

Beschlüsse

20. Hauptversammlung
vom 13. bis 17. November 2017

Deutscher
BundeswehrVerband

Für unsere Mitglieder!

Einmal mehr hat sich gezeigt, dass die Hauptversammlung die Herzkammer des Deutschen BundeswehrVerbands ist. Ganz unserem Motto entsprechend, war sie unabhängig, bewährt und vor allem erfolgreich! Die zu Beginn der letzten Amtsperiode definierten Ziele – bessere soziale Rahmenbedingungen, mehr an Ausrüstung, Personal und Haushalt für die Bundeswehr –, aber auch wachsende Mitgliedszahlen, wurden erreicht. Verglichen mit Stand und Ausblick zur 19. Hauptversammlung hat die Bundeswehr einen riesigen Schritt nach vorn gemacht. Nun haben die rund 260 Delegierten eine Satzungsreform beschlossen, die den DBwV an neue Rahmenbedingung anpasst, und insgesamt 602 Anträge beraten. Damit wurde dem neuen Bundesvorstand ein anspruchsvoller politischer Auftrag für die kommenden vier Jahre mit auf den Weg gegeben, den ich als Bundesvorsitzender stellvertretend für meine Mitstreiter gerne annehme.

Die Hauptversammlung ist ihrem Anspruch erneut gerecht geworden und hat gestaltet, statt nur zu verwalten. Dieser Beschlussumdruck, aber auch unsere politische Erklärung während der Hauptversammlung belegen darüber hinaus nicht zuletzt, dass der DBwV unverändert der institutionalisierte Staatsbürger in Uniform ist. Wir halten uns dabei auch an die Worte Michael Wolffsohns, die dieser anlässlich des 20. Juli gesagt hat: „In einer Demokratie muss keiner Widerstand leisten. Widersprechen kann jeder, und Widerspruch gehört zur Demokratie.“

An dieser Stelle möchte ich besonders jenen Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen danken, die sich von der Kameradschaftsebene über die Landesversammlungen bis zur Hauptversammlung eingebracht haben. Die Bundeswehr mag personell historisch klein sein, ihrer Vielfalt hat dies jedoch keinen Abbruch getan, eher im Gegenteil. Genau daraus schöpfen wir unsere Kraft, und so ist es über alle Unterschiede hinweg erneut gelungen, wegweisende Beschlüsse zu fas-

sen, deren Umsetzung das Leben der Menschen der Bundeswehr, ob aktiv oder im Ruhestand, verbessern wird.

Heute muss unsere Bundeswehr sowohl Landes- und Bündnisverteidigung als auch Internationales Krisenmanagement beherrschen. Hinzu kommen viele einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben. Die Herausforderungen sind enorm, und gerade deshalb braucht es einen starken Berufsverband.

Wir wissen: Das Geheimnis des Könnens liegt im Wollen. Und wir wollen, wie bereits seit über 60 Jahren, auch weiterhin erfolgreich Verbandspolitik betreiben. Aus einem einfachen, aber bestechenden Grund: weil bei uns der Mensch im Mittelpunkt steht. Dabei zähle ich auf Ihre tatkräftige Unterstützung. Für unser gemeinsames Ziel wünsche ich uns Glück, Beharrlichkeit, Ausdauer und viel Erfolg.

Ich
André Wüster



Inhalt

Vorwort des Bundesvorsitzenden	2
Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbands e. V.	4
Sachgebiet I: Sicherheits- und Gesellschaftspolitik	10
Sachgebiet II: Innere Führung	14
Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht	18
Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete	27
Sachgebiet V: Versorgungsrecht	33
Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik	36
Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL	47
Sachgebiet VIII: Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden	53
Sachgebiet IX: Besondere Angelegenheiten der Beschäftigten	55
Satzungsreform 2017 (Neufassung)	60
Zusammensetzung des Bundesvorstands nach der 20. Hauptversammlung	70



Grundsatzprogramm

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 BundeswehrVerbands e. V.

A. Selbstverständnis des Deutschen BundeswehrVerbands

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*) 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 Naziregime, 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 BundeswehrVerbands. 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 in Deutschland. Auch das Wirken des Deutschen BundeswehrVerbands 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 BundeswehrVerband eng und vertrauensvoll mit den gesetzlich garantierten Mitarbeitervertretungen der jeweiligen Bereiche (Personalvertretungen, Betriebsräte, Vertrauenspersonen und deren Gremien, Schwerbehindertenvertre-

*) 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 BundeswehrVerbands e. V.

tungen und andere Sondervertretungen) zusammen. Dabei nimmt er insbesondere über die Begleitung von und Mitwirkung in deren gesetzlichen Verfahren maßgeblich gestaltenden 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 BundeswehrVerbands 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 militärischen 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 BundeswehrVerbands 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 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 BundeswehrVerbands 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.



Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbands e. V.

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.

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 Grundlagendokumenten 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 Bun-

Grundsatzprogramm des Deutschen BundeswehrVerbands e. V.

deswehr 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 anderen 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.

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.



Sachgebiet I

Sicherheits- und Gesellschaftspolitik

I/01 Anerkennung der Soldaten in der Gesellschaft

Der Bundesvorstand wird beauftragt, seine Anstrengungen und Einflussnahme in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Einrichtungen auf die Fraktionen des Deutschen Bundestages und alle anderen Einrichtungen der Bundesregierung dahingehend zu verstärken, die Rolle und Aufgaben der Bundeswehr noch intensiver in allen Bereichen von Politik und Gesellschaft darzustellen und die volle Anerkennung der Bundeswehr in Politik und Gesellschaft zu erreichen.

I/02 Bedeutung der Bundeswehr in der Gesellschaft

In weiten Teilen der Bevölkerung sind die Bedeutung und die Notwendigkeit von Streitkräften unbekannt.

Deshalb fordert der DBwV, dass die Bedeutung und die Notwendigkeit der Bundeswehr sowie die Besonderheiten des Soldatenberufes verstärkt in der Gesellschaft dargestellt werden. Dazu gehört unter anderem der freie Zugang von Jugendoffizieren zu allen weiterführenden Schulen sowie Veranstaltungen der Bundeswehr auch außerhalb von Standorten.

I/03 Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD)/ des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) im Bereich des Sanitätsdienstes der Bundeswehr

Der DBwV möge die „Möglichkeit zur Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes (BFD) / des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) im Bereich des Sanitätsdienstes der Bundeswehr“ vorantreiben.

I/04 Deutscher Bundeswehrverband und Europa

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union werden in ihrer Integrität und Stabilität bedroht durch Cyber-Angriffe, hybride Kriegsführung und Terrorismus. Weder Deutschland noch ein anderer Mitgliedstaat der Europäischen Union kann die beschriebenen Krisen allein bewältigen. Die Krisen, die wir täglich erleben, führen uns dies vor Augen. Solidarität innerhalb der Europäischen Union ist gefragt. Hierzu ist wechselseitige Unterstützung unerlässlich. Die Stärkung Europas ist von strategischer Bedeutung. Sie dient der Verteidigung der Menschen- und Grundrechte, für welche Deutschland einsteht. Aus diesen Gründen sind die Europäische Union (EU), die North Atlantic Treaty Organization (NATO) und die United Nations Organization (UNO) als kollektive Sicherheitssysteme

me zwingend erforderlich. Im Jahr 2016 stellte die Hohe Vertreterin der EU für Außen- und Sicherheitspolitik, Federica Mogherini, ihr Konzept einer globalen Strategie vor, mit dem die EU – sicherheitspolitisch betrachtet – widerstandsfähiger wird. Deutschland muss sich seiner Verantwortung innerhalb Europas bewusst sein und eine führende Rolle, insbesondere bei der Umsetzung des Konzeptes der globalen Strategie, einnehmen.

Der Deutsche Bundeswehrverband begrüßt die europäische Einigung und Integration. Die Europäische Union fördert und garantiert die Freiheit, den Frieden und die Sicherheit der europäischen – das heißt auch der deutschen – Bürgerinnen und Bürger.

Vor diesem Hintergrund muss Folgendes gewährleistet sein:

1. Um die Interessen der Soldatinnen und Soldaten sowie der zivilen Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte) des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr bestmöglich vertreten zu können, ist der Deutsche Bundeswehrverband Mitglied bei der European Confederation of Independent Trade Unions (CESI), der European Organisation of Military Associations (EUROMIL) und der Europäischen Bewegung Deutschlands (EBD).
2. Die Mitgliedschaften sollen sicherstellen, dass
 - a) bei bi- und multinationalen Kooperationen die Anwendung der Grund- und Menschenrechte (insbesondere das Recht auf Koalitionsfreiheit gemäß Art. 11 EMRK, Art. 12 und 28 GR-Charta der EU sowie Art. 9 GG) unter Beachtung der in Deutschland geltenden besoldungs-, dienst- und versorgungsrechtlichen sowie sozialpolitischen Vorschriften für Angehörige des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr auch künftig erfolgt.
 - b) der Deutsche Bundeswehrverband Einfluss auf die Diskussionen in Deutschland und insbesondere in der EU nehmen kann, um die Regelungen des europäischen Primär- und Sekundärrechtes, die zunehmend die nationale Gesetzgebung beeinflussen, bereits bei der Entstehung mitgestalten zu können und damit Vorsorge treffen zu können, dass Lösungen nicht dem Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners folgen.
 - c) europäische Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung, zu Arbeitszeitregelungen und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auch für Soldatinnen und Soldaten auf dem Niveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Beamtinnen und Beamten des Öffentlichen Dienstes umgesetzt werden.

Sachgebiet I: Sicherheits- und Gesellschaftspolitik

- d) der Deutsche Bundeswehrverband nicht nur auf gemeinsame Aus- und Fortbildung sowie Trainingseinheiten von Soldatinnen und Soldaten der europäischen Armeen hinwirken kann, sondern auch neue Ideen einbringen kann.
3. Als konkrete Handlungsfelder im Rahmen der Mitgliedschaften sieht der Deutsche Bundeswehrverband die:
 - a) Erweiterung der Lobbyarbeit auf die Abgeordneten des Europäischen Parlamentes,
 - b) weitere Zusammenarbeit mit allen deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments und nicht nur mit Mitgliedern in fachlich relevanten Ausschüssen sowie
 - c) weitere Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Gewerkschaften sowohl auf europäischer Ebene als auch anderer Mitgliedstaaten.
4. Auf europäischer Ebene muss die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) durch bindende Beschlussfassung reaktions- und handlungsfähiger werden.
5. Die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP), als Teil der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP), soll zu einer Europäischen Verteidigungsunion weiterentwickelt werden. Mit dem Konzept der globalen Strategie kommen die EU-Mitgliedstaaten einer Europäischen Verteidigungsunion näher. Es beinhaltet ein „EU-Weißbuch“ und wird schrittweise – insbesondere durch Einrichtung eines europäischen Verteidigungsfonds – umgesetzt. Es soll umgesetzt werden, weil die Sicherheit der EU im Inneren von der Sicherheit der EU im Äußeren abhängt, wofür die Resilienz der EU gestärkt werden muss.
6. Mit denjenigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die vergleichbar integrationswillig sind, müssen im Rahmen der Ständig Strukturierten Zusammenarbeit (SSZ) sowohl die militärischen als auch die zivilen Fähigkeiten weiter integriert werden. Weil die Kooperationen aus nationalen Kontingenten bestehen, kann – nicht in naher, aber in ferner Zukunft – bspw. eine am Einsatz orientierte „Europäische Armee“ zusammengestellt werden, ohne dass es stehende Truppen gibt.
7. Bevor der Weg zu einer Europäischen Verteidigungsunion und insbesondere einer Europäischen Armee gegangen wird, soll
 - a) ein formales Gremium der europäischen Verteidigungsministerinnen und Verteidigungsminister die informellen Treffen ablösen. Dieses Gremium tagt formell und fasst Beschlüsse, mit denen eine gemeinsame Strategie festgelegt wird.
 - b) ein ordentlicher Ausschuss für Verteidigung implementiert werden, der den Unterausschuss für Verteidigung des Ausschusses für Auswärtige Angelegenheiten im Europäischen Parlament ersetzt.
8. Die Übertragung nationaler Fähigkeiten auf die europäische Ebene bedeutet die Aufgabe von Souveränität, welche heute für eine Europäische Armee nicht aufgegeben werden soll, sodass diese ein Fernziel bleibt. Es müssten mehrere Voraussetzungen für einen solchen Transfer erfüllt werden. Das Aktivieren einer an den Bedürfnissen der beschriebenen Einsätze ausgerichteten Europäischen Armee müsste unter einen Parlamentsvorbehalt gestellt werden. Das heißt, dass es sich um eine Parlaments- und nicht um eine Exekutivarmee handeln müsste. Ein „Ombudsmann“, der dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

ähnelt und mindestens die in Art. 45b GG fest geschriebenen Rechte hat, müsste installiert und vom Europäischen Parlament gewählt werden. Bei den Grundsätzen der Inneren Führung und dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform dürfte es keine Einschnitte geben.

9. Auch wenn durch Synergien bei der Ausbildung, der Beschaffung und Instandhaltung von Material, der Entwicklung und Forschung, der Infrastruktur oder dem zivil-militärischen Personalkörper gespart wird, müssen die „niedrigen“ nationalen Verteidigungshaushalte ausreichend „hoch“ bleiben. Die Verteidigungsausgaben der EU müssen den NATO-Kriterien entsprechen. Die NATO-Staaten zielen darauf ab, sich auf den Richtwert von 2 Prozent des BIP zuzubewegen, was für Deutschland derzeit ca. 60 Milliarden Euro bedeutet.
10. Der Bundesvorstand wertet jährlich den personellen und finanziellen Einsatz seitens des DBwV für die europäischen Angelegenheiten aus und stellt den Zielerreichungsgrad hinsichtlich Effektivität und Effizienz fest, um den Verbleib in den Gremien auf europäischer Ebene zu prüfen.

I/05 Keine Öffnung der Streitkräfte für EU-Bürger

Der DBwV setzt sich dafür ein, die Streitkräfte nicht für EU-Bürger zu öffnen.

I/06 Auslandseinsätze

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. Mit den weltpolitischen Veränderungen sind auch die Ansprüche an Deutschland als europäische Führungsmacht und damit auch an die Bundeswehr stark gewachsen.

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 Soldatinnen und Soldaten in Auslandseinsätzen erleben, prägt sie oft auch noch lange nach dem Einsatz oder dem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Die politisch Verantwortlichen tragen die Verantwortung für die in Einsätzen gemachten Erfahrungen und die dort gewonnenen Eindrücke. Diese Erkenntnisse müssen bei künftigen Einsätzen umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der begonnene Weißbuchprozess muss zwingend vorangetrieben werden, weiterer Ableitungen bedarf es nicht nur im Geschäftsbereich des BMVg, sondern innerhalb der ganzen Bundesregierung. Mehr denn je muss das Konzept der Vernetzten Sicherheit mit realem politischem Handeln unterfüttert werden.
2. Deutschland fällt zunehmend die Rolle einer Gestaltungs- und Bindungsmacht in der EU zu. Die Bundesregierung muss dieser gerecht werden, indem sie als starker und zuverlässiger Partner



Sachgebiet I: Sicherheits- und Gesellschaftspolitik

auftritt, Möglichkeiten und Grenzen ihre Handlungsfähigkeit 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. Die Empfehlungen der Kommission „zur Überprüfung und Sicherung der Parlamentsrechte bei der Mandatierung von Auslandseinsätzen der Bundeswehr“ zeigen Optimierungsbedarf auf.
4. Funktionsvoraussetzung für die Bundeswehr ist eine tiefe Verankerung in der Gesellschaft. Wesentliche Voraussetzung dafür ist eine öffentlich geführte sicherheitspolitische Debatte.
5. Die Ausrichtung der Einsatzsystematik an einem ausgewogenen Verhältnis (grundsätzlich 4/20) ist lange überfällig. Hierzu ist eine verbindliche Regelung im Sinne eines individuellen Belastungsmanagements schnellstmöglich zu implementieren.
6. 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 alle Angehörigen¹ zu berücksichtigen.
7. Die verstärkte Berücksichtigung externer Lösungen bei der bewirtschafteten Betreuung und eine gewerblich abgestützte Leistungserbringung bei der einsatzbezogenen Betreuung dürfen nicht zu einer Auslagerung der Verantwortung des Dienstherrn führen.
8. Es bedarf einer Überarbeitung der Verleihungskriterien für einsatzbezogene Orden und Ehrenzeichen. Insbesondere muss die Einsatzmedaille der Bundeswehr rückwirkend bis zum 1. November 1991 verliehen werden können.
9. Die Beschleunigung der Beschaffungsverfahren auch für den Sofortbedarf und die Implementierung gleicher Regelungen unabhängig von Begriffsdefinition und Einordnung des Einsatzes muss vorangetrieben werden. Gleichzeitig müssen die Wertgrenzen zur direkten Auftragsvergabe für Einsatzverbände angehoben werden.
10. Dringend notwendige umfangreiche Modifikationen im Bereich Besoldung/Vergütung müssen vorgenommen werden. Insbesondere der Auslandsverwendungszuschlag (AVZ) ist unabhängig von Begriffsdefinition und Einordnung des Einsatzes sowie auf die Einsatzvorbereitung anzuwenden. Gleichzeitig ist der AVZ durch eine Reduzierung der Stufen zu vereinfachen.
11. Eine Klarstellung des Geltungsbereichs der Einsatzversorgung ist zwingend geboten – jeder Bundeswehrangehörige, der durch die Ausübung seines Dienstes im Einsatz geschädigt wird, muss vollumfänglich versorgt werden. Angehörige müssen in die Betrachtung einbezogen werden.
12. Erforderliches Material und Ausrüstung für den Einsatz muss in vollem Umfang bereits bei der Einsatzvorbereitung zur Verfö-

gung stehen. Beschaffungsverfahren müssen beschleunigt, aber vor allem ausreichende Haushaltsmittel bereitgestellt werden.

I/07 Einsatzvor- und -nachbereitung

Innerhalb des Themenkomplexes Einsatz fordert der DBwV:

1. Einsatzvorbereitungsseminare (EVBS) für alle Soldaten und ihre Angehörigen;
2. Übernahme aller Kosten für die Angehörigen bei den Einsatzvor- und Einsatznachbereitungsseminaren (EVBS / ENBS).

I/08 Einsatz im Inneren nur in engen Grenzen

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

I/09 Übertragung von taktischen Einsatzgrundsätzen auf den Auslandseinsatz/Bedarfsgerechte personelle Stellenbesetzungslisten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass taktische Einsatzgrundsätze im Grundbetrieb auch im Einsatz angewandt werden und die Stellenbesetzungslisten gemessen am Bedarf ausgeplant werden.

I/10 Aufbau von Einsatzliegenschaften vor Eintreffen der Truppe

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei künftigen Auslandseinsätzen der Bundeswehr die Infrastruktur grundsätzlich vor Eintreffen der Truppe eingerichtet wird.

I/11 Verbesserung der Feldpostversorgung im Einsatz

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass die Versorgung mit Feldpost im Auslandseinsatz für Kleinkontingente verbessert wird.

I/12 Betreuungskommunikation seegehender Einheiten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Betreuungskommunikation seegehender Einheiten verbessert und auf das Niveau für Soldaten in besonderer Auslandsverwendung angeglichen wird.

I/13 Anerkennung und Einsatzmedaille für ACE GUARD

Der DBwV setzt sich für die Anerkennung des NATO-Einsatzes ACE GUARD 1991 und die Verleihung von Einsatzmedaillen für die Teilnehmer ein.

I/14 Veteranen in der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband beschäftigt sich seit vielen Jahren kontinuierlich mit dem Thema der Veteranen der Bundeswehr. Ziele dieses Engagements sind die gesellschaftliche Anerkennung soldatischen Dienens sowie die Ermöglichung konkreter Fürsorgeverpflichtungen gegenüber den ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr. In der Öffentlichkeit wird Veteranenpolitik oft mit einer Definition des

¹ Angehörige im Sinne dieser Forderung sind die Ehegatten, die Lebenspartner oder in gerader Linie verwandte oder verschwägerte Personen

Sachgebiet I: Sicherheits- und Gesellschaftspolitik

Veteranenbegriffes verknüpft. Der DBwV, die Bundeswehr, der Verband der Reservisten der Bundeswehr und weitere Gruppen beteiligen sich an dieser Diskussion. Der DBwV hat hierzu eine Position, die sich aus der Beschlusslage der 19. Hauptversammlung vom November 2013 ergibt. Die Kernaussage lautet, dass die Definition des Begriffs „Veteran der Bundeswehr“ nicht zu Ausgrenzungen führen darf. Der DBwV hat in der Vergangenheit eine Führungsrolle in der öffentlichen Diskussion für die Erreichung der beschriebenen Ziele und für die Wahrnehmung der Interessen der Mitglieder des DBwV eingenommen und muss dies auch weiterhin tun.

Daher vertritt der Deutsche Bundeswehrverband folgenden Standpunkt:

1. Genauso wie für alle aktiven Soldaten, setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband für die Betreuung, Fürsorge, Nachsorge, Versorgung und Hilfestellung für alle ehemaligen Soldaten ein und spricht sich für eine Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung aus.
2. Der DBwV muss sich weiter in die Debatte um den Veteranenbegriff einbringen. Für den DBwV ist es von zentralem Stellenwert, dass eine mögliche Definition des Begriffs „Veteranen der Bundeswehr“ keine ausgrenzende oder spaltende Wirkung haben darf.
3. Sollte es vor diesem Hintergrund erforderlich sein, eine Definition für die Bezeichnung „Veteranen der Bundeswehr“ zu finden, kann der DBwV folgender Definition zustimmen:
„Veteranin der Bundeswehr oder Veteran der Bundeswehr sind alle früheren Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit sowie Grundwehrdienstleistende und Freiwillig Wehrdienst Leistende, die ehrenhaft aus dem Dienst in der Bundeswehr ausgeschieden sind.“
4. Der DBwV fordert eine neue Veteranenkonzeption, die neben Kriterien für eine Veteranenkultur auch Maßnahmen gegen die hohe Dunkelziffer bei einsatzbedingten psychischen Erkrankungen enthält.
5. Träge bürokratische Abläufe und Untätigkeit dürfen nicht zu Lasten der Einsatzgeschädigten gehen. Daher soll für WDB-Verfahren eine Höchstdauer von einem Jahr festgelegt werden. Wenn der Bescheid nicht innerhalb eines Jahres vorliegt, ist die WDB vorläufig anzuerkennen.
6. Die Behandlung und Integration von Einsatzversehrten ist zu verbessern.
7. Zur Gewährleistung des Behandlungserfolges muss bei Familien- und Angehörigenseminaren im Rahmen einer Einzelfallprüfung durch den behandelnden Truppenarzt über die tatsächliche Anzahl der teilnehmenden Angehörigen entschieden werden und für diese eine Kostenübernahme erfolgen.
8. Eine wissenschaftliche Studie zu adjuvanten Therapien muss durchgeführt werden, um Notwendigkeit und Erfolg von ergänzenden oder unterstützenden Therapiemaßnahmen (unter anderem tiergestützte Therapie) nachzuweisen.

I/15 Gleichstellung der Rechtsverhältnisse ehemaliger Soldaten der Nationalen Volksarmee (NVA)

Auf Grundlage der in Art. 1, Art. 3 Abs. 3, Art. 19 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerten Grundrechte, der Regelungen für die Angehörigen der ehemaligen Deutschen Wehrmacht in der

sog. Himmeroder Denkschrift von 1950 und den Kernaussagen des vom Deutschen Bundeswehrverband eingeholten Rechtsgutachtens, unter anderem über die Versorgungsfragen ehemaliger Soldaten der NVA, fordert der DBwV von der Bundesregierung die unverzügliche Anerkennung der ehemaligen Soldaten der NVA als deutsche Soldaten i.S.d. Soldatengesetzes.

I/16 Gleichstellung eheähnlicher Lebensgemeinschaften

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass unverheiratete Paare in nachfolgend aufgeführten Situationen den verheirateten Paaren gleichgestellt werden:

- Berücksichtigung des Partners bei Versetzungen
- Berücksichtigung des Partners bei der Umzugskostenvergütung
- Gewährung von Sonderurlaub zur Betreuung des Partners bzw. von Kindern
- Familienheimfahrten
- Einsatzversorgungsgesetz
- bei schwerer Krankheit

Die Grundlage bildet ein gemeinsamer, berücksichtigungsfähiger Hausstand.

I/17 Förderung des Ehrenamtes

Aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige bzw. Hinterbliebene, die ein Ehrenamt übernehmen, müssen verbessert gefördert werden, damit sie dieses Amt auch sachgerecht und ohne finanzielle Einbußen ausüben können. Auf die Beseitigung regionaler oder kommunaler Unterschiede soll eingewirkt werden.

I/18 Opferschutz verbessern

Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich für eine Kooperation mit dem „Weißen Ring“ einzusetzen.

I/19 Rundfunkgebührenbefreiung für Schwerbehinderte

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Rücknahme der Erhebung von „Haushaltsabgabe“ für Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „RF“ zum 1. Januar 2013.

I/20 Förderung von häuslicher Pflege

Die häusliche Pflege in Deutschland wird bei weitem nicht so unterstützt wie eine stationäre Pflege in staatlichen, kirchlichen oder privaten Pflegeeinrichtungen. Der Deutsche Bundeswehrverband fordert ein grundsätzliches gesellschaftliches Umdenken. Eine Änderung von althergebrachten und politisch begründeten Sichtweisen muss herbeigeführt werden (unter anderem durch Bereitstellung von Lehrgängen für Familienangehörige).

I/21 Keine Ombudsfrau für Verstöße gegen die sexuelle Identität von Soldaten

Der DBwV unterstützt nicht die Absicht des BMVg, im Referat „Chancengleichheit“ zusätzlich eine Ombudsfrau für Verstöße gegen die sexuelle Identität von Soldaten zu etablieren.



Sachgebiet II

Innere Führung

II/01 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 Potentialen, 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 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 Verhinderung 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 Vakanzenmanagement.
2. **Diversity-Management-System umsetzen².** 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 sowie spezielle Angebote mit Bezug zum Spannungsfeld Familie und Beruf/Dienst müssen wesentlicher Bestandteil ihrer Ausbildung werden.
4. **Nachwuchs befähigen.** Auch die Sensibilisierung von Führungskräften von morgen – zum Beispiel an den Universitäten – ist im Hin-

blick auf Chancengerechtigkeit von zentraler Bedeutung, denn während der ersten Tage und Wochen in den Streitkräften erfolgt eine entscheidende Prägung.

5. **Mentorenprogramme institutionalisieren.** Mentorenprogramme für den Führungsnachwuchs stellen einen Mehrwert dar und bieten wechselseitige Vorteile. Die bereits begonnene Einführung der Mentorenprogramme in der Bundeswehr ist nicht nur auf das „Spitzenpersonal“ mit „Spitzenbeurteilungen“ zu begrenzen. 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 Ausrüstung wird derzeit 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. **Hotline für Betroffene von sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie deren Vorgesetzten einrichten.** Nicht nur Betroffene haben Beratungsbedarf, sondern auch Vorgesetzte. Sie sind oft unsicher im Umgang mit mutmaßlichen Opfern und Tätern. Hier ist eine schnelle und unbürokratische Hilfe in Form einer ersten – im Bedarfsfall auch anonymen – Beratung notwendig. Insbesondere angesichts des steigenden Frauenanteil bei Auslandseinsätzen könnte diese telefonische Kontaktmöglichkeit eine große Hilfe sein.

² Regelung zur Nutzung der Vielfalt

Sachgebiet II: Innere Führung

10. **Bei der Überarbeitung des Beurteilungssystems beachten:** 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 „Genderkompetenz“³ oder „Integrative Fähigkeiten“.
11. **Seelsorge unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft gewährleisten.** Jeder Mensch hat in bestimmten Lebenslagen das Bedürfnis nach Seelsorge. Diese muss im Grundbetrieb und bei den Einsätzen gewährleistet sein.

II/02 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. Erste bleibt in militärischer Hand, bei zweiter 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.
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 gegebenenfalls als Soldaten ohne Beurlaubungsstatus 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 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. Wegen der allgemeinen Reduzierung der Flugstunden in den Geschwadern der Bundeswehr ist ein Ausbau der bundeswehrinternen Weiterbildungsmöglichkeiten auch an der einzigen Ausbildungseinrichtung mit Priorität zu behandeln. 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 versprochene 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 Radarerfassung 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.

II/03 Innere Führung

Die Innere Führung bestimmt das Selbstverständnis und die Identität der Soldatinnen und Soldaten, indem sie die Werte und Normen des Grundgesetzes als Grundlage allen Handelns in den Streitkräften verankert. Sie gilt als 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. Da die Welt immer anspruchsvoller und komplizierter wird, ist ein mitdenkender Staatsbürger in Uniform wichtiger denn je. Die Innere Führung richtet sich in besonderem Maße an Vorgesetzte, die Ihnen anvertraute Menschen nach diesen Prinzipien führen, ausbilden und erziehen. Das Konzept des „Führen durch Auftrag“ bleibt hierbei weiterhin unerlässlich. Durch den sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Wandel sowie aufgrund der Tatsache, dass die Bundeswehr eine

³ Der Begriff „Genderkompetenz“ beschreibt die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.



Sachgebiet II: Innere Führung

Freiwilligenarmee geworden ist, haben sich neue Herausforderungen für die Bundeswehr ergeben. Für deren Bewältigung sind eine intensivere Vermittlung des Konzepts der Inneren Führung sowie dessen kontinuierliche Weiterentwicklung unter gleichzeitiger Beibehaltung seiner identitätsstiftenden Prinzipien erforderlich. Dies gilt besonders mit Blick auf die steigende Bedeutung multinationaler Einsätze. Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass das Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr zentrale Positionen des DBwV zur Inneren Führung widerspiegelt.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert deshalb:

1. die stetige Weiterentwicklung und zeitgemäße Anpassung der Inneren Führung zusammen mit der „Auftragstaktik“ an die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Bundeswehr unter Beibehaltung der grundsätzlichen Prinzipien der Inneren Führung;
2. die Sicherstellung einer konsequenten, praxisnahen Vermittlung und Umsetzung der Grundsätze der Inneren Führung, sowohl im normalen Ausbildungs- und Dienstbetrieb, als auch im Rahmen internationaler Einsätze;
3. die konsequente Umsetzung des Weißbuches 2016 auch im Sinne einer weiteren Verankerung der Inneren Führung als Kern des Selbstverständnisses der Bundeswehr und als deren Unternehmenskultur;
4. eine Fundierung soldatischer Dienens auf Basis sicherheits- und verteidigungspolitischer Ziele. Hierzu müssen die Inhalte des Weißbuches 2016 allen Soldatinnen und Soldaten vermittelt werden;
5. Das gegenseitige Treueverhältnis und die daraus erwachsene Fürsorgepflicht sind Bestandteil der Inneren Führung, deren Ausgestaltung Aufgabe aller Vorgesetzten der Bundeswehr sein muss;
6. die Innere Führung weiterhin als Grundlage allen Handelns zu sehen;
7. Die Traditionslinien der Bundeswehr müssen als integraler Bestandteil des Selbstverständnisses der Bundeswehr kontinuierlich vermittelt und bei Bedarf weiterentwickelt werden;
8. Die Arbeitsbedingungen und Dienstabläufe sind in jeder Hinsicht so zu gestalten, dass die Soldatinnen und Soldaten die Grund- und Menschenrechte, welche sie verteidigen sollen, auch im täglichen Dienstbetrieb selbst wahrnehmen können;
9. Um die Bundeswehr weiterhin in der Mitte der Gesellschaft zu verankern, muss die politische Bildung in den Streitkräften intensiviert werden. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der Aussetzung der Wehrpflicht;
10. Die Grundsätze der Inneren Führung müssen auch im Bereich der zivilen Beschäftigten vermittelt werden, um die Identifikation mit den Streitkräften und ihrