehr zu verbessern. Deshalb sind die jeweiligen Lehr- und Ausbildungspläne der Lehr- und Ausbildungsmaßnahmen an den zivilen Maßstäben auszurichten.
7. Für Angehörige der Bundeswehr aller Statusgruppen, einschließlich der Reservistendienst Leistenden, ist ein Bildungs- bzw. Qualifizierungspass zu führen, der während des gesamten Dienstes in der Bundeswehr aktualisiert wird und alle Qualifikationen und berufspraktischen Tätigkeiten qualifiziert aufführt.

## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

8. Die militärische Tätigkeit muss dazu führen, dass spätere Bildungsabschlüsse einfacher erreicht werden können. Das setzt auch voraus, dass die Soldaten aufgaben- und qualifikationsgerecht in der Bundeswehr eingesetzt und verwendet werden. Neue Karrierepfade und Ausbildungsgänge sind dabei zu berücksichtigen.
9. Angehörige der Bundeswehr, die neue Bildungsabschlüsse und Qualifikationen außerhalb des dienstlichen Rahmens erreichen wollen („Selbstqualifikation angelehnt an das Mindener Modell“), sind zu unterstützen und dienstlich zu fördern. Dafür sind notwendige Freiräume in der Dienstgestaltung zu schaffen.
10. Freie Kapazitäten der Bundeswehrfachschulen müssen zweckmäßig genutzt werden, beispielsweise für die Durchführung von zivilberuflicher Aus- und Weiterbildung (ZAW), die Nachqualifikation von Bestandspersonal (Realschulabschluss für Laufbahnwechsler), Sprachausbildung und die Begleitung von berufsfördernden Maßnahmen.

### VII/03 Verbesserte Eingliederung von SaZ in den öffentlichen Dienst und den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Wechsel und die Eingliederung von SaZ in den öffentlichen Dienst (ö.D.) und den Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr (BiAMBw) ein.

Die konkreten Forderungen des Deutschen Bundeswehrverbandes finden sich in dem „Positionspapier BiAMBw“, welches begleitend zur Umsetzung des neuen Konzeptes für den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr regelmäßig aktualisiert wird. Das 2019 aktualisierte Konzept sieht vor, den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr ohne Änderungen an den rechtlichen Grundlagen insbesondere für den Statuswechsel von Soldaten in zivile Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Durch die halbjährlich vorzulegenden Lagebilder ist eine frühe Evaluierung möglich. Sollte sich binnen drei Jahren nach Inkrafttreten keine Verbesserung der Wirksamkeit des neuen Konzeptes zeigen, fordert der DBwV die Vornahme von Anpassungen im Bundesbeamtengesetz und in der Bundeslaufbahnverordnung. Grundsätzlich hält der DBwV an dem Ziel fest, dass jeder Angehörige, der in der Bundeswehr in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis steht, sich intern für einen Dienstposten oder für eine Laufbahn status- und laufbahnübergreifend bei Erfüllung der dienstposten- bzw. laufbahnspezifischen Voraussetzungen oder für eine Ausbildung zur Erlangung dieser Voraussetzungen erfolgreich bewerben kann.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Militärische Tätigkeiten, die SaZ während ihrer Dienstzeit ausgeübt haben, sollen durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit Unterstützung des Bildungszentrums der Bundeswehr in zivil anererkennungsfähige Tätigkeiten übersetzt und ausgewiesen werden, um bspw. die Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten und hauptberuflichen Tätigkeiten auf die Laufbahnausbildung und Festsetzung der Stufe der Besoldungsgruppe bzw. des Eingangsamtes oder der Beförderungssämter zu verbessern.
2. Anhand einer vorausschauenden Personalplanung sollen Einstellungskorridore im BiAMBw für die Zielgruppe der früheren SaZ geschaffen werden, um Planstellen optimal besetzen zu können.
3. Beamte sollen vorübergehend über den tatsächlichen Bedarf hinaus eingestellt werden, um mehr früheren SaZ eine Übernahme in den Beamtendienst zu ermöglichen.
4. Die Ausbildung für militärische Dienstposten ist - wo immer möglich - ebenengerecht mit den Erfordernissen der Bundeslaufbahnverordnung zu harmonisieren. Bestandspersonal sollte modular nachqualifiziert werden.
5. Zivil-Militärische Ausbildungen sollen möglichst zur Übernahme eines adäquaten zivilen Amtes befähigen.
6. Die Zertifizierung der Ausbildung, militärisch wie auch zivil auch für nonformale Bildungsanteile ist zwingend erforderlich. Dabei ist es unumgänglich, dass Vergleichswerte, ggf. in Form von Creditpoints, geschaffen werden.
7. Für die Verbesserung der Statusmobilität innerhalb der Bundeswehr ist ein besseres Verständnis des Bologna-Prozesses auch im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Bundeswehr erforderlich.
8. Einführung besitzstandswahrender Zulagen: Grundsätzlich soll beim Statuswechsel die Einstellung im Eingangsamt unter Gewährung einer Ausgleichszulage erfolgen.
9. Die Attraktivität des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr für ausscheidende Soldaten auf Zeit muss verbessert werden. Ein spezifischer Nachteil von Soldaten auf Zeit ist die bestehende Ruhensregelung für die Übergangsbühnisse bei Einkommen aus dem öffentlichen Dienst. Dieses Hemmnis für die Personalgewinnung und die Anwendung des Binnenar-



## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

beitsmarkts Bundeswehr (BiAMBw) soll abgeschafft werden. Der DBwV fordert die Ergänzung von § 53 Absatz 9 SVG um eine neue Nr. 3.: „Absatz 1 bis 5 gilt nicht für Verwendungseinkommen, das aufgrund einer Tätigkeit als Beamter oder Tarifbeschäftigter der Bundeswehr erzielt wird.“

### VII/04 Sonderurlaub für Bildungsmaßnahmen (BFD) bereits nach dem ersten Dienstjahr

Die Ausführungsbestimmungen zur Sonderurlaubsverordnung sind zu ändern, so dass den Soldaten bereits nach dem ersten Dienstjahr Urlaub für Fortbildungsmaßnahmen genehmigt werden kann. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Maßnahme des Berufsförderungsdienstes (BFD) handelt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Je Kalenderjahr ist die Inanspruchnahme von 10 Tagen zulässig.

### VII/05 Dokumentation der Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten zur Erleichterung des Wechsels in ein Beamtenverhältnis

Die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten durch Offiziere des Truppendienstes mit Masterabschluss muss vollumfänglich dokumentiert werden, damit für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis förderliche Dienstzeiten zuverlässig nachweisbar sind.

### VII/06 Dienstzeitbegleitende Praktika bei bundeseigenen Unternehmen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Bundeswehr Angehörigen der Streitkräfte auch bei den bundeseigenen Unternehmen (etwa der BwFuhrparkService GmbH, der Bw Bekleidungsmanagement GmbH, der BWI GmbH oder der HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH) Praktika während der Dienstzeit ermöglicht. Die Vorgaben der Vorschrift sind entsprechend anzupassen und die Zusammenarbeit des Bundesamts für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) mit den Firmen ist weiter auszubauen.

### VII/07 Berufsförderung und Versorgung

Die Bundeswehr hat sich zu einer Freiwilligenarmee entwickelt - mit allen hieraus entstehenden Vor- und Nachteilen.

Für die Aufgabenwahrnehmung der Streitkräfte kommt den Soldaten auf Zeit (SaZ) eine zentrale Bedeutung zu. Mit der Trendwende Personal, welche der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV) ausdrücklich begrüßt, ist der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs weiter gestiegen. Der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal in den Laufbahnen der Unteroffiziere mit Portepee ist besonders hoch, wobei die Bundeswehr hier mit der Wirtschaft und dem sonstigen öffentlichen Dienst um die besten Bewerber konkurriert. Vor diesem Hintergrund muss der Arbeitgeber Bundeswehr noch attraktiver werden. Hierzu müssen die Berufsförderung und die Versorgung der Zeitsoldaten kontinuierlich verbessert werden. Besonders für die Gruppe der längerdienenden SaZ 20+ und die SaZ, welche nach Vollendung des 50. Lebensjahres ausscheiden, ergeben sich absehbar Probleme bei der zivilberuflichen Eingliederung. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen steht der DBwV weitreichenden Weiterverpflichtungen von Soldaten auf Zeit kritisch gegenüber.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der Service der Karriereberatung und des Berufsförderungsdienstes (BFD) muss ein qualitativ hohes Niveau haben. Die Beratung in den Karrierecentern muss insbesondere die finanziellen und sozialen Rahmenbedingungen des Dienstes, die Förderungsmöglichkeiten im Dienst und den Übergang vom aktiven Dienst ins zivile Berufsleben, umfassen. Die Beratung hat quantitativ verlässlich und adressatengerecht zu erfolgen.
2. Gute Kommunikation zwischen Bundeswehr, Arbeitsagenturen und Wirtschaft ist Pflicht. Der DBwV setzt sich weiterhin für den Erhalt und den Ausbau von Kooperationen und Netzwerken zwischen Bundeswehr und Wirtschaft ein. Gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern muss sich die Bundeswehr verstärkt um die Bekanntheit und Anerkennung des besonderen Potentials der ehemaligen Soldaten auf Zeit als Beschäftigte im öffentlichen Dienst bemühen. Der BFD muss verpflichtend eine frühzeitige, einvernehmliche und den individuellen Vorstellungen gerecht werdende Förderung gewährleisten. Dies beinhaltet, insbesondere die zielorientierte qualifizierte Betreuung sowie die reibungslose finanzielle Abwicklung der geförderten Bildungsmaßnahmen. Dazu hat der BFD die berechtigten Kosten für absolvierte Berufsförderungsmaßnahmen vollständig, zeitgerecht und direkt mit dem Maßnahmenanbieter zu verrechnen.
3. Der Personalkörper des Berufsförderungsdienstes wie auch des Sozialdienstes muss angemessen aufwachsen, so dass eine standortnahe, verzugslose Betreuung

## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

aller Soldaten gewährleistet wird.

4. Militärfachliche Ausbildungen sollten, wann immer möglich, zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Dies bezieht sich auch auf Lizenzen. Zivilberuflich verwertbare Abschlüsse oder Lizenzen im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung sind nicht auf die individuellen Berufsförderungsansprüche der Soldaten anzurechnen.
5. Der in § 5 Absatz 10 Satz 2 Soldatenversorgungsgesetz (SVG) normierte Mindestanspruch auf Dienstzeitversorgung und Berufsförderung für die Soldaten, welche im Rahmen der Offiziersausbildung ihr Studium nicht erfolgreich abgeschlossen haben, sich aber zum weiteren Dienst in der Bundeswehr verpflichten, ist auf zwölf Monate zu erhöhen.
6. Zum Ausgleich der erschwerten beruflichen Wiedereingliederung in der zweiten Hälfte der Lebensarbeitszeit muss eine deutliche Verbesserung des Berufsförderungsanspruches für die SaZ 12 bis 25 erfolgen.
7. Die Ansprüche auf Freistellung vom militärischen Dienst am Ende der Dienstzeit für eine Bildungsmaßnahme sollten zumindest wieder für diejenigen Zeitsoldaten eingeführt werden, die keine zivil nutzbare Qualifizierung innerhalb des Dienstes in der Bundeswehr erhalten.
8. Der SaZ 5 sollte als Übergangsbeihilfe das 5-fache der letzten Dienstbezüge erhalten. Danach sollte eine jährliche Steigerung um das 1-fache pro Dienstjahr (SaZ x erhält das xFache) erfolgen.
9. Die Ruheregelung gemäß § 53 Absatz 9 des SVG ist abzuschaffen. Sie stellt ein Hemmnis für den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr und die Eingliederung von Zeitsoldaten in den Zivilberuf dar.
10. Bei wieder eingestellten Soldaten auf Zeit sind die dem aktuellen Dienstverhältnis vorangegangenen Zeiten von Reservistendiensten für die Anspruchsberechnung auf Dienstzeitversorgung und Berufsförderung in vollem Umfang zu berücksichtigen.
11. Die durch Gesetz festgelegten Vorbehaltsstellen für Inhaber von Eingliederungs- und Zulassungsscheinen müssen weiterhin uneingeschränkt durch die Einstellungsbehörden gemeldet werden, so dass Scheininhaber in den öffentlichen Dienst eingegliedert werden können.
12. Bei der Übernahme in den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder sind die letzte Besoldungs-

gruppe und Entwicklungsstufe sowie die Vordienstzeit zu berücksichtigen. Gleiches sollte adäquat für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gelten. Bei Eingliederungen in den öffentlichen Dienst müssen für alle SaZ Höchstaltersgrenzen bei Einstellungen wegfallen.

13. SaZ in der Laufbahn der Mannschaften sollten ab einer Verpflichtungszeit ab 8 Jahren aufwärts eine angemessene zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) angeboten werden.
14. Anstelle der Nachversicherung in der Rentenversicherung muss für alle SaZ mit einer Verpflichtungszeit von mindestens fünf Jahren ein Versorgungsanspruch für die zurückgelegte Dienstzeit geschaffen werden, der im Rentenalter neben einer gesetzlichen Rente aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auszu zahlen ist.
15. Die Regelung für die Gewährung der Arbeitslosenbeihilfe ist an die neue Systematik der Gewährung von Übergangsgebührrissen anzupassen. SaZ, die nach dem Ende des Bezugs von Übergangsgebührrissen arbeitslos sind, müssen einen Anspruch auf mindestens einjährigen Bezug von Arbeitslosenbeihilfe gemäß § 86 a SVG erhalten.
16. Der Unterhaltsbeitrag für Soldaten, die nach mindestens 20 Jahren Gesamtdienstzeit auf Unterstützung angewiesen sind, ist rechtssicher auszugestalten. Hierbei ist als Anspruchsgrundlage weiterhin die festgesetzte Verpflichtungszeit zu betrachten. Zusätzliche Bedingungen für die Gewährung dieser Leistung lehnt der DBwV ab.
17. Der Dienstherr muss aus Fürsorgegründen regelmäßig verpflichtende, aktuelle Unterrichte zu den, die SaZ betreffenden Themen Berufsförderung und Eingliederung in das zivile Berufsleben, Pflege- und Krankenversicherung, Altersvorsorge und soziale Absicherung aber auch Einsatzschädigungen und Wehrdienstbeschädigungen abhalten.
18. Bundeswehrfachschulen (BwFachS) müssen erhalten bleiben. Der DBwV fordert, die BwFachS als Teil der Bildungsoffensive Bundeswehr zu begreifen. Die BwFachS sind in der deutschen Bildungslandschaft einzigartige, auf Soldaten spezialisierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Eine Einbindung der BwFachS in die Durchführung von ZAW, die Nachqualifikation von Bestandspersonal (Realschulabschluss für Laufbahnwechsler) und die Begleitung von berufsfördernden Maßnahmen und Nachqualifizierung für militärische wie zivile Laufbahnen sollten erfolgen.



## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

19. Der DBwV fordert weiterhin die Öffnung des Status Berufssoldat für die Laufbahn der Mannschaften.
20. Alle Soldaten der Mannschaftslaufbahn müssen eine dienstpostengerechte Ausbildung erhalten.
21. Die Dienstzeitversorgungsansprüche für Soldaten, die mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden, dürfen nicht gekürzt werden. Ebenso sind die Versorgungsansprüche der Wiedereinsteller unter dem Gesichtspunkt der angemessenen zivilberuflichen Eingliederung am Ende des neuen Dienstverhältnisses zu betrachten. Die Angemessenheit des § 13a Soldatenversorgungsgesetz (Berücksichtigung früherer Dienstverhältnisse) ist daher dringend zu überprüfen.
22. Bei den Mannschaften und Unteroffizieren o. P. soll die Weiterverpflichtung von im Einsatz und im Friedensdienst bewährten Zeitsoldaten vorrangig geprüft werden, bevor die Neuverpflichtung ungedienter Bewerber eingeleitet wird.
23. Laufbahnwechsler, die als Anwärter gemäß § 55 Absatz 4 Satz 2 entlassen werden, dürfen nicht unverorgt ausscheiden. Ihnen müssen die zuvor erdienten Ansprüche auf Dienstzeitversorgung erhalten bleiben.
24. Zeiten eines Wehrdienstverhältnisses und der Dienstzeitversorgung nach SVG, die in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens zurückgelegt worden sind, müssen für die Wartezeiten zur Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und Erfüllung der 9/10-Vorgabe als Zugangsvoraussetzungen zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) als erbracht gelten. Hilfsweise sind den früheren Soldaten auf Zeit die aus dem Dienstverhältnis entstandenen finanziellen Nachteile in der Krankenversicherung der Rentner in geeigneter Weise vollständig zu ersetzen.
25. Um möglichst viele Soldaten zu erreichen, sollten Informationsveranstaltungen des Berufsförderungsdienstes und des Sozialdienstes mit den Jahresausbildungsbefehlen oder entsprechenden Weisungen der Zielgruppen harmonisiert werden.
26. Der BFD soll zukünftig auch eine Potentialanalyse in Seminarform anbieten.
27. Solange es diese Verpflichtungsdauer gibt, muss der Dienstherr bei SaZ mit mehr als 15 Jahren Verpflichtungszeit besonders unterstützende Maßnahmen zur Wiedereingliederung anbieten. Gleiches gilt für SaZ, die im Alter von über 50 Jahren aus dem Dienst treten.
28. Die Einsatzzeiten der Soldaten auf Zeit müssen im Rahmen der Nachversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in vollem Umfang berücksichtigt werden. Es ist nicht akzeptabel, dass die Einsatzzeiten der Soldaten auf Zeit erst ab dem Jahr 2011 für die Altersrente anspruchswirksam berücksichtigt werden.
29. Die statusbezogenen Nachteile bei der Einsatzversorgung und Beschädigtenversorgung von Soldaten auf Zeit und Freiwilligen Wehrdienst Leistenden sind durch die Schaffung eines einheitlichen Versorgungssystems für alle Soldaten zu beseitigen.
30. Das Dienstverhältnis der Zeitsoldaten muss flexibilisiert werden. SaZ müssen auf eigenen Wunsch vorzeitig, unter Beachtung von Sperrfristen nach Lehrgängen, die Bundeswehr verlassen können.
31. Aus der Grundbeorderung nach dem Ende des Dienstverhältnisses dürfen den früheren Soldaten keine Nachteile in ihrem zivilen Arbeits- oder Dienstverhältnis entstehen. Insbesondere hat der Dienstherr hier die adressatengerechte Information der zivilen Arbeitgeber sicherzustellen und eine überzeugende Regelung für die Entschädigung von Arbeitgebern für die Freistellung von Reservistendienst Leistenden zu schaffen.
32. Bei der Zahlung von Beträgen infolge der Rentenversicherungspflicht der Übergangsbühniseempfänger muss für Angehörige von berufsständischen Versorgungswerken ein Wahlrecht analog zur Regelung für die Nachversicherung eingeräumt werden.

### VII/08 Besondere Angelegenheiten der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden

Seit 2011 ist die Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes ausgesetzt. Daher hat der Freiwillige Wehrdienst (FWD) eine neue Bedeutung bekommen: Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL) versehen bis zu 23 Monate einen freiwilligen Dienst in der Bundeswehr! Dieses Engagement der überwiegend jungen Frauen und Männer hat besonderen Respekt und Würdigung durch die gesamte Gesellschaft verdient. Der FWD ist für junge Frauen und Männer eine gute Möglichkeit, die Bundeswehr kennen zu lernen, um sich ggf. für eine Karriere bei der Bundeswehr zu entscheiden. Insofern ist der FWD ein wichtiges Instrument auch für die Personalgewinnung der Bundeswehr.

## VII. Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit (sowie der FWDL)

Darum fordert der Deutsche BundeswehrVerband:

1. Die Beibehaltung des FWD als ein Modell des freiwilligen Dienstes für die Bundesrepublik Deutschland und deren Gesellschaft und letztendlich auch für die europäische und transatlantische Staatengemeinschaft.
2. Die Bewerber sollten schon vor ihrer Verpflichtung bei der Karriereberatung auf die Berufsförderungsmöglichkeiten im Dienst, die Eingliederungshilfen nach dem FWD und die sozialen Leistungen für FWDL (Familie und Dienst) hin beraten werden.
3. Der Internetauftritt muss als zielgruppenspezifisches Medium wichtige Erstinformationen realistisch darstellen. Diese Internetplattform muss viele Informationen (finanzielle Angelegenheiten, Mindestverpflichtungszeiten etc.) übersichtlich präsentieren.
4. Das Kennenlernen des Truppenalltages durch Praktika oder Tage der offenen Tür muss weiter flächendeckend ermöglicht werden.
5. Der Dienst für alle FWDL soll fordernd geplant und gestaltet werden. FWDL sollen eine möglichst umfangreiche militärfachliche Qualifizierung über die Grundausbildung/Spezialgrundausbildung (GA/SGA) hinaus erhalten (Lizenzen, Führerscheine, Sprachlehrgänge, mil. Weiterbildungslehrgänge).
6. Einplanungswünsche und Einplanungszusagen (regional und verwendungsbezogen) müssen eingehalten werden. Planungssicherheit ist unabdingbar! Auch während der Dienstzeit müssen Verwendungsänderungswünsche berücksichtigt werden.
7. Anträge auf Verlängerung, Verkürzung oder Laufbahnwechsel müssen zeitnah und verbindlich bearbeitet werden. Dabei sollten elektronische Kommunikationsmittel bevorzugt Anwendung finden.



## VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

### VIII/01 Reservisten

Die Bedeutung der Reservisten nimmt im Rahmen der Trendwende Personal und vor dem Hintergrund der angespannten sicherheitspolitischen Lage kontinuierlich zu. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Reserve wurden mit den verteidigungspolitischen Leitlinien und der Konzeption der Bundeswehr nochmals erweitert. Mit der 2019 erlassenen Strategie der Reserve wurde eine Schwerpunktsetzung des Auftrags der Reserve auf den Heimatschutz, die Landes- und Bündnisverteidigung sowie die territorialen Aufgaben vorgenommen. Gleichwohl bleibt die Reserve auch für die Unterstützung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr in den Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen unentbehrlich. Die bedeutungsvolle Rolle der Reserve muss in Gesellschaft und Bundeswehr erkannt und angemessen gewürdigt werden.

1. Darum fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1.1 Die Attraktivität des Dienstes der Reservisten leidet seit Jahren maßgeblich unter dem erheblichen Verwaltungsaufwand bei Heranziehung und Unterhaltssicherung. Hier müssen Verfahren hinterfragt und wo immer möglich im Sinne der Flexibilität des Reservistendienstes vereinfacht und beschleunigt werden.

1.2 Das neue Unterhaltssicherungsgesetz (USG) hat in vielen Bereichen Verbesserungen geschaffen. Bis zur Erreichung des Ziels einer Gleichbehandlung von Reservedienst Leistenden mit den aktiven Soldaten sind jedoch weitere Anpassungen notwendig. Dazu zählt eine frühzeitige Anpassung der Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz an die Besoldungsentwicklung.

Alle Zuwendungen monetärer und fiskalischer Art müssen steuerfrei werden bzw. bleiben.

1.3 Reservisten leisten zunehmend längere und häufigere Wehrdienste und unterstützen so die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Nach dem Ende von längeren Dienstleistungen ist vielfach die zivilberufliche Wiedereingliederung von Reservisten nötig. Eingliederungshilfen und Berufsförderung nach dem Soldatenversorgungsgesetz in dem Maße, wie diese den FWDL gewährt werden, müssen daher bedarfsgerecht auch für die Reservisten ermöglicht werden.

1.4 Die Überprüfung der wehrrechtlichen Stellung von Reservisten ist notwendig. Insbesondere ist die Frage zu klären, ob für die Entlassung aus

Dienstleistungen Schutzfristen eingeräumt werden sollten, die Reservisten ohne zivilberufliches Beschäftigungsverhältnis in die Lage versetzen sollen, sich auf das ungeplante Ausscheiden aus dem Wehrdienst vorzubereiten und einen besser geregelten Übergang ins Zivilleben ermöglichen.

1.5 Die Dauer von Reservistendienstleistungen sollte im Interesse der Reservisten, der Arbeitgeber sowie der Bundeswehr flexibel gestaltbar sein, wobei weiterhin eine eindeutige Abgrenzung zum Status „SaZ“ und „FWDL“ erkennbar sein muss. Grundsätzlich sollte Reservistendienst nicht das Vakanzenmanagement der Bundeswehr mit den aktiven Soldaten ersetzen.

1.6 Die Bundeswehr muss mehr Reserveunteroffizier- und Reserveoffizieranwärter gewinnen, die in einem zusammenhängenden Wehrdienstverhältnis auszubilden sind.

1.7 Gleiches gilt für qualifizierte Seiteneinsteiger, deren beruflichen Qualifikationen sich die Bundeswehr bedienen muss. Dabei müssen zivile Qualifikationen - wo immer möglich - anerkannt werden. Bei der Einstellung von Seiteneinsteigern ist zu beachten, dass das innere Gefüge der Truppe nicht gefährdet wird.

1.8 Ferner müssen die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Reservisten verbessert werden. Möglichkeiten der modernen Erwachsenenbildung, insbesondere e-learning und andere Fernlernformate, die eine Weiterbildung neben dem Beruf ermöglichen, müssen genutzt werden. Die modulare Aus- und Weiterbildung muss den Bedürfnissen der berufstätigen Reservisten weiter angepasst werden.

1.9 Den öffentlichen und privatrechtlichen Arbeitgebern von Reservisten müssen für die Freistellung ihrer Arbeitnehmer weitere überzeugende Anreize geschaffen werden. Die Qualifikationsgewinne, welche die Beschäftigten durch ihre Reservistentätigkeit erzielen, müssen den Arbeitgebern und deren Verbänden immer wieder durch aktuelle Informationen aufgezeigt werden. Die Bundeswehr muss daher lokale Netzwerke mit der Wirtschaft schaffen bzw. die vorhandenen Beziehungen und Kooperationen nutzen.

2. Die Strategie der Reserve liefert wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der Reserve. Zur Gewährleistung des Erfolgs der Strategie fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

## VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

2.1 Die langfristige und ausreichende Finanzierung der vorgesehenen Maßnahmen. Insbesondere Infrastruktur- und Rüstungsprojekte müssen frühzeitig in Angriff genommen werden.

2.2 Das Prinzip der Grundbeorderung muss von Soldaten, Arbeitgebern und Öffentlichkeit sicher verstanden werden. Dazu bedarf es eines wirksamen und ausgereiften Kommunikationskonzeptes, das die verschiedenen Adressaten auch erreicht.

2.3 Trotz der bislang erfolgten und vom DBwV befürworteten Attraktivitätsmaßnahmen für den Reservistendienst ist absehbar, dass allein hierdurch die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs nicht gewährleistet werden kann. Ergänzend sollten hier durch den Dienstgeber attraktive, individuell überzeugende und angemessen verbindliche Angebote für die Zeit der Grundbeorderung gemacht werden.

2.4 Der Fachstrang Reserve im BMVg und in den nachgeordneten Bereichen - inklusive der Personalführung - ist im Sinne der Auftragserfüllung personell angemessen zu stärken.

vorbereitenden Arbeiten für den Dienstantritt bei den bearbeitenden Stellen vorliegen. Diese Stellen unterstehen dem BAPersBw und sind in der Struktur und in der Dienststellen-IT verfügbar. Die Berechtigungen in den IT-Programmen sind dazu anzupassen.

### VIII/03 Schaffung einer S1-Struktur für die Personalbearbeitung der beordneten Reservisten

Der DBwV fordert die Schaffung einer eigenständigen Dienstpostenstruktur (analog zur aktiven S1-Struktur) für die Personalbearbeitung der beordneten Reservisten bei den Kalender führenden Dienststellen (KalfüDSt) / Beorderungsdienststellen (BeordDSt).

### VIII/04 Truppenausweis für alle beordneten Reservisten in der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit (ZMZ)

Der DBwV fordert, dass alle Reservisten, die auf einen Dienstposten der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit (ZMZ) beordert sind, einen elektronischen Truppen- und Dienstaussweis (eTDA) erhalten.

Zudem sollen diese Reservisten auf Grund ihrer Pflicht zur kurzfristigen Verfügbarkeit den eTDA auch außerhalb des Dienstverhältnisses am Mann/Frau behalten. Dies gilt bisher nur für Leiter und stellvertretende Leiter von Bezirks- und Kreisverbindungskommandos.

### VIII/02 Gewinnung von Reservisten

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Optimierung der Gewinnung von Reservisten zur Sicherung der Einsatzfähigkeit der Streitkräfte insbesondere zur Erhöhung der Landesverteidigung. Dazu ist sicherzustellen, dass:

1. Firmen, die ihre Mitarbeiter für den Reservistendienst freistellen, sollen gesellschaftlich besonders gewürdigt werden.

Es müssen Anreize für die Freistellung von Mitarbeitern geschaffen werden.

2. Die Datensätze der Reservistendienst Leistenden (RDL) müssen vor dem Datum, an dem die Heranziehung erfolgt, den zuständigen Bearbeitern auf Einheitsebene bis zur leistungszahlenden Stelle im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) zugänglich sein. Die Auszahlung von Leistungen muss direkt nach Dienstantritt erfolgen.

3. Die IT-Ausstattung muss bereits am ersten Tag der Dienstleistung für den RDL zur Verfügung stehen und für ihn voll nutzbar sein. Dies ist notwendig, damit die

### VIII/05 USG-Leistungen für RDL mit Beginn der Dienstleistung

Der DBwV setzt sich für eine Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes (USG) dahingehend ein, dass die Leistungen unmittelbar nach Dienstantritt gezahlt werden.

### VIII/06 Wahlrecht zwischen Gemeinschaftsunterkunft und Fahrtkostenerstattung für RDL

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Reservedienst Leistende (RDL) grundsätzlich und unabhängig von der Unterkunftssituation in der Liegenschaft ein Wahlrecht zwischen dem Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft und der Kostenerstattung für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort erhalten.



## VIII. Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

### VIII/07 Anpassung des Rentenversicherungsbeitrags für RDL

Der DBwV fordert, dass die pauschalierte Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 80 Prozent der Bezugsgröße (vgl. § 18 SGB IV u. § 166 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI) für Reservistendienst Leistende (RDL), welche die Mindestleistung nach § 8 des Unterhaltssicherungsgesetzes (USG) beziehen, eingestellt wird und eine einzelfallbezogene Beitragszahlung auf Grundlage der gezahlten Mindestleistung nach § 8 Anlage 1 USG eingeführt wird.

### VIII/08 Ausweis für Reservisten und ehemalige Soldaten

Der Ausweis für Reservisten (Ausweis Res) ist künftig allen Soldaten mit der Beendigung der aktiven Dienstzeit auszuhändigen. Der Ausweis ist für ehemalige Berufssoldaten begrifflich um dem Passus „für ehemalige Soldatinnen und Soldaten“ zu ergänzen.

Für Verlängerungen sollen neben den Landeskommandos (LKdo) auch räumlich verfügbare Dienststellen ausstellungsberechtigt sein. Es gelten die vorgesehenen Sicherheitsverfahren.

### VIII/09 Betreuung Ehemaliger

Der DBwV fordert eine vorschriftenkonforme Betreuung ehemaliger Dienststellenangehöriger (Zentrale Dienstvorschrift A2640/25 „Betreuung ehemaliger Angehöriger der Bundeswehr“). Insbesondere bei der Auflösung von Dienststellen ist die Betreuung Ehemaliger durch die Nachfolgeorganisation sicherzustellen.

## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

### IX/01 Allgemeine Belange der zivilen Beschäftigten im DBwV

Der Deutsche Bundeswehrverband nimmt bewusst und ausdrücklich auch die Interessen der Arbeitnehmer, der Beamten sowie der Auszubildenden (im Folgenden: zivile Beschäftigte) auf allen verbandlichen Ebenen wahr.

Es geschieht durch die Entwicklung verbandspolitischer Positionen sowie politischer und rechtlicher Forderungen für zivile Beschäftigte und deren Vertretung im politischen Raum wie über Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen.

Dies umfasst folgende Maßnahmen:

1. Einbindung der zivilen Beschäftigten in den Vorständen derjenigen Kameradschaften, die Angehörige ihres Bereichs betreuen,
2. Einrichtung von Ansprechstellen für unsere Mitglieder in den Dienststellen,
3. Gewinnung und Verteilung von Informationen für die Mitglieder in den Bereichen Arbeits- und Tarifrecht sowie Beamtenrecht,
4. aktive und kritische Begleitung der Organisationsänderungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf zivile Beschäftigte,
5. wirksame Einflussnahme auf die Beamten- sowie Tarifpolitik der zivilen Beschäftigten,
6. Sorge für die Auszubildenden in der Bundeswehr,
7. Sorge für die Ausbildung ausscheidender Soldaten auf Zeit und Anerkennung militärisch erworbener Qualifikationen zur Ermöglichung ihrer zivilen Weiterbildung inner- und außerhalb des Bundesministeriums der Verteidigung oder seines nachgeordneten Bereichs,
8. Sorge für die schwerbehinderten Angehörigen der Bundeswehr, unabhängig von ihrem Status als Soldat, Beamter und Arbeitnehmer,
9. Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, insb. Optimierung der Vereinbarkeit von Familie bzw. Partnerschaft und Beruf bzw. Dienst,
10. konsequente Berücksichtigung der Belange ziviler Mitglieder in sämtlichen Handlungen des Bundesvorstands sowie der Landes-, Bezirks- und Kamerad-

schaftsvorstände bei nicht ausschließlich militärischen Themen.

### IX/02 Stärkung des zivilen Personalkörpers im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung - statusübergreifend

Der demographische Wandel wirkt sich aus. Die Dienstherren in Bund, Ländern und Kommunen müssen sich auf den Umstand, dass die Anzahl an Erwerbstätigen sinkt, während der Anteil der älteren Erwerbstätigen bis zum Jahr 2030 steigt, einstellen.

Das zu lösende Problem wird sich im Öffentlichen Dienst mehr als in der freien Wirtschaft auswirken, weil das Durchschnittsalter der zivilen Beschäftigten höher ist und jedenfalls im Bund ein kontinuierlicher pauschaler Stellenabbau vom Jahr 1993 bis zum Jahr 2013 stattgefunden hat. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Bundesbereich hat im Jahr 2018 ohne Berufs- und Zeitsoldaten bei 46,2 Jahren gelegen. Da insgesamt jeder oder jede vierte Beschäftigte (26 %) im öffentlichen Dienst 55 Jahre und älter ist, ist auch in den kommenden Jahren mit einer hohen Zahl an Pensionierungen und Renteneintritten zu rechnen.

Das bedeutet, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer sowie der Beamten der Bundeswehr in den Jahren von 2025 bis 2030 in Rente bzw. Pension gehen werden. Es führt zu geringen Personalkapazitäten und hohen Arbeitszeiten. Die heutigen Arbeitszeiten weichen bereits von den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften nach oben ab.

Hinzu kommt die bestehende Gefahr einer weiteren Auslagerung von Personal und seiner Kompetenz an andere Ressorts des Bundes oder externe Gesellschaften.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Der Öffentliche Dienst insbesondere die Bundeswehr muss genauso attraktiv oder attraktiver als die freie Wirtschaft sein. Es sind Fachkräfte zu gewinnen und die Nachwuchsbindung zu forcieren, um die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu erhalten. Der zivile Personalzuwachs muss sich entsprechend dem militärischen Personalzuwachs steigern.
2. Das Selbstverständnis der Bundeswehr sowie die Einstellung ihrer Angehörigen zu ihrem Dienstherrn der Bundesrepublik Deutschland muss innerhalb der Bundeswehr sowie extern verbessert werden. Es umfasst, Menschen mit Migrationshintergrund aktiv anzusprechen und als ziviles Personal zu gewinnen.



## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

3. Eine Analyse und Prognose des hierdurch bedingten Personalbedarfes einschließlich der geistigen und/oder körperlichen Belastung der Arbeitnehmerschaft und des Beamtentums sowie der Qualifikation des Nachwuchses muss flächendeckend eingeführt werden. Hierdurch wird insb. in den Bereichen, in denen Fachkräfte aus den sog. MINT-Fächern (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gebraucht werden, gewährleistet, dass der Nachwuchs frühzeitig eingestellt und von den älteren Erwerbstätigen so eingearbeitet werden kann, dass der generationenübergreifende Wissenstransfer (einschließlich der praktischen Erfahrungen) sichergestellt wird bzw. das Fachwissen der jüngeren Erwerbstätigen nicht geringer als das Fachwissen der älteren Erwerbstätigen sein wird.
4. Ferner bedarf es der Bereitstellung ausreichender Planstellenumfänge, um dauerhaft sowohl zeitgerechte Beförderungen durchführen als auch eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten zu können. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, eine auf Aufgaben und Tätigkeiten abgestufte MINT-Zulage zu schaffen, um diese heftig umworbene Fachkräfte für den Bundesdienst gewinnen und an sich binden zu können.
5. Die Analyse und Prognose des zivilen Personalbedarfs (vgl. 3.) steht neben der bestehenden Personalstrategie, die für das militärische und zivile Personal gilt. Die bestehende Personalstrategie ist zu erweitern, um einen Personalstrukturplan für die zivilen Beschäftigten zu ergänzen. Die Verantwortung für die Personalgewinnung der Bundeswehr muss in einer Hand sein und so strukturiert werden, dass Bewerbungen sofort gesichtet werden und das Verfahren zeitnah durchgeführt wird. Um ein marktübliches und kundenorientiertes Bewerbungsverfahren anbieten zu können, soll das eingeführte E Recruiting weiter optimiert werden. Die Ansprache von Bewerbern über Werbung und Vergleichbares muss dort stattfinden, wo junge Menschen anzutreffen sind.
6. In Aufgabenbereichen, in denen zwei oder alle Statusgruppen eng zusammenarbeiten, steigt die Unzufriedenheit aufgrund unterschiedlicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten. Ohne die statusspezifischen Grundlagen einschließlich ihrer Vergütungssysteme infrage stellen sowie die Organisationshoheit des Dienstherrn antasten zu wollen, sollte in den Aufgabenbeschreibungen der Dienstposten deutlich die Begründung abgeleitet werden können, weshalb die vorgesehene Statusgruppe zur Bewältigung der Aufgaben benötigt wird. Zur Wahrung einer einheitlichen Dienstposten- und Tätigkeitsbewertung ist zudem eine organisationsbereichs- und ebenenübergreifende Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen notwendig.
7. Die im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) vorgesehene Gleichstellung der Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit einem Bachelorabschluss ist im Dienst- und Laufbahnrecht der Beamten des Bundes sowie der Soldaten und im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) umzusetzen.
8. Den zivilen Beschäftigten ist in Form von Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungen oder systematischen Qualifizierungen die Möglichkeit zu geben, sich unter Fortzahlung der Besoldung bzw. des Entgelts angemessen beruflich zu entwickeln.
9. Der Gesundheitsschutz ist zu verbessern. Arbeitsverdichtungen und Leistungsanforderungen nehmen zu, es gibt mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Anzahl – insbesondere psychischer – Erkrankungen steigt an, sodass das Bewusstsein für und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit gestärkt und auf eine bessere Umsetzung des bestehenden Arbeitsschutzes hingewirkt werden soll. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle.
10. Auf freiwilliger Basis soll eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit möglich sein. Wenn man über Altersteilzeit und Arbeitsflexibilisierung im Alter nachdenkt, kann es eine Möglichkeit sein, die zur sog. Generationengerechtigkeit beiträgt. Wenn jemand über seine individuelle Altersgrenze hinaus arbeiten möchte, soll es ihm nicht nur möglich sein, sondern sich auch in der Besoldung und Versorgung widerspiegeln.
11. Die Reisezeiten des Zivilpersonals im Rahmen von Dienstreisen müssen als Arbeitszeit berücksichtigt werden.
12. Die für Beamte und Tarifbeschäftigte eingeführten Langzeitkonten müssen dauerhaft angeboten und flexibler gehandhabt werden.
13. Im Rahmen von Gesetzesvorhaben muss neben der Beteiligung von den federführenden Ressorts auch eine Anhörung der Gewerkschaften und Verbände im zuständigen Ausschuss des Deutschen Bundestages stattfinden, insbesondere wenn es um das Dienstrecht der Bundesbeamten sowie um die Bereiche des Arbeits- und Sozialrechtes geht.
14. Für den militärischen Einsatz vorgesehene und ver-

## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

wendetes Zivilpersonal der Bundeswehr muss analog zu den Reservistendienst Leistenden eine militärische Aus- und Fortbildung bzw. Inübunghaltung erhalten. Dazu gehört die Teilnahme an IGF-Maßnahmen während der Dienst- bzw. Arbeitszeit ihrer zivilen Tätigkeit.

15. Die Attraktivität der Teilnahme des Zivilpersonals an militärischen Einsätzen muss gesteigert werden. So sollten unter anderem bei den Beamten, die bis zum Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anrechenbaren Einsatzzeiten dienstzeitverkürzend eingesetzt werden und einen Anspruch auf vorzeitige Zuruhesetzung begründen, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltsatz erreicht wird. Bei Tarifbeschäftigten ist so zu verfahren, dass die Dauer militärischer Einsatzzeiten für einen frühzeitigeren Renteneintritt ohne Rentenminderung berücksichtigt werden.

### IX/03 Dienstposten und Stellenbeschreibungen

Der Deutsche Bundeswehrverband wirkt darauf hin, dass der Dienstherr klar definiert, auf welchen Dienstposten Arbeitnehmer, Beamte oder Soldaten mit welchen Aufgabenbereichen benötigt und eingesetzt werden sollen. Stellenbeschreibungen sollen daraufhin überprüft werden, ob sie statusgruppengerecht formuliert und ausgeschrieben sind, insbesondere bei Wechseldienstposten.

### IX/04 Anerkennung der Qualifikationen Rettungsassistent, Rettungsassistenten und Notfallsanitäter bei Brandschutzpersonal / Aufrechterhaltung dieser Fähigkeiten im Bereich Brandschutz

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die durch unterschiedliche Vorverwendungen erworbenen Qualifikationen Rettungsassistent, Rettungsassistenten und Notfallsanitäter im Bereich Brandschutz anerkannt und diese Fähigkeiten aufrechterhalten werden. Hierfür ist ein Konzept zu erstellen.

### IX/05 Anpassung des Auswahlverfahrens für die Teilnahme an einem Fernstudium als Grundlage für den Laufbahnaufstieg

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Vorauswahl von leistungsstarken Beschäftigten für eine Teilnahme an einem Fernstudium als Grundlage für einen Aufstieg vom

mittleren in den gehobenen nichttechnischen Dienst durch ein Assessmentcenter sichergestellt und nicht nur die Beurteilung als vorgeschaltetes Bewertungskriterium genutzt wird.

### IX/06 Sicherung der Dienstposten ziviler Beschäftigter bei der Teilnahme an militärischen Einsätzen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass zivile Beschäftigte nach der Teilnahme an einem Auslandseinsatz ein Rückkehrrecht auf den zuletzt innegehabten Dienstposten erhalten; auch eine Versetzung innerhalb der folgenden sechs Monate soll ausgeschlossen sein.

### IX/07 Stundenweise Freistellung für die Teilnahme an Informationsveranstaltungen von Gewerkschaften und Berufsverbänden in der Dienst- beziehungsweise Kernarbeitszeit

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Beamte und Tarifbeschäftigte während der Dienst- bzw. Kernarbeitszeit an Informationsveranstaltungen von Gewerkschaften und Berufsverbänden teilnehmen können und diese Teilnahme ganz oder anteilig als Arbeitszeit gewertet werden kann.

### IX/08 Gestaffeltes Pensions-/Renteneintrittsalter für Schicht- und Wechselschichtdienstleistende

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei Laufbahnen oder Tätigkeiten, in denen regelmäßig in Schichten oder Wechselschichten Dienst geleistet wird, das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter durch eine Staffelung in den Lebensjahren von 60 bis 67 angepasst wird, ohne dass daneben die Arbeitszeit der einzelnen Beamten oder Tarifbeschäftigten reduziert wird.

### IX/09 Seminarangebote für ausscheidende Zivilbeschäftigte zum Thema „Versorgung“

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass erheblich mehr Termine für Seminare zum Thema „Versorgung“ (Pension und Rente) für ausscheidende Zivilbeschäftigte der Bundeswehr angeboten und diese Angebote deutlicher bekanntgemacht werden.



## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

### IX/10 Ausweis für ehemalige Beamte und Tarifbeschäftigte

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass anlog zum Ausweis für Reservisten (Ausweis Res), der derzeit an ehemalige Berufssoldaten und beordnete Reservisten auf Antrag ausgehändigt wird, zukünftig auch ein Ausweis an ehemalige Beamte und Tarifbeschäftigte ausgegeben wird. Der Ausweis soll mit dem Ausscheiden aus dem Dienst ohne Antrag ausgehändigt werden.

### IX/11 Weitere Zentralisierung des Brandschutzes der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine weitere Zentralisierung des Brandschutzes der Bundeswehr mit der Zielrichtung, den zivilen und militärischen Brandschutz fachlich zusammenzuführen. Dabei sollten die feuerwehrtechnischen Aufgaben im Inland weiterhin hauptsächlich von Zivilbeschäftigten ausgeführt werden.

### IX/12 Mehr Sportausbilder auf den Feuerwachen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass schnellstmöglich ausreichend Personal zum Sportausbilder auf den Feuerwachen ausgebildet wird, um die Anforderungen der Bereichsvorschrift C12042/1-6012 „Sport und körperliche Leistungsfähigkeit (KLF) der zivilen Brandschutzkräfte“ erfüllen zu können. Die Kosten für privat erlangte Lizenzen und den Qualifikationserhalt, welche dienstlich genutzt werden, müssen erstattet werden.

### IX/13 Stärkung des Personalkörpers der Beamten im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

Mit dem Bundesbesoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) hat man für das Nachwuchs- und Bestandspersonal im Besoldungsbereich attraktive Anreize geschaffen. Angesichts der hohen Anzahl neu eingerichteter Dienstposten für Beamte in der Bundeswehr sowie des Ausgleichsbedarfs der anstehenden Personalabgänge vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen kann der öffentliche Dienstgeber sich nicht attraktiv genug präsentieren. Das gilt grundsätzlich für alle Fachrichtungen, insbesondere jedoch für die technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahnen. Viel Einfallsreichtum und Flexibilität ist gefragt, denn auch andere Arbeitgeber sind auf der Suche nach Fachkräften äußerst innovativ.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Das bestehende Laufbahnsystem für Bundesbeamte ist hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten trotz einiger Verbesserungen in der jüngeren Zeit zu schwerfällig und unattraktiv. Es sollte durch eine Einheitslaufbahn für alle Fachrichtungen nach bayerischem Modell mit Einstiegspunkten für einen ausbildungsgerechten und individuellen Einstieg abgelöst werden.

Die Einstiegspunkte sollten sich im Wesentlichen an dem von der Bologna-Reform geschaffenen European Credit Transfer System (ECTS-Punkte) orientieren, das den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschlüssen fein gestaffelte Qualifikationsnachweise zuordnet.

2. Hohen Arbeitszeiten und dem Verfall von Arbeitszeitguthaben muss entgegengewirkt werden. Es muss gewährleistet werden, dass alle Arbeitszeiten als Arbeitszeitguthaben erfasst und vergütet werden. Die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit müssen die Ausnahme bleiben. In bestimmten Fällen sollen Mehrarbeit bei Beamten ab der ersten Stunde finanziell abgegolten werden können.
3. Für die Beamten wird wie für die Arbeitnehmer eine 39 Stunden- anstelle einer 41 Stunden-Woche, für die Schichtdienstleistenden (zum Beispiel Feuerwehrbeamte) eine 46°Stunden- anstelle einer 48°Stunden-Woche gefordert. Ein Vergleich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Beamte des Bundes und der Bundesländer zeigt, dass Beamte im Bund gegenüber den meisten Beamten der Bundesländer benachteiligt werden. Für die Benachteiligung der Beamten des Bundes gibt es keinen sachlich gerechtfertigten Grund mehr. Der Haushalt des Bundes ist besser als die Haushalte der meisten Bundesländer aufgestellt. Der Gefahr der Zunahme von Mehrarbeit bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist durch Schaffung von zusätzlichen haushälterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.
4. Das bisher geltende ineffiziente, zeitintensive und für Beamte aufgrund der Quotierung demotivierende Beurteilungssystem muss völlig neugestaltet werden. Es wird ein Kreditpunktesystem zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft vorgeschlagen.
5. Um sich bestmöglich entwickeln zu können, ist für Beamte wichtig, dass sie nicht mit unterschiedlichen

## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

Laufbahnen, die fachlich keine Bezüge zueinander aufweisen, verglichen werden. Hierfür muss sowohl bei Regel- als auch bei Anlassbeurteilungen ausgeschlossen werden, dass mehrere Beamte, die dem nichttechnischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Dienst angehören, zusammen eine Vergleichsgruppe bilden. Zusätzlich ist die Zuständigkeit für die abschließende Beurteilung an das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BA-PersBw) zu verlagern.

6. Das Personalentwicklungskonzept für die Beamten ist konsequent umzusetzen. Dabei ist von besonderer Bedeutung die individuelle Prüfung, welche laufbahnrechtlichen Möglichkeiten zur Personalentwicklung für Beamte bestehen. Das Ergebnis dieser individuellen Prüfung ist im Dialog mit dem Betroffenen zu erörtern und die jeweils bestehenden Möglichkeiten einer Qualifizierung sind aufzuzeigen.

### IX/14 Abschaffung der „5-Stunden-Grenze“ in § 88 BBG

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Abschaffung der „5-Stunden-Grenze“ in § 88 des Bundesbeamtengesetzes (BBG). Jede Mehrarbeit ist auszugleichen.

### IX/15 Dienstpostenbündelung und zusätzliche Planstellen im mittleren Dienst

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Bündelung der Dienstposten aller Fachrichtungen im mittleren Dienst von A7 bis A9 sowie für die Bereitstellung zusätzlicher Planstellen ein.

### IX/16 Dienstpostenbündelung und zusätzliche Planstellen im gehobenen Dienst

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Bündelung der Dienstposten aller Fachrichtungen im gehobenen Dienst bis A12 sowie für die Bereitstellung zusätzlicher Planstellen ein.

### IX/17 Ausplanung der Ausbildungsstätte für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst und Führungsdienste in Bergen

Der DBwV setzt sich für die schnellstmögliche personelle und materielle Ausplanung der Ausbildungsstätte für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst und Führungsdienste in Bergen ein.

### IX/18 Hauptamtliches Ausbildungspersonal für die Ausbildungsstätten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für den Einsatz von qualifiziertem hauptamtlichen Ausbildungspersonal in den Ausbildungsstätten der Bundeswehr ein.

### IX/19 Besetzung von Zugführerdienstposten mit Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes nach Verwendungsaufstieg

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass ein Viertel der auf den Wachen vorhandenen Zugführerdienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst durch Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (Anwendung des § 27 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV)) besetzt werden.

### IX/20 Verstärkte Qualifizierungsangebote für Feuerwehrbeamte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Deckung des hohen Personalbedarfs für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst neben der Laufbahnausbildung durch verstärkte jährliche Angebote fachspezifischer Qualifizierung für Aufstiegsverfahren unterstützt wird.

### IX/21 Fachgerechte Verwendung feuerwehruntauglichen Personals

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass Beamte der Bundeswehrfeuerwehr, die für den feuerwehrtechnischen Einsatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tauglich sind, fachgerecht weiterverwendet werden. Statt der Versetzung in die Dienstunfähigkeit sollte eine Verwendung für administrative Aufgaben im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr oder, nach entsprechender Qualifi-





## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

kation, für andere Aufgaben im allgemeinen Verwaltungsdienst der Bundeswehr angestrebt werden.

### IX/22 Stärkung des Personalkörpers der Tarifbeschäftigten im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

Soweit in der Bundeswehr von einem gemeinsamen Personalkörper gesprochen wird, schließt dies insbesondere auch die Tarifbeschäftigten mit ein. Für das überwiegend in den unteren und mittleren Entgeltgruppen beschäftigte Personal besteht im besonderen Maße Nachholbedarf hinsichtlich ihrer Wertschätzung und der Attraktivität ihrer Tätigkeiten. Ein im Vergleich zu anderen Statusgruppen überproportionaler Personalabbau seit 1990, vielfache Umwandlungen von Arbeitnehmer- in Beamtendienstposten sowie eine geringe Wertschätzung führen besonders bei der großen Gruppe von lebensälteren Tarifbeschäftigten zu erheblicher Unzufriedenheit.

Das in Arbeitsverhältnissen stehende Personal muss daher mitgenommen und motiviert werden, um insbesondere die Aufgabenerfüllung und Wahrung des Betriebsfriedens sicherzustellen.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. Die für Tarifbeschäftigte eingeführte Personalentwicklung ist gemäß ihres Konzeptes konsequent und nachhaltig umzusetzen. Für die vorgesehenen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsgespräche sind sowohl das mit Tarifbeschäftigten betraute Führungspersonal als auch die zuständigen Personalsachbearbeiter in dem Personal bearbeitenden Stellen zwingend und unverzüglich zu schulen. Die Wertschätzung für diese Statusgruppe hat bei den Schulungen einen besonderen Stellenwert einzunehmen. Vor dem Hintergrund der sich ändernden Arbeitswelt, die höhere Qualifikationen erfordern wird, sind Potenziale bei den Tarifbeschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung zu identifizieren und zu fördern. Dies gilt insbesondere auch für diejenigen Arbeitnehmer, für die altersbedingt eine Verbeamtung rechtlich nicht mehr infrage käme oder nicht mehr attraktiv wäre.
2. Eine Attraktivitätssteigerung für Tarifbeschäftigte findet nicht nur durch Anhebungen der Entgelttabellenwerte statt. Die Tarifpartner – tariffähige Gewerkschaften und der Arbeitgeber Bund – sind aufzufordern, den Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) attraktiver und auf die Bedürfnisse der sich wandelnden Arbeitswelt insbesondere hinsichtlich der Digitalisierung zu gestalten. Dabei

sind die Realitäten der Tätigkeiten in den „Nischenberufen“ in der Bundeswehr ebenfalls zu berücksichtigen (zum Beispiel in schwimmenden Einheiten, im Sozialdienst). Zudem sind außertarifliche Zulagen zu tarifieren und den im ehemaligen Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) vorgesehenen Bewährungsaufstieg wieder einzuführen. Zur Attraktivitätssteigerung zählt auch die Einführung eines regionalen Ergänzungszuschlags, dessen Anwendung sich entsprechend nach den für Beamte geltenden Bestimmungen richtet.

3. Die Aufgabenbeschreibungen für Arbeitnehmerdienstposten sind nach einheitlichen Maßstäben und attraktiver zu gestalten. Für Arbeitnehmerdienstposten sollen diese eng an die Tätigkeitsmerkmale des TV EntgO Bund angelehnt sein.
4. Bei Organisationsentscheidungen sind die Belange der Tarifbeschäftigten stärker zu berücksichtigen. Dies gilt wegen der besonderen Entwicklungsmöglichkeiten von Tarifbeschäftigten insbesondere für höherdotierte Dienstposten. Sofern aufgrund von Organisationsänderungen ein Funktionsvorbehalt notwendig ist, sind den betroffenen Tarifbeschäftigten als besonderes Zeichen der Wertschätzung Angebote für eine Verbeamtung zu unterbreiten.

Für Tarifbeschäftigte, denen altersbedingt rechtlich oder aus Attraktivitätsgründen ein Wechsel in die Beamtenlaufbahn nicht möglich ist, sind attraktivere Tätigkeiten – ggf. nach entsprechender Qualifizierung – verbunden mit Höhergruppierungen anzubieten.

5. Die Anwendung der Personalgewinnungs- und Personalbindungszulage gemäß § 16 Abs. 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie des verkürzten Stufenaufstiegs gemäß § 17 Abs. 2 TVöD ist konsequent in der Bundeswehr sicherzustellen.
6. Tarifbeschäftigten mit bereits in der Vergangenheit bestandener verwaltungseigener Fachprüfung I oder II, die jedoch bisher keinen adäquaten Dienstposten erhalten haben, sind umgehend Angebote für die Besetzung entsprechender Dienstposten zu unterbreiten.
7. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge müssen die absolute Ausnahme bilden. Einem Missbrauch von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen muss entgegen gewirkt werden. In diesem Zusammenhang wird eine Gesetzesänderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gefordert.
8. Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund von Dienstpostenumwandlungen zur zukünftigen Beset-

## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

zung mit Beamten oder Soldaten oder aufgrund anderer organisatorischer Maßnahmen wegfallen, müssen weiterhin sozial abgesichert werden. Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ist daher über 2023 hinaus zu verlängern.

### IX/23 Bildung einer Tarifgemeinschaft

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, auf Grundlage von § 3 der Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes eine Tarifgemeinschaft mit einer anderen tariffähigen Organisation zu bilden.

### IX/24 Bildung von Personalketten im Facharbeiterbereich

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass im Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte eine Regelung zur „Bildung von Personalketten“ im Facharbeiterbereich getroffen wird.

### IX/25 Anpassung Kraftfahrertarifvertrag Bund

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Anpassung und Weiterentwicklung des Tarifvertrags für die Kraftfahrer des Bundes (KraftfahrerTV Bund) ein.

Kraftfahrer, die auf sogenannten Mischarbeitsplätzen tätig sind und zu mindestens der Hälfte Kraftfahrttätigkeiten ausüben, sollen nach der pauschalen Vergütung des KraftfahrerTV Bund entlohnt werden. Der Anwendungsbereich des KraftfahrerTV Bund soll ausgeweitet werden und das Führen von allen Fahrzeugtypen umfassen.

Kraftfahrer in Dienststellen, die in einem ständigen Wechselschichtmodell (zum Beispiel Dienstbetrieb am Standort 24/7) tätig sind, sollen neben der geltenden Pauschale eine Schichtzulage nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund) gewährt bekommen.

### IX/26 Tarifvertragliche Gleichstellung von Krankenpflegekräften mit Medizinischen Fachangestellten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Gleichstellung von Krankenpflegekräften mit Medizinischen Fachangestellten (MFA) im Tarifvertrag über die

Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) ein und fordert konkret die Ergänzung „und vergleichbare Beschäftigte“ in der Anlage 1, Teil III, Ziffer 21.8, bei der Entgeltgruppe 5 in Fallgruppe 1.

### IX/27 Schaffung eines Zulagentarifvertrags für Tarifbeschäftigte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Schaffung und Ausgestaltung eines Zulagentarifvertrags für Tarifbeschäftigte ein.

### IX/28 Ausgleich der Rufbereitschaftszeiten von Arbeitnehmern

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Rufbereitschaftszeiten für die Tarifbeschäftigten nach deren Wahl entweder in Form von Freizeit- oder Entgeltausgleich abgegolten werden können. Diese Zeiten sollten optional in einem Langzeitkonto angespart werden können.

### IX/29 Stärkung des Personalkörpers der Auszubildenden im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

In den Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten der Bundeswehr werden jährlich Tausende als Fachkräfte ausgebildet und bilden ein wichtiges Potenzial an gut qualifiziertem Nachwuchs für die Bundeswehr. Die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich ist hoch anerkannt, nicht selten werden in der Bundeswehr erfolgreich ausgebildete als Jahrgangsbeste von der IHK ausgezeichnet.

Jedoch wird nur ein kleiner Teil der Absolventen in die Bundeswehr für zivile oder militärische Verwendungen übernommen. Ein Großteil von ihnen macht entweder eine Überbrückungsbeschäftigung in der Bundeswehr, um später zu studieren, oder geht in die besserbezahlende Privatwirtschaft. Neben der fehlenden Attraktivität ist immer noch oft genug die fehlende oder zu späte Ansprache der jungen Menschen während ihrer Ausbildung einer der Gründe für unzureichende Übernahmen.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert:

1. In der Bundeswehr müssen nachhaltig Ausbildungsplätze in den Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten angeboten werden.



## IX. Besondere Angelegenheiten der Zivilen Beschäftigten

2. Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Bundeswehrverwaltung oder in den Streitkräften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, in eine Beamtenlaufbahn oder in eine militärische Laufbahn übernommen werden können. Hierzu bedarf es neben der Bereitstellung der erforderlichen Haushalts- und Planstellen attraktive Angebote hinsichtlich der Vergütung und der Karriereperspektive.
3. Viele der Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten sind in den Streitkräften verankert. Obwohl die ausgebildeten Fachkräfte für zivile und militärische Verwendungen in den militärischen Organisationsbereichen benötigt werden, erfolgen nur unzureichende Personalbindungsmaßnahmen. Zudem besteht oft Mangel an ausreichendem Ausbildungsmaterial und an Ausbildern. Der Generalinspekteur und die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche müssen das Potenzial in ihren Bereichen erkennen und Sorge dafür tragen, dass die potenziellen Nachwuchskräfte nach ihrer Ausbildung in den Streitkräften an sich zu binden, deren Ausbildung materiell bestmöglich auszustatten und ausreichend Dienstposten für Ausbilder einzuplanen. Die Ausbildung und die Bindung junger Fachkräfte kann nicht allein in der Verantwortung des Bundesamts für das Personalmanagement liegen.

### IX/30 Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirksame Leistungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine signifikante Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirksame Leistungen (VwL) ein.

## X. Bundeswehr und Gesellschaft

### X/01 Akzeptanz der Bundeswehr in der Gesellschaft

Der DBwV wirkt darauf hin, dass die Bedeutung und die Notwendigkeit von Streitkräften sowie die Besonderheiten des Soldatenberufes verstärkt in der Gesellschaft dargestellt werden. Dazu gehört unter anderem die Unterstützung des freien Zugangs von Jugendoffizieren zu allen weiterführenden Schulen sowie die Unterstützung von Veranstaltungen der Bundeswehr auch außerhalb von Standorten.

Aus- und Fortbildung vermittelt werden, sondern anschließend auch tatsächlich in der Truppe gelebt werden. Den Soldaten muss auch der Sinn ihres Handelns vermittelt werden, sie dürfen mit dessen Einordnung und Bewertung nicht allein gelassen werden. Das gilt nicht nur für die Refokussierung auf den Auftrag der Landes- und Bündnisverteidigung, sondern auch und insbesondere für die Auslandseinsätze. Die großen Kommunikationsdefizite der Bundeswehr in diesem Bereich führen zu unnötigen Zweifeln und Frustration.

### X/02 Schaffung von Traditionssäulen

Der DBwV unterstützt das Bemühen, in allen Verbänden Traditionssäulen anhand von Vorbildern aus der Einsatzgeschichte der Bundeswehr zu schaffen.

Auch die Corona-Pandemie hat für Führungsverantwortliche neue Herausforderungen gebracht. In vielen Bereichen der Bundeswehr ist das Führen auf Distanz Neuland und führt zu Unsicherheiten. Hier muss die Bundeswehr dringend Hilfestellung geben.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

### X/03 Bundeswehr als systemrelevanter Teil des Bevölkerungsschutzes und der Katastrophenhilfe

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Angehörigen der Bundeswehr, soweit sie im Rahmen des Bevölkerungsschutzes und der Katastrophenhilfe eingesetzt sind, als systemrelevant eingestuft werden.

1. Die stetige Weiterentwicklung und zeitgemäße Anpassung der Inneren Führung einschließlich des Führens mit Auftrag an die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Bundeswehr.
2. Die Sicherstellung einer konsequenten, praxisnahen Vermittlung und Umsetzung der Grundsätze der Inneren Führung, sowohl im normalen Ausbildungs- und Dienstbetrieb als auch im Rahmen von Einsätzen und Missionen.

### X/04 Innere Führung

Die Innere Führung bestimmt das Selbstverständnis und die Identität der Soldaten, indem sie die Werte und Normen des Grundgesetzes als Grundlage allen Handelns in den Streitkräften verankert. Sie ist die Führungskultur der Bundeswehr und ist untrennbar verknüpft mit dem Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“, welches geprägt ist durch die freie Persönlichkeit, den verantwortungsbewussten Staatsbürger und den einsatzbereiten Soldaten. Die Grundsätze der Inneren Führung sind eine Richtschnur und geben Soldaten Handlungssicherheit und Orientierung.

Die Innere Führung richtet sich in besonderem Maße an Vorgesetzte, die Ihnen anvertraute Menschen nach diesen Prinzipien führen, ausbilden und erziehen.

Die Bundeswehr hat zurzeit große Herausforderungen zu bewältigen. Die Zahl extremistischer Verdachtsfälle steigt. Aus Sicht des Deutschen Bundeswehrverbandes kann diese Entwicklung durch eine deutlich verbesserte politische Bildung aufgehalten und im besten Fall umgekehrt werden. Mit Inhalten, die nicht nur auf dem Papier und in der

3. Es ist eine umfangreiche Untersuchung durchzuführen, ob und wie politische Bildung in der Bundeswehr tatsächlich durchgeführt und praktiziert wird. Auf Grundlage der Ergebnisse muss unverzüglich nachgesteuert werden – mit dem Ziel der wirksamen Sicherstellung von politischer Bildung für alle Menschen in der Bundeswehr.
4. Das gegenseitige Treueverhältnis und die daraus erwachsene Fürsorgeverpflichtung sind Bestandteil der Inneren Führung, deren Ausgestaltung Aufgabe aller Vorgesetzten der Bundeswehr sein muss.
5. Die Bundeswehr darf Soldaten nicht mit der Frage nach der Sinnhaftigkeit ihres Handelns allein lassen. Eine regelmäßige Evaluierung von Bundeswehr-Einsätzen und die transparente Kommunikation der Ergebnisse in die Bundeswehr sind eine Voraussetzung für Motivation und Einsatzbereitschaft.
6. In den Streitkräften muss zwingend eine zeitgemäße Fehlerkultur verinnerlicht und angewendet werden. Wahrnehmungen von Problemen und Fehlern müssen das verantwortliche Führungspersonal erreichen und



## X. Bundeswehr und Gesellschaft

sollen die Grundlage für angemessene Lösungen sein.

7. Besondere Bedeutung kommt hierbei dem Führen durch Vorbild zu. Das überzeugende Handeln der Vorgesetzten ist Voraussetzung dafür, dass junge Soldaten die Führungskultur der Inneren Führung leben können.
8. Die Traditionslinien der Bundeswehr müssen als integraler Bestandteil des Selbstverständnisses der Bundeswehr kontinuierlich vermittelt und weiterentwickelt werden.
9. Die Grundsätze der Inneren Führung müssen auch im Bereich der zivilen Beschäftigten vermittelt werden, um auch bei ihnen die Identifikation mit den Streitkräften und ihrem Auftrag zu fördern. Statusübergreifend absolvierte Trainings- und Ausbildungsmodule können dazu beitragen, ein bundeswehrgemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln.
10. Zunehmend wird der Dienst nicht mehr nur am Dienstort verrichtet. Vorgesetzte sind im Hinblick auf die Herausforderungen des Führens auf Distanz und auch der damit einhergehenden Fürsorgeverpflichtung zu sensibilisieren.

### X/05 Ausbildung der Vorgesetzten in SBG und BPersVG

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass – im Sinne einer gelebten Inneren Führung – die Ausbildung der Vorgesetzten in Bezug auf das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) und das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) integraler Bestandteil der Laufbahn- und Verwendungsausbildung wird. Disziplinarvorgesetzte, Dienststellenleiter und deren nachgeordnete Führungsebene (Abteilungsleiter, Unterabteilungsleiter, Referatsleiter) sowie Kompaniefeldwebel oder vergleichbare Führungsebenen sind in besonderem Maße vor Aufnahme ihrer Verwendung zu schulen.

### X/06 Militärseelsorge

In einer durch Einsätze geprägten Bundeswehr und dem dadurch erhöhten Bedarf an Begleitung in schwierigen Lebenssituationen durch geistliche Seelsorger in einer Bundeswehr, die in den letzten Jahren auch mit Blick auf die Zugehörigkeit der Soldaten zu nicht-christlichen Religionsgemeinschaften vielschichtiger geworden ist, muss das Thema Militärseelsorge weitergedacht werden.

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass

1. allen Menschen der Bundeswehr die grundgesetzlich festgeschriebene Freiheit der Religionsausübung garantiert wird.
2. die Seelsorge an den Menschen der Bundeswehr weiterhin als Teil des Prinzips der Inneren Führung im Inland und im Einsatz gelebt werden kann. Dafür sind die notwendigen organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, die personellen und sachlichen Mittel bereitzustellen und in der Aus- und Fortbildung des militärischen Personals die notwendigen Kenntnisse zu vermitteln.
3. die Kenntnis des Personals des Sozialdienstes der Bundeswehr über die Begleitung in Trauerfällen christlicher und nicht-christlicher Begleitung nach dem Tod im Inland wie im Einsatz erweitert wird.
4. die Seelsorge an jüdischen Soldaten in das Gesamtfeld der Militärseelsorge schnell integriert wird.
5. die Militärseelsorge sich bewusst in den politischen, historischen und ethischen Unterricht einbringen.
6. die Möglichkeit einer eigenen Militärseelsorge auch für Soldaten anderer nicht-christlicher Religionsgemeinschaften geschaffen wird, vor allem für Menschen muslimischen Glaubens.

Der DBwV wird die persönlichen und thematischen Interessen der Mitglieder im Organisationsbereich Militärseelsorge auch weiterhin durch Angebote des Informationsaustausches auf Landes- und Bundesebene in seinem Aufgabenbereich abbilden.

### X/07 Änderung der Modalitäten beim Militärischen Begräbnis

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass in Zukunft bei militärischen Begräbnissen der den Kranz niederlegende Soldat auch einen letzten Gruß ausspricht, zum Beispiel „Als letzten Gruß lege ich im Auftrag der Bundesministerin der Verteidigung diesen Kranz nieder. Lieber Kamerad, Name, ruhe in Frieden.“

## X. Bundeswehr und Gesellschaft

### X/08 Anerkennung der NVA als deutsche Armee

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Anerkennung der NVA als deutsche Armee und die Anerkennung ihrer Soldaten als deutsche Soldaten.

### X/09 Veteraninnen und Veteranen der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich seit vielen Jahren für die Veteraninnen und Veteranen der Bundeswehr ein und konnte in dieser Zeit viele erhebliche Erfolge erzielen, allem voran die sukzessiv erweiterte Einsatzversorgung. Neben der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch gegenüber ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr steht für den Deutschen Bundeswehrverband die gesellschaftliche Anerkennung der aktiven und ehemaligen Soldaten der Bundeswehr im Mittelpunkt.

Die vor wenigen Jahren durch das Bundesministerium der Verteidigung vorgenommene Definition des Status der Veteraninnen und Veteranen der Bundeswehr hat spürbaren Schwung in die Veteranenpolitik gebracht. Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt das vielfältige Engagement für die Interessen der aktiven und ehemaligen Soldaten der Bundeswehr.

Im Laufe der Bemühungen um eine inhaltliche Ausfüllung des Veteranenbegriffs ist deutlich geworden, dass es nunmehr entschlossener, mutiger Schritte und Entscheidungen bedarf auf dem Weg zu einer gelebten und von der Gesellschaft mitgetragenen Politik für unsere Bundeswehrveteranen.

Hierfür erkennt der Deutsche Bundeswehrverband die maßgebliche und nicht delegierbare Verantwortung beim Bundesministerium der Verteidigung. Der Deutsche Bundeswehrverband wird seine Führungsrolle, die er in den vergangenen Jahren eingenommen hat, dafür nutzen, die Diskussion eigenständig voranzubringen und mit konkreten Forderungen im Sinne der Veteranen zu verknüpfen.

Um das zu gewährleisten, fordert der Deutsche Bundeswehrverband

1. Die aktive Weiterentwicklung der Versorgung von Wehrdienstbeschädigten und insbesondere von Einsatzversehrten. Konkrete Forderungen hierzu finden sich in dem DBwV-Papier „Forderungen für eine aktive Veteranenpolitik“, welches angesichts der dynamischen Entwicklungen im Bereich Versorgung regelmäßig aktualisiert wird.
2. Eine bessere Betreuung und Fürsorge für Veteranen und insbesondere für ehemalige Soldaten der Bundeswehr.

3. Die Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung für unsere Soldaten. Ein Ansatzpunkt für eine größere öffentliche Wirkung wäre beispielsweise die Einführung eines Veteranentages unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten.

4. Die Erarbeitung einer Veteranenkonzeption und die Schaffung geeigneter leistungsfähiger Strukturen im BMVg zur Sicherstellung einer nachhaltigen Veteranenarbeit der Bundeswehr. Mit Symbolpolitik ist es nicht getan.

5. Den Aufbau eines Veteranenbüros, das unterschiedliche Aufgaben unter einem Dach vereint. Im Kern könnte ein solches Veteranenbüro eine Ansprechstelle sowohl für Aktive und Ehemalige als auch für Angehörige und Hinterbliebene sein. Dafür müsste es außerhalb der Bundeswehr-Liegenschaften verortet sein, um niedrigschwellig zugänglich zu sein. Zudem könnte in einer solchen Institution konzeptionelle Grundlagenarbeit geleistet werden, um die Veteranenpolitik voranzubringen. Hier könnte etwa der Bedarf für das seit längerer Zeit in der Diskussion befindliche Veteranenheim ermittelt, und dessen Planung vorangetrieben werden. Gleichzeitig kann das Veteranenbüro ein Ort der Vernetzung für alle Akteure – auch aus dem zivilen Bereich – sein. Perspektivisch sollte es bundesweit an mehreren Standorten Veteranenbüros geben.

### X/10 Veteranenabzeichen als Bandschnalle

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass das Veteranenabzeichen an der Zivilkleidung und dem Dienstanzug auch in Form einer Bandschnalle getragen werden darf.



## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

# SATZUNG

des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.  
in der Fassung der Beschlüsse der 21. Hauptversammlung

## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

### I. Grundlagen der Arbeit des Verbandes

- § 1 Name und Sitz
- § 2 Zweck, Ziele und Aufgaben
- § 3 Tarifgemeinschaft
- § 4 Geschäftsjahr
- § 5 Organe
- § 6 Wahlen und Wahlämter
- § 7 Mandatsträger

### II. Mitgliedschaft im Verband

- § 8 Mitgliedschaft
- § 9 Pflichten aus der Mitgliedschaft
- § 10 Beginn und Ende der Mitgliedschaft
- § 11 Beitrag
- § 12 Rechtsschutz

### III. Örtliche Gliederung

- § 13 Basisorganisation
- § 14 Kameradschaften
- § 15 Standortkameradschaften

### IV. Regionale Gliederung

- § 16 Landesverbände und Bezirke
- § 17 Landesvorstand
- § 18 Landesversammlung
- § 19 Delegierte zur Landesversammlung
- § 20 Wahlversammlung
- § 21 Antragsversammlung

### V. Bundesebene

- § 22 Hauptversammlung
- § 23 Antragsberatung
- § 24 Koordinierungsausschuss
- § 25 Verbandstag
- § 26 Bundesvorstand
- § 27 Aufgaben des Bundesvorstands
- § 28 Bundesgeschäftsführung
- § 29 Unternehmensleitung
- § 30 Verbandsbeauftragte

### VI. Weitere Gremien des Verbandes

- § 31 Verbandsschiedskommission
- § 32 Revisoren

### VII. Schlussvorschriften

- § 33 Satzungsänderung
- § 34 Auflösung des Verbandes
- § 35 Gerichtsstand



## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

### Vorbemerkung

Die in der Satzung enthaltenen Bezeichnungen beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

### I. Grundlagen der Arbeit des Verbandes

#### § 1 Name und Sitz

- (1) Der Verband führt den Namen „Deutscher Bundeswehrverband e.V.“ (DBwV).
- (2) Der Sitz des Verbandes ist Berlin. Der Verband ist in das Vereinsregister eingetragen.

#### § 2 Zweck, Ziele und Aufgaben

- (1) Der Verband vertritt die beruflichen, sozialen und ideellen Interessen seiner Mitglieder<sup>1</sup> unter Wahrung seiner Unabhängigkeit; er wirkt allgemein auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aller aktiven und ehemaligen Beschäftigten der Bundeswehr hin. Seine Tätigkeit ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.
- (2) Er ist die Spitzenorganisation für den Bereich der äußeren Sicherheit nach § 35a des Soldatengesetzes und § 118 des Bundesbeamtengesetzes.
- (3) Ziele und Aufgaben zur Zweckerreichung ergeben sich aus dieser Satzung, den Beschlüssen der Hauptversammlung und des Verbandstags sowie aus dem Grundsatzprogramm, das die Hauptversammlung mit satzungsändernder Mehrheit beschließt.
- (4) Der Verband nimmt für seine Mitglieder die Befugnisse der Gewerkschaften nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, dem Soldatenbeteiligungsgesetz und entsprechenden Gesetzen wahr. Hierzu arbeitet er zum Wohle aller Bundeswehrangehörigen und zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststellen eng und vertrauensvoll mit den Personalvertretungen sowie den zuständigen Vorgesetzten zusammen.
- (5) Der Verband nimmt auch Interessen seiner Mitglieder wahr, die durch Tarifvertrag zu regeln sind. Hierzu

kann er mit anderen tariffähigen Organisationen eine Tarifgemeinschaft bilden.

- (6) Zur Durchsetzung von Verbandsforderungen werden Streiks von Soldaten und Beamten abgelehnt.

#### § 3 Tarifgemeinschaft

- (1) Im Rahmen einer Tarifgemeinschaft wirkt der Verband auf den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder hin. Er bekennt sich dabei zum geltenden Tarif- und Schlichtungsrecht einschließlich der zulässigen Mittel des Arbeitskampfes unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten der Bundeswehr.
- (2) Die Bildung einer Tarifgemeinschaft bedarf der Zustimmung der Hauptversammlung oder des Verbandstags. Der Beschluss muss eine Beschreibung der Mitgliedergruppen enthalten, für die der Verband im Rahmen der Tarifgemeinschaft tätig wird.
- (3) Im Rahmen einer Tarifgemeinschaft können Zusatzbeiträge von den davon erfassten Mitgliedern erhoben werden; über die Höhe der Zusatzbeiträge entscheidet der Bundesvorstand.
- (4) Einzelheiten zur Organisation der Tarifgemeinschaft regelt der Bundesvorstand in den verbandlichen Ordnungen und im Rahmen der Verträge mit den tariffähigen Partnerorganisationen.

#### § 4 Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

#### § 5 Organe

Organe des Verbandes sind

- a) die Hauptversammlung (§ 22),
- b) der Verbandstag (§ 25),
- c) der Bundesvorstand (§ 26),
- d) die Bundesgeschäftsführung (§ 28),
- e) die Unternehmensleitung (§ 29),
- f) die Landesversammlung (§ 18),
- g) der Landesvorstand (§ 17).

## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

#### § 6 Wahlen und Wahlämter

- (1) Die Ämter in den Organen, den satzungsmäßigen Gremien und den Vorständen der Basisorganisation werden durch freie und gleiche Wahlen vergeben. Sie können grundsätzlich nur durch Mitglieder des Verbandes ausgeübt werden. Innerhalb eines Organs, Gremiums oder Vorstands ist die Ämterhäufung ausgeschlossen.
- (2) Wahlberechtigt und wählbar sind grundsätzlich alle Mitglieder des Verbandes, soweit diese Satzung nichts anderes bestimmt. Bei Ämtern mit einem räumlich begrenzten Aufgabenbereich sind wahlberechtigt und wählbar nur Mitglieder, die dem jeweiligen Bereich angehören.
- (3) Einzelheiten zu den Wahlen regelt der Bundesvorstand durch Erlass von Wahlordnungen; die Wahlordnung für die Wahlen in der Hauptversammlung bedarf deren Zustimmung durch Beschluss.

#### § 7 Mandatsträger

- (1) Mandatsträger auf Bundes- und Landesebene dürfen keine Tätigkeit ausüben, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt. Ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr<sup>2</sup> und anderweitige Tätigkeiten für den Deutschen Bundeswehrverband oder seine verbundenen Unternehmen und Organisationen beeinträchtigen die Unabhängigkeit grundsätzlich nicht.
- (2) Mandatsträgern wird im Rahmen der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs Aufwendungsersatz gewährt; Einzelheiten regelt die Haushaltsordnung, die der Bundesvorstand erlässt.

Die Haushaltsordnung kann darüber hinaus eine angemessene finanzielle Entschädigung für die mit der Amtsausübung verbundene zeitliche Inanspruchnahme vorsehen. Die Festlegungen zur Entschädigung für die zeitliche Inanspruchnahme der Mitglieder des Bundesvorstands bedürfen der Zustimmung der Hauptversammlung oder des Verbandstags, der hierüber ohne die Mitwirkung der Mitglieder des Bundesvorstands beschließt.

- (3) Kann ein Mandatsträger aufgrund mangelnder Eignung, Befähigung oder Leistung, aufgrund von Krankheit, einer anderweitigen dauerhaften Verhinderung oder aus sonstigen Gründen sein Amt nicht oder nicht länger aufgabengerecht ausüben, kann er durch Beschluss des

Bundesvorstands von seinem Amt entbunden werden.

- (4) Verstößt ein Mandatsträger gegen die Satzung oder schädigt er die Interessen oder das Ansehen des Verbandes, kann er durch Beschluss des Bundesvorstands seines Amtes enthoben werden.
- (5) Entbindungs- und Enthebungsbeschlüsse bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands. Der betroffene Mandatsträger ist vor der Entscheidung anzuhören; der Beschluss muss ihm schriftlich und unter Angabe von Gründen mitgeteilt werden. Gegen Entbindungs- und Enthebungsbeschlüsse kann die Verbandsschiedskommission angerufen werden; bis zur Unanfechtbarkeit der Entbindung oder Enthebung ruht das Amt. Näheres zum Verfahren regelt die Schiedsordnung.

### II. Mitgliedschaft im Verband

#### § 8 Mitgliedschaft

- (1) Mitglieder können werden
  - Berufssoldaten,
  - Soldaten auf Zeit,
  - Soldaten, die Grundwehrdienst oder Freiwilligen Wehrdienst leisten,
  - Reservistendienst Leistende,
  - Eignungsübende, verbindlich eingeplane Bewerber und Personen, die zu einer Dienstleistung nach § 60 des Soldatengesetzes herangezogen werden,
  - Beamte der Bundeswehr,
  - Beamtenanwärter der Bundeswehr,
  - Arbeitnehmer der Bundeswehr, – Auszubildende der Bundeswehr,
  - ehemalige Soldaten,
  - ehemalige Beamte der Bundeswehr,
  - ehemalige Arbeitnehmer der Bundeswehr sowie
  - Angehörige und Hinterbliebene der vorgenannten Personenkreise.

Die Mitgliedschaft bleibt von der Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bei der Bundeswehr unberührt.

- (2) Andere Organisationen können mit Zustimmung des Bundesvorstands als korporative Mitglieder aufgenommen werden.
- (3) Personen, die die Ziele des Verbandes unterstützen,

<sup>1</sup> „Mitglieder“ sind hier und im Folgenden stets nur ordentliche Mitglieder nach § 8 Abs. 1, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

<sup>2</sup> Einem „Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr“ gleichgestellt sind hier und im Folgenden auch Beschäftigungsverhältnisse bei Kooperationsgesellschaften des Bundes (Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung) sowie solchen mit Bezug zur Bundeswehr bei internationalen oder supranationalen Organisationen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.



## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

können als fördernde Mitglieder aufgenommen werden.

- (4) Korporative und fördernde Mitglieder sind von der Teilnahme an Wahlen ausgeschlossen. Weitere Einzelheiten über die Rechte korporativer und fördernder Mitglieder regelt der Bundesvorstand, soweit diese Satzung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

### § 9

#### Pflichten aus der Mitgliedschaft

- (1) Alle Mitglieder nach § 8 sind verpflichtet, die Interessen und Ziele des Verbandes nach Kräften zu vertreten und zu fördern.
- (2) Die gleichzeitige Mitgliedschaft in Organisationen, deren Tätigkeit sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, die Bundeswehr, den Verband oder seine Ziele richtet, ist ausgeschlossen.
- (3) Unvereinbar mit der Mitgliedschaft ist ferner die Betätigung für Berufsorganisationen und ähnliche Vereinigungen, die mit dem Verband im Wettbewerb um Mitglieder stehen oder bei Wahlen in Konkurrenz zum Verband auftreten, sofern diese Betätigung den Interessen des Verbandes zuwider läuft.

### § 10

#### Beginn und Ende der Mitgliedschaft

- (1) Der Beitritt wird durch die Abgabe einer schriftlichen Beitrittserklärung und deren Annahme durch den Bundesvorstand vollzogen; eine Erklärung auf elektronischem Weg steht der schriftlichen gleich.
- (2) Die Mitgliedschaft endet durch den Tod des Mitglieds, durch Austritt, durch Ausschluss oder durch Streichung aus der Mitgliederliste.
- (3) Der Austritt ist schriftlich und mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gegenüber der Bundesgeschäftsstelle zu erklären; eine Erklärung auf elektronischem Weg steht der schriftlichen gleich.
- (4) Der Ausschluss erfolgt auf Beschluss des Bundesvorstands. Er kann nur gestützt werden auf einen Satzungsverstoß oder auf eine Schädigung des Ansehens des Verbandes. Das betroffene Mitglied ist vor der Entscheidung anzuhören; der Beschluss muss ihm schriftlich und unter Angabe von Gründen mitgeteilt werden. Gegen den Ausschluss kann die Verbandschiedskommission angerufen werden; bis zur Unan-

fechtbarkeit des Ausschlusses ruhen alle Rechte aus der Mitgliedschaft. Näheres zum Verfahren regelt die Schiedsordnung.

- (5) Die Streichung aus der Mitgliederliste erfolgt auf Beschluss des Bundesvorstands. Sie ist zulässig, wenn das Mitglied über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr keine regelmäßige Beitragszahlung geleistet hat.

### § 11

#### Beitrag

- (1) Der Mitgliedsbeitrag wird als Regelbeitrag von der Hauptversammlung festgesetzt.
- (2) Er ist von allen Mitgliedern nach § 8 im Voraus und grundsätzlich zum Ersten eines jeden Kalendermonats zu entrichten. Auf Antrag kann der Mitgliedsbeitrag auch vierteljährlich, halbjährlich oder jährlich entrichtet werden; er wird in diesen Fällen zum jeweils Ersten des beantragten Zahlungszeitraums fällig.
- (3) Gerät ein Mitglied mit seiner Zahlungsverpflichtung mehr als sechs Monate in Rückstand, ruhen seine Rechte aus der Mitgliedschaft; der Bundesvorstand kann den Ausschluss einleiten.
- (4) Einzelheiten regelt der Bundesvorstand in der Beitragsordnung. Diese kann Beitragsleichterungen für Gruppen von Mitgliedern vorsehen, soweit dies mit Blick auf die eingeschränkte Inanspruchnahme verbandlicher Leistungen oder individuelle Einschränkungen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gerechtfertigt erscheint. Für Mitglieder, die besondere Leistungen erhalten, können Zusatzbeiträge festgesetzt werden; dasselbe gilt für korporative Mitglieder.
- (5) Die Ehrenmitgliedschaft ist beitragsfrei; sie wird vom Bundesvorstand verliehen.
- (6) Mitgliedsbeiträge und etwaige Überschüsse dürfen nur satzungsgemäß und im Rahmen der dem Bundesvorstand von der Hauptversammlung erteilten Ermächtigung verwendet werden.

### § 12

#### Rechtsschutz

- (1) Mitgliedern kann Rechtsschutz gewährt werden für Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr.
- (2) Über die Bewilligung des Rechtsschutzes entscheidet

## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

der Bundesvorstand. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise auf einen von ihm eingesetzten Rechtsausschuss übertragen. Der Rechtsausschuss besteht aus vier Mitgliedern und einem Ersatzmitglied. In den Rechtsausschuss dürfen nur Mitglieder des Verbandes berufen werden; sie sollen nicht gleichzeitig ein Amt auf Bundes- oder Landesebene ausüben.

- (3) Einzelheiten regelt der Bundesvorstand in der Rechtsschutzordnung.

## III. Örtliche Gliederung

### § 13

#### Basisorganisation

- (1) Auf örtlicher Ebene werden Kameradschaften und Standortkameradschaften mit jeweils eigenen Vorständen gebildet. Ihre Aufgaben ergeben sich aus der Organisationsweisung, die der Bundesvorstand erlässt. Für die Organisation von Mitgliedern im Ausland kann der Bundesvorstand abweichende Regelungen treffen.
- (2) Kameradschaften wählen ihre Vorstände grundsätzlich im ersten Quartal der Jahre mit gerader Endzahl, Standortkameradschaften bis zum Ende des zweiten Quartals dieser Jahre; die Amtszeit beträgt zwei Jahre. In den Vorständen sollen die verschiedenen Gruppen des jeweiligen Mitgliederkreises angemessen vertreten sein. Die Vorstandswahlen können auch durch Briefwahl durchgeführt werden.
- (3) Werden satzungsmäßige Wahlen nicht zeitgerecht durchgeführt, beruft der Landesvorstand einen Beauftragten, der unverzüglich eine Mitglieder- oder Standortversammlung anberaumt und die Wahlen durchführt. Der amtierende Vorstand bleibt bis zur Wahl eines neuen Vorstands im Amt.
- (4) Scheidet der Vorsitzende während der Amtsperiode aus dem Amt, übernimmt der stellvertretende Vorsitzende zunächst kommissarisch die Amtsgeschäfte und auf Erklärung gegenüber dem Vorstand auch das Amt. Innerhalb einer Frist von zwei Wochen kann er dem Vorstand die Wahl eines anderen Nachfolgers für das Amt des Vorsitzenden vorschlagen. Unterbreitet er keinen entsprechenden Vorschlag oder verfehlt das vorgeschlagene Mitglied bei der Wahl die Mehrheit, tritt der stellvertretende Vorsitzende selbst die Nachfolge an. Scheidet ein anderes Vorstandsmitglied aus dem Amt, kann der verbleibende Vorstand einen Nachfolger wählen.

- (5) Verliert ein Vorstandsmitglied während der Amtsperiode die Wählbarkeit für den Vorstand, ruht sein Amt; für die Dauer des Ruhens kann der verbleibende Vorstand ein Ersatzmitglied benennen. Gleiches gilt, wenn ein Vorstandsmitglied aus tatsächlichen Gründen vorübergehend, aber für mehr als drei Monate an der aufgabengerechten Amtsausübung gehindert ist. Das Amt des Vorsitzenden darf nicht von einem Ersatzmitglied ausgeübt werden. § 7 Abs. 3 bleibt unberührt.

### § 14

#### Kameradschaften

- (1) Mitglieder in einem aktiven Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr schließen sich an ihrem Dienstort zu einer oder mit Zustimmung des Landesvorstands zu mehreren Kameradschaften zusammen. Alle anderen Mitglieder beantragen die Gründung einer Kameradschaft Ehemalige / Reservisten / Hinterbliebene<sup>3</sup> beim Landesvorstand oder treten einer bereits bestehenden Kameradschaft ERH bei.
- (2) Die Kameradschaften sind bei der Wahl ihrer Bezeichnung grundsätzlich frei, der Landesvorstand kann einer unpassenden Bezeichnung jedoch widersprechen. Kameradschaften aus dem Bereich der Streitkräfte sind „Truppenkameradschaften“, Kameradschaften ohne Anschluss an eine Standortkameradschaft „selbstständig“.
- (3) Die Mitglieder einer Kameradschaft wählen ihren Vorstand in der Mitgliederversammlung. Der Vorstand soll bestehen aus
- dem Vorsitzenden,
  - dem stellvertretenden Vorsitzenden,
  - dem Schriftführer und,
  - sofern erforderlich, dem Kassenverwalter sowie
  - Beisitzern, deren Zahl durch die Mitgliederversammlung bestimmt wird. Für je angefangene 25 Mitglieder einer Kameradschaft kann ein Beisitzer gewählt werden.

Die vier Erstgenannten bilden den Geschäftsführenden Vorstand.

- (4) Können von der Mitgliederversammlung einzelne Vorstandsämter nicht besetzt werden, kann der Vorstand dies während der Amtsperiode jederzeit durch Bestellung nachholen.

<sup>3</sup> An die Stelle der Bezeichnung „Ehemalige / Reservisten / Hinterbliebene“ tritt im Folgenden die Bezeichnung „Ehemalige“ bzw. die Abkürzung „ERH“.



## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

### § 15

#### Standortkameradschaften

- (1) Mehrere Kameradschaften eines Standorts schließen sich zu einer Standortkameradschaft zusammen. Abweichungen genehmigt der Landesvorstand auf Antrag.
- (2) Die Vorstandsmitglieder der zusammengeschlossenen Kameradschaften wählen den Vorstand der Standortkameradschaft in der Standortversammlung. Der Vorstand soll bestehen aus
  - dem Vorsitzenden,
  - dem stellvertretenden Vorsitzenden,
  - dem Schriftführer und
  - dem Kassenverwalter sowie
  - gewählten Beisitzern, deren Zahl durch die Standortversammlung bestimmt wird.

Die vier erstgenannten bilden den Geschäftsführenden Vorstand.

- (3) Die Vorsitzenden der zusammengeschlossenen Kameradschaften treten dem Vorstand als geborene Beisitzer bei, soweit sie nicht in den Vorstand gewählt sind. Sie werden im Verhinderungsfall bei Vorstandssitzungen durch ihre Stellvertreter vertreten.
- (4) Können von der Standortversammlung einzelne Vorstandsämter nicht besetzt werden, kann der Vorstand dies während der Amtsperiode jederzeit durch Bestellung nachholen.

## IV. Regionale Gliederung

### § 16

#### Landesverbände und Bezirke

- (1) Der Bundesvorstand legt Landesverbände und auf Vorschlag des Landesvorstands Bezirke fest. Die jeweiligen Aufgaben ergeben sich aus der Satzung und aus der Organisationsweisung.
- (2) Beschlüsse nach Absatz 1 Satz 1 bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands.

### § 17

#### Landesvorstand

- (1) Der Landesvorstand besteht aus
  - dem Landesvorsitzenden,

- dem stellvertretenden Landesvorsitzenden,
- dem Vorsitzenden Ehemalige,
- den Bezirksvorsitzenden und
- dem Beisitzer Zivile Beschäftigte sowie
- dem stellvertretenden Vorsitzenden Ehemalige, sofern die Wahlversammlung die Einrichtung des Amtes für die Dauer der Amtsperiode beschließt (§ 20 Abs. 2).

- (2) Scheidet der Landesvorsitzende während der Amtsperiode aus dem Amt, übernimmt der stellvertretende Landesvorsitzende zunächst kommissarisch die Amtsgeschäfte und auf Erklärung gegenüber dem Landesvorstand auch das Amt. Innerhalb einer Frist von zwei Wochen kann er dem Landesvorstand die Wahl eines anderen Nachfolgers für das Amt des Landesvorsitzenden aus dem Kreis des Landesvorstands vorschlagen. Unterbreitet er keinen entsprechenden Vorschlag oder verfehlt das vorgeschlagene Landesvorstandsmitglied bei der Wahl die Mehrheit, tritt der stellvertretende Landesvorsitzende selbst die Nachfolge an. Scheidet ein anderes Vorstandsmitglied aus dem Amt, wählt der verbleibende Vorstand unverzüglich einen Nachfolger für den Rest der Amtsperiode.
- (3) Verliert ein Vorstandsmitglied während der Amtsperiode die Wählbarkeit für den Vorstand, ruht sein Amt; für die Dauer des Ruhens kann der verbleibende Vorstand ein Ersatzmitglied benennen. Gleiches gilt, wenn ein Vorstandsmitglied aus tatsächlichen Gründen vorübergehend, aber für mehr als drei Monate an der aufgabengerechten Amtsausübung gehindert ist. Das Amt des Landesvorsitzenden darf nicht von einem Ersatzmitglied ausgeübt werden. § 7 Abs. 3 bleibt unberührt.

- (4) Die Mitglieder des Landesvorstands werden von der Wahlversammlung (§ 20) für die Zeit bis zur nächsten Wahlversammlung gewählt, der Vorsitzende Ehemalige und dessen Stellvertreter dabei in der Wahlversammlung der Ehemaligen, die Bezirksvorsitzenden in den Bezirksversammlungen. In der Wahlversammlung der Ehemaligen sind die Delegierten der Kameradschaften ERH und die übrigen Mitglieder der Wahlversammlung im persönlichen Status ERH stimmberechtigt, in den Bezirksversammlungen die Delegierten und Landesvorstandsmitglieder des jeweiligen Bezirks.

### § 18

#### Landesversammlung

- (1) Die Landesversammlung findet alle zwei Jahre statt, im Jahr der ordentlichen Hauptversammlung als Antragsversammlung (§ 21), im zweiten Jahr nach der ordentlichen Hauptversammlung als Wahlversamm-

## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

lung (§ 20). Die Einberufung erfolgt durch den Landesvorstand und ist der Basisorganisation mindestens drei Monate vor der Landesversammlung bekannt zu geben.

- (2) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann eine außerordentliche Landesversammlung einberufen werden; die Einberufung bedarf der Zustimmung des Bundesvorstands und ist der Basisorganisation unverzüglich bekannt zu geben.
- (3) Die Landesversammlung besteht aus
  - den Mitgliedern des Landesvorstands (§ 17) und
  - den Delegierten (§ 19).
- (4) Mitglieder der Landesversammlung haben bei Wahlen und Abstimmungen stets nur eine Stimme; Veränderungen in der Zusammensetzung des Landesvorstands während der Landesversammlung haben keine Auswirkung auf die Stimmberechtigung, die zu Beginn der Landesversammlung festgestellt wird.
- (5) Die Landesversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens ein Viertel ihrer Mitglieder anwesend ist.
- (6) Einzelheiten zum Ablauf regelt der Landesvorstand durch eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung der Landesversammlung bedarf.

### § 19

#### Delegierte zur Landesversammlung

- (1) Jede Kameradschaft entsendet je angefangene 400 Mitglieder einen Delegierten zur Landesversammlung; jede Standortkameradschaft entsendet zwei Delegierte, von denen einer Zivilbeschäftigter der Bundeswehr sein soll. Stichtag für die Ermittlung der zu entsendenden Delegierten ist der 1. Februar im Jahr der Landesversammlung. Mitglieder, deren Rechte ruhen, bleiben bei der Ermittlung der zu entsendenden Delegierten außer Betracht.
- (2) Delegierte der Kameradschaften werden von der Mitgliederversammlung, Delegierte der Standortkameradschaften von der Standortversammlung gewählt; es sind jeweils Ersatzdelegierte zu wählen. Die Delegierten und Ersatzdelegierten einer Kameradschaft können einer anderen Kameradschaft angehören, sofern beide Kameradschaften zur selben Standortkameradschaft zusammengeschlossen sind.

(3) Delegierte der letzten Landesversammlung sind zugleich Delegierte für eine folgende außerordentliche Landesversammlung.

(4) Delegierte, die vor der Landesversammlung die Wählbarkeit in ihrem Wahlbereich verlieren, werden durch Ersatzdelegierte vertreten. Gleiches gilt für Delegierte, die aus anderen Gründen nicht an der Landesversammlung teilnehmen können.

### § 20

#### Wahlversammlung

- (1) Die Tagesordnung der Wahlversammlung muss enthalten:
  - a) die Wahl des Präsidiums,
  - b) den Bericht des Landesvorstands für die abgelaufene Amtszeit,
  - c) die Entlastung des Landesvorstands,
  - d) die Wahl eines neuen Landesvorstands,
  - e) einen Bericht des Bundesvorstands.
- (2) Auf Vorschlag des Landesvorstands kann die Wahlversammlung die Einrichtung des Amtes des stellvertretenden Vorsitzenden Ehemalige für die Dauer der Amtsperiode beschließen.

### § 21

#### Antragsversammlung

- (1) Die Tagesordnung der Antragsversammlung muss enthalten:
  - a) die Wahl des Präsidiums,
  - b) einen Bericht des Landesvorstands,
  - c) die Beratung und Beschlussfassung über die vorliegenden Anträge zur Hauptversammlung,
  - d) die Wahl der Delegierten zur Hauptversammlung,
  - e) die Wahl der Mitglieder des Koordinierungsausschusses,
  - f) einen Bericht des Bundesvorstands.
- (2) Die Antragsversammlung berät, überarbeitet und verabschiedet Anträge als eigene zur Vorlage an die Hauptversammlung. Antragsberechtigt sind der Landesvorstand, die Standortversammlungen und die Mitgliederversammlungen der Kameradschaften, die nicht zu einer Standortkameradschaft zusammengeschlossen sind; die Antragsversammlung kann darüber hinaus selbst Anträge entwickeln und ver-



## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

abschieden. Mit Ausnahme dieser sind alle Anträge dem Landesvorstand spätestens drei Monate vor der Antragsversammlung vorzulegen.

- (3) Die Antragsversammlung wählt für je angefangene 800 Mitglieder des Landesverbands einen Delegierten zur Hauptversammlung. Dabei sollen die Organisationsbereiche<sup>4</sup>, die Ressourcenbereiche<sup>5</sup> und die Ehemaligen sowie die Bezirke ihrem Stärkeverhältnis entsprechend berücksichtigt werden; Mitglieder in Dienststellen außerhalb der Organisations- und Ressourcenbereiche rechnen zum Organisationsbereich Streitkräftebasis. Mitglieder, deren Rechte ruhen, bleiben bei der Ermittlung der zu entsendenden Delegierten außer Betracht.
- (4) Die Wahl der Delegierten zur Hauptversammlung findet in Versammlungen in den Bezirken statt; es sind jeweils Ersatzdelegierte zu wählen. Delegierte, die vor der Hauptversammlung die Wählbarkeit in ihrem Landesverband verlieren, werden durch Ersatzdelegierte vertreten. Gleiches gilt für Delegierte, die aus anderen Gründen nicht an der Hauptversammlung teilnehmen können.
- (5) Der Delegiertenschlüssel wird mit Stichtag 1. Februar des Jahres, in dem die Hauptversammlung stattfindet, durch den Bundesvorstand festgesetzt; er bestimmt auch die Verteilung der Delegierten auf die Bezirke.

### V. Bundesebene

#### § 22

##### Hauptversammlung

- (1) Die Hauptversammlung ist Mitgliederversammlung im Sinne von § 32 des Bürgerlichen Gesetzbuchs und findet alle vier Jahre als ordentliche Hauptversammlung statt. Die Einberufung erfolgt durch den Bundesvorstand und ist drei Monate vor der Hauptversammlung im Verbandsmagazin bekannt zu geben.
- (2) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann und auf Verlangen von mindestens zwei Landesversammlungen oder von mindestens einem Viertel der Gesamtheit an selbständigen und Standortkameradschaften muss der Bundesvorstand eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen. Die Einberufung hat

in diesem Fall innerhalb von sechs Wochen nach der Feststellung des Anlasses zu erfolgen und ist den Landesvorständen und der Basisorganisation unverzüglich bekannt zu geben.

- (3) Die Hauptversammlung besteht aus
  - a) den Mitgliedern des Bundesvorstands,
  - b) den Mitgliedern der Landesvorstände,
  - c) den Delegierten (§ 21 Abs. 3),
  - d) den Mitgliedern des Koordinierungsausschusses (§ 24 Abs. 1) und
  - e) je einem Vertreter der korporativen Mitglieder, die von deren Vorständen benannt werden.

Delegierte der letzten ordentlichen Hauptversammlung sind zugleich Delegierte der außerordentlichen Hauptversammlung; dasselbe gilt für die Mitglieder des Koordinierungsausschusses.

- (4) Mit der Einberufung muss die Tagesordnung bekannt gegeben werden. Die Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung muss enthalten:
  - a) die Wahl des Präsidiums,
  - b) Berichte über die abgelaufene Amtszeit durch
    - den Bundesvorstand,
    - die Unternehmensleitung,
    - den Schatzmeister,
    - die Verbandsschiedskommission,
    - die Revisoren,
  - c) die Entlastung des Bundesvorstands,
  - d) die Entlastung der Unternehmensleitung,
  - e) die Wahl des Bundesvorstands,
  - f) die Wahl der Verbandsschiedskommission,
  - g) die Wahl der Revisoren,
  - h) die Beratung und Beschlussfassung über die vorliegenden Anträge,
  - i) den Beschluss der Haushaltsermächtigung.

- (5) Die Hauptversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens ein Viertel ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussunfähigkeit der ordentlichen Hauptversammlung gilt als wichtiger Grund im Sinne von Absatz 2; eine deshalb einzuberufende außerordentliche Hauptversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig.

- (6) Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst, soweit diese

## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

Satzung nichts anderes bestimmt. Bei Wahlen und Abstimmungen haben die Mitglieder der Hauptversammlung stets nur eine Stimme; Veränderungen in der Zusammensetzung des Bundesvorstands während der Hauptversammlung haben keine Auswirkung auf die Stimmberechtigung, die zu Beginn der Hauptversammlung festgestellt wird.

- (7) Einzelheiten zum Ablauf regelt der Bundesvorstand durch eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung der Hauptversammlung bedarf.
- (8) Über die Beschlüsse der Hauptversammlung wird ein Protokoll geführt, das der Präsident unterzeichnet.

#### § 23

##### Antragsberatung

- (1) Die Hauptversammlung berät und beschließt über die Anträge der Antragsversammlungen und des Bundesvorstands. Die Anträge der Antragsversammlungen sind dem Bundesvorstand spätestens drei Monate vor der Hauptversammlung vorzulegen.
- (2) Ein als dringlich bezeichneter neuer Antrag darf nur Gegenstand der Beratung werden, wenn die Dringlichkeit vom Bundesvorstand oder durch Unterschrift von mindestens einem Viertel der anwesenden Mitglieder der Hauptversammlung bestätigt wird; darüber hinaus ist vor der Beratung der Koordinierungsausschuss mit dem Antrag zu befassen.

#### § 24

##### Koordinierungsausschuss

- (1) Der Koordinierungsausschuss besteht aus je sieben von den Antragsversammlungen gewählten Vertretern der Landesverbände und drei Mitgliedern des Bundesvorstands. Er wird vom Bundesvorstand einberufen.
- (2) Der Koordinierungsausschuss prüft und überarbeitet die Anträge zur Hauptversammlung redaktionell; inhaltsgleiche Anträge fasst er zusammen. Er versieht die so überarbeiteten Anträge jeweils mit einem Entscheidungsvorschlag und übergibt sie an den Bundesvorstand, der diese spätestens sechs Wochen vor der Hauptversammlung den Delegierten als Drucksache zusendet.

- (3) Einzelheiten zur Tätigkeit des Koordinierungsausschusses regelt der Bundesvorstand in einer Geschäftsordnung.

#### § 25

##### Verbandstag

- (1) Zwischen den ordentlichen Hauptversammlungen findet mindestens ein Verbandstag auf Bundesebene statt. Er besteht aus den Mitgliedern des Bundesvorstands und der Landesvorstände. Er wird vom Bundesvorstand einberufen.
- (2) Der Verbandstag ist das höchste Organ des Verbandes nach der Hauptversammlung. Mit Ausnahme der Auflösung des Verbandes kann er in allen Angelegenheiten, für die die Hauptversammlung zuständig ist, vorläufige Regelungen treffen, es sei denn, die Satzung bestimmt ausdrücklich etwas anderes.
- (3) Der Verbandstag berät und beschließt über verbandsorganisatorische Fragen und verbandspolitische Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung im Rahmen und in Fortentwicklung der Beschlüsse der vorangegangenen Hauptversammlung.

#### § 26

##### Bundesvorstand

- (1) Der Bundesvorstand besteht aus
  - a) dem Bundesvorsitzenden,
  - b) dem 1. und dem 2. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden,
  - c) dem Schatzmeister,
  - d) dem Justitiar,
  - e) dem Vorsitzenden Fachbereich Beteiligungsrechte,
  - f) dem Vorsitzenden Fachbereich Besoldung / Haushalt / Laufbahnrecht,
  - g) dem Vorsitzenden Fachbereich Zivile Beschäftigte,
  - h) den Vorsitzenden der Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine, Streitkräftebasis, Sanitätsdienst und Cyber- und Informationsraum,
  - i) je einem stellvertretenden Vorsitzenden dieser Organisationsbereiche,
  - j) dem Vorsitzenden Ressourcenbereiche und zwei stellvertretenden Vorsitzenden Ressourcenbereiche,
  - k) dem Vorsitzenden Ehemalige und dem stellvertretenden Vorsitzenden Ehemalige sowie
  - l) den Landesvorsitzenden als geborenen Mitgliedern.

<sup>4</sup> „Organisationsbereiche“ sind hier und im Folgenden die militärischen Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine, Streitkräftebasis und Sanitätsdienst sowie Cyber- und Informationsraum.

<sup>5</sup> „Ressourcenbereiche“ sind hier und im Folgenden die zivilen Organisationsbereiche Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN), Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) sowie Personal; nicht umfasst sind Abteilungen des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), die ausschließlich oder ganz überwiegend für diese Bereiche tätig sind.





## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

Die Landesvorsitzenden werden im Verhinderungsfall bei Bundesvorstandssitzungen durch ihre Stellvertreter vertreten.

- (2) Im Bundesvorstand hat grundsätzlich jedes Mitglied eine Stimme. Abweichend davon haben die Vorstände der Organisationsbereiche, der Vorstand Ressourcenbereiche und der Vorstand der Ehemaligen nur jeweils eine Stimme, die vom Vorsitzenden ausgeübt wird; im Verhinderungsfall geht das Stimmrecht auf den jeweiligen Stellvertreter über.<sup>6</sup>
- (3) Die Mitglieder des Bundesvorstands werden mit Ausnahme der Landesvorsitzenden von der Hauptversammlung für die Zeit bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung gewählt, die Vorstände der Organisationsbereiche, der Vorstand Ressourcenbereiche und der Vorstand der Ehemaligen dabei in deren Versammlungen. Der Vorsitzende Ressourcenbereiche und seine Stellvertreter sollen jeweils unterschiedlichen Bereichen angehören.

In den Versammlungen der Organisationsbereiche, der Ressourcenbereiche und der Ehemaligen sind die Delegierten stimmberechtigt, die für den jeweiligen Bereich gewählt worden sind; bei den übrigen Mitgliedern der Hauptversammlung richtet sich die Stimm-berechtigung nach der persönlichen Zuordnung.

- (4) Gewählt ist der Bewerber, der die Mehrheit der anwesenden Stimmberechtigten auf sich vereinigt. Erreicht im ersten Wahlgang kein Bewerber die erforderliche Mehrheit, findet eine Stichwahl zwischen den beiden Bewerbern mit den höchsten Stimmenzahlen statt; bei Stimmgleichheit der Zweitplatzierten entscheidet vorab eine gesonderte Stichwahl zwischen den Zweitplatzierten über die Teilnahme. Bei der Stichwahl ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhält; bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Steht nur ein Bewerber zur Wahl, genügt im zweiten Wahlgang die einfache Stimmenmehrheit.
- (5) Scheidet der Bundesvorsitzende während der Amtsperiode aus dem Amt, übernimmt der 1. Stellvertretende Bundesvorsitzende zunächst kommissarisch die Amtsgeschäfte und auf Erklärung gegenüber dem Bundesvorstand auch das Amt. Innerhalb einer Frist von zwei Wochen kann er dem Bundesvorstand die Wahl des 2. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden als Nachfolger für das Amt des Bundesvorsitzenden vorschlagen. Unterbreitet er keinen entsprechenden Vorschlag, steht der 2. Stellvertretende Bundesvorsitzende für die Amtsübernahme nicht zur Verfügung oder verfehlt er bei der Wahl die Mehrheit, tritt der 1.

Stellvertretende Bundesvorsitzende selbst die Nachfolger an.

Scheidet der Vorsitzende eines Organisationsbereichs, der Vorsitzende Ressourcenbereiche oder der Vorsitzende Ehemalige aus dem Amt, rückt an seine Stelle der jeweilige Stellvertreter, im Fall der Vorsitzenden Ressourcenbereiche derjenige Stellvertreter, den der Bundesvorstand dazu bestimmt.

Scheidet ein anderes Vorstandsmitglied aus dem Amt, wählt der Bundesvorstand auf Vorschlag der Landesvorstände bzw. des jeweiligen Vorsitzenden unverzüglich einen Nachfolger für den Rest der Amtsperiode.

- (6) Ist ein Vorstandsmitglied aus tatsächlichen Gründen vorübergehend, aber für mehr als drei Monate an der aufgabengerechten Amtsausübung gehindert, ruht sein Amt; für die Dauer des Ruhens kann der Bundesvorstand ein Ersatzmitglied benennen. Das Amt des Bundesvorsitzenden darf nicht von einem Ersatzmitglied ausgeübt werden. § 7 Abs. 3 bleibt unberührt.
- (7) Mitglieder des Bundesvorstands können hauptamtlich für den Verband oder seine verbundenen Unternehmen und Organisationen tätig sein.

### § 27

#### Aufgaben des Bundesvorstands

- (1) Der Bundesvorstand nimmt die Interessen des Verbandes wahr und führt die Beschlüsse der Hauptversammlung aus; er berichtet regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich, zum Sachstand der Umsetzung. Er verwaltet das Vermögen des Verbandes und ist für die jährliche Haushaltsaufstellung im Rahmen der erteilten Ermächtigung und für die konkrete Mittelverwendung verantwortlich. Hierzu und zu allen Fragen der Verbandsorganisation erlässt er die erforderlichen Ordnungen (Haushaltsordnung und Organisationsweisung).
- (2) Der Bundesvorstand kann zu seiner Unterstützung Ausschüsse und Arbeitsgruppen einsetzen.
- (3) Zur Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvorstands ist der Bundesvorsitzende berufen.
- (4) Der Schatzmeister unterrichtet den Bundesvorstand laufend über die Finanzlage des Verbandes.
- (5) Der Bundesvorstand gibt sich eine Geschäftsordnung.

## Satzung des Deutschen BundeswehrVerbandes e.V.

### § 28

#### Bundesgeschäftsführung

- (1) Der Bundesvorstand wählt aus seiner Mitte die Bundesgeschäftsführung. Sie besteht aus dem Bundesvorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern.
- (2) Die Bundesgeschäftsführung unterstützt den Bundesvorsitzenden als politisches Beratungsgremium bei der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvorstands.
- (3) Die Bundesgeschäftsführung gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesvorstands bedarf.

### § 29

#### Unternehmensleitung

- (1) Die Unternehmensleitung besteht aus dem Bundesvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern, die vom Bundesvorstand gewählt werden; diese können von der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands jederzeit abberufen werden. Vorsitzender der Unternehmensleitung ist der Bundesvorsitzende.
- (2) Die Unternehmensleitung führt die Geschäfte des Verbandes nach Maßgabe der Haushaltsvorgaben des Bundesvorstands. Sie leitet insbesondere die Geschäftsstellen und übt die Arbeitgeberrechte gegenüber dem hauptamtlichen Personal aus.
- (3) Die Mitglieder der Unternehmensleitung sind zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung des Verbandes berufen und Vorstand im Sinne von § 26 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Der Verband wird durch jeweils zwei Mitglieder der Unternehmensleitung gemeinschaftlich vertreten. Im Innenverhältnis gilt, dass die Vertretung jeweils durch den Bundesvorsitzenden und ein weiteres Mitglied der Unternehmensleitung erfolgt, soweit der Bundesvorsitzende nicht verhindert ist.
- (4) Die Unternehmensleitung ist berechtigt, mit Zustimmung des Bundesvorstandes durch Vertretungsordnung eine oder mehrere rechtsgeschäftlich Bevollmächtigte zur Vertretung des Verbandes aufgrund einer Vollmacht zu berufen. Der Umfang der Bevollmächtigung ist in der Vertretungsordnung zu bestimmen, jedoch in jedem Fall auf den vom Bundesvorstand bestimmten Haushalt beschränkt.
- (5) Die Unternehmensleitung gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesvorstandes bedarf.

### § 30

#### Verbandsbeauftragte

- (1) Zur Wahrnehmung besonderer Aufgaben kann der Bundesvorstand Verbandsbeauftragte bestellen, der Landesvorstand bis zu zwei, darüber hinaus nur mit der Zustimmung des Bundesvorstands.
- (2) Für Verbandsbeauftragte gilt § 7 Abs. 2 entsprechend.

## VI. Gremien des Verbandes

### § 31

#### Verbandsschiedskommission

- (1) Die Verbandsschiedskommission wird von der ordentlichen Hauptversammlung gewählt. Sie besteht aus sieben Mitgliedern; es sind Ersatzmitglieder zu wählen. Auf Vorschlag der Mitglieder der Verbandsschiedskommission wählt die Hauptversammlung in weiteren Wahlgängen den Vorsitzenden und einen Stellvertreter aus der Mitte der Verbandsschiedskommission.
- (2) Scheidet der Vorsitzende der Verbandsschiedskommission während der Amtsperiode aus seinem Amt, rückt an seine Stelle der Stellvertreter; die Verbandsschiedskommission wählt aus ihrer Mitte einen neuen Stellvertreter. Scheidet ein anderes Mitglied der Verbandsschiedskommission aus dem Amt, rückt an seine Stelle das Ersatzmitglied, das bei der Wahl der Hauptversammlung die höchste Stimmenzahl erreicht hat. Steht kein Ersatzmitglied zur Verfügung, bleibt das Amt unbesetzt.
- (3) Die Mitglieder der Verbandsschiedskommission dürfen nicht dem Bundesvorstand oder einem Landesvorstand angehören; sie dürfen ebenfalls nicht Revisoren, Verbandsbeauftragte oder hauptamtliche Mitarbeiter des Verbandes oder seiner verbundenen Unternehmen und Organisationen sein.
- (4) Die Verbandsschiedskommission entscheidet auf Antrag über die Rechtmäßigkeit von
  - a) Verbandsausschlüssen,
  - b) Amtsentbindungen und -enthebungen,
  - c) Beschlüssen von Organen und den Vorständen des Verbandes auf örtlicher Ebene,
  - d) Wahlen auf allen verbandlichen Ebenen.

<sup>6</sup>Die Vorstände der Organisationsbereiche, der Ressourcenbereiche und der Ehemaligen bestehen aus dem jeweiligen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter(n).



## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

Sie entscheidet ferner über Beschwerden gegen Mitglieder, die satzungsmäßige Aufgaben für den Verband wahrnehmen.

Maßstab für die Entscheidungen der Verbandsschiedskommission sind die gesetzlichen Bestimmungen, die Satzung und die verbandlichen Ordnungen; die Verbandsschiedskommission übt kein eigenes Ermessen aus.

Sie unterrichtet den Bundesvorstand regelmäßig über ihre Tätigkeit und berichtet der Hauptversammlung über ihre Entscheidungen.

- (5) Anträge nach Absatz 4 sind nur innerhalb eines Monats nach Kenntnisnahme vom jeweiligen Sachverhalt zulässig, Wahlanfechtungen nur innerhalb von zwei Wochen.
- (6) Näheres zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder der Verbandsschiedskommission, zum Antragsrecht und zum Verfahren regelt die Schiedsordnung, die von der Hauptversammlung beschlossen wird.
- (7) Die Verbandsschiedskommission gibt sich zur Regelung interner Abläufe und ihrer Zusammenarbeit eine Geschäftsordnung.
- (8) Die Mitglieder der Verbandsschiedskommission nehmen, sofern sie keine Delegierten sind, ohne Stimmrecht an der Hauptversammlung teil.

### § 32 Revisoren

- (1) Die ordentliche Hauptversammlung wählt sieben Revisoren; es sind Ersatzmitglieder zu wählen. Auf Vorschlag der Revisoren wählt die Hauptversammlung in weiteren Wahlgängen den Geschäftsführenden Revisor und dessen Stellvertreter aus der Mitte der Revisoren.
- (2) Scheidet der Geschäftsführende Revisor während der Amtsperiode aus seinem Amt, rückt an seine Stelle der Stellvertreter; die Revisoren wählen aus ihrer Mitte einen neuen Stellvertreter. Scheidet ein anderer Revisor aus dem Amt, rückt an seine Stelle das Ersatzmitglied, das bei der Wahl der Hauptversammlung die höchste Stimmenzahl erreicht hat. Steht kein Ersatzmitglied zur Verfügung, bleibt das Amt unbesetzt.
- (3) Die Revisoren dürfen nicht dem Bundesvorstand oder einem Landesvorstand angehören; sie dürfen ebenfalls nicht Mitglieder der Verbandsschiedskommission,

Verbandsbeauftragte oder hauptamtliche Mitarbeiter des Verbandes oder seiner verbundenen Unternehmen und Organisationen sein.

- (4) Die Revisoren haben jederzeit das Recht und halbjährlich die Pflicht, das Finanzwesen des Verbandes zu prüfen.

Sie prüfen dabei insbesondere, ob

- die Mittel des Verbandes im Rahmen der Haushaltsermächtigung satzungsgemäß, sparsam und wirtschaftlich verwendet werden,
- die dazu erforderlichen Ordnungen durch den Bundesvorstand erlassen sind und eingehalten werden,
- das Vermögen des Verbandes ordnungsgemäß verwaltet wird,
- die Kassen ordnungsgemäß geführt werden.

Die Revisoren unterrichten den Bundesvorstand regelmäßig über ihre Prüfergebnisse und berichten der Hauptversammlung über ihre Tätigkeit.

- (5) Näheres zu den Rechten und Pflichten der Revisoren, zum Prüfverfahren und zur Behandlung der Ergebnisse regelt die Revisionsordnung, die von der Hauptversammlung beschlossen wird.
- (6) Die Revisoren geben sich zur Regelung interner Abläufe und ihrer Zusammenarbeit eine Geschäftsordnung.
- (7) Die Revisoren nehmen, sofern sie keine Delegierten sind, ohne Stimmrecht an der Hauptversammlung teil.

## VII. Schlussbestimmungen

### § 33 Satzungsänderung

- (1) Zu einer Satzungsänderung ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder der Hauptversammlung erforderlich.
- (2) Im Fall der Beanstandung oder Zurückweisung einer von der Hauptversammlung beschlossenen Satzungsänderung durch das Registergericht ist der Bundesvorstand ermächtigt, den Beschlusstext anzupassen, zu ergänzen oder zu erweitern, soweit dies für die Eintragung erforderlich ist. Satzungsänderungen die-

## Satzung des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V.

ser Art bedürfen einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands.

### § 34 Auflösung des Verbandes

- (1) Zur Auflösung des Verbandes ist eine Mehrheit von drei Vierteln der anwesenden Mitglieder der Hauptversammlung erforderlich.
- (2) Über die Verwendung des vorhandenen Vermögens entscheidet die Hauptversammlung mit einfacher Mehrheit.

### § 35 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist der Sitz des Verbandes.



## Zusammensetzung des Bundesvorstands nach der 21. Hauptversammlung



Bundvorsitzender  
Oberst André Wüstner



1. Stellvertreter des Bundesvorsitzenden  
Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher



2. Stellvertreter des Bundesvorsitzenden  
Oberstleutnant i.G. Marcel Bohnert



Stellvertretender  
Vorsitzender Sanitätsdienst  
Oberstabsfeldwebel  
Jürgen Kronschnabl



Vorsitzender Streitkräftebasis  
Stabsfeldwebel  
Josef Kistler



Stellvertretender  
Vorsitzender Streitkräftebasis  
Oberstabsfeldwebel  
Karl-Uwe Hahn



Vorsitzender ERH  
Hauptmann  
Ingo Zergiebel



Schatzmeister  
Hauptmann a.D.  
Jörg Greiffendorf



Justitiar  
Major d.R.  
Christian Sieh



Vorsitzender Fachbereich  
Beteiligungsrechte  
Oberstabsfeldwebel  
Sascha Altenhofen



Vorsitzender Fachbereich  
Besoldung, Haushalt  
und Laufbahnrecht  
Oberstleutnant i.G. Dr. Detlef Buch



Stellvertreter des  
Vorsitzenden ERH  
Hauptmann a.D./Stabshauptmann d.R.  
Ernst Wendland



Vorsitzender Cyber- und  
Informationsraum  
Oberstabsbootsmann  
Holger Weihe



Stellvertreter des Vorsitzenden  
Cyber- und Informationsraum  
Technischer Regierungsamtsinspektor  
Bernd Kaufmann



Vorsitzender Ressourcenbereiche  
Hauptmann  
Kai-Ingo Behnke



Vorsitzender Fachbereich  
Zivile Beschäftigte  
Klaus-Hermann Scharf



Vorsitzender Heer  
Oberstleutnant  
Robert Thiele



Stellvertretender  
Vorsitzender Heer  
Oberstabsfeldwebel  
Frank Heidemann



Vorsitzender Luftwaffe  
Oberstabsfeldwebel  
Heiko Stotz



Stellvertreter des Vorsitzenden  
Ressourcenbereiche  
Oberstleutnant  
Andreas Geckes



Stellvertreter des Vorsitzenden  
Ressourcenbereiche  
Hauptmann  
Burghard Marwede



Landesvorsitzender Nord  
Oberstleutnant  
Thomas Behr



Landesvorsitzender Ost  
Hauptmann a.D.  
Uwe Köpsel



Stellvertretende  
Vorsitzende Luftwaffe  
Oberfähnrich  
Hülya Sützen



Vorsitzender Marine  
Fregattenkapitän  
Marco Thiele



Stellvertretender  
Vorsitzender Marine  
Oberstabsbootsmann  
Roy Meinhard



Vorsitzender Sanitätsdienst  
Oberstabsfeldwebel  
Stefan Sprengers



Landesvorsitzender  
Süddeutschland  
Stabsfeldwebel a.D.  
Gerhard Stärk



Landesvorsitzender West  
Oberstleutnant  
Lutz Meier



Deutscher  
Bundeswehrverband

**Ich bin Mitglied im DBwV –**

**Ich lese das Magazin ONLINE!**



**Jetzt auch  
über die  
DBwV-App**

- **Machen Sie mit und gewinnen Sie ein iPad**
- **Diese verlosen wir jeden Monat unter den Teilnehmern**



**Ich möchte das Verbandsmagazin nur online lesen**



Zudem verlosen wir jeden Monat ein Paar **HAKX** -Stiefel

Änderungsmeldungen aufrufen und einfach Haken setzen



Weitere Infos unter [www.dbwv.de](http://www.dbwv.de)

## **Bundesgeschäftsstelle Berlin**

Stresemannstraße 57

10963 Berlin

Tel.: 030 259260-0

Fax: 030 259260-2999

E-Mail: [service@dbwv.de](mailto:service@dbwv.de)



# Für Dich.

[www.dbwv.de](http://www.dbwv.de)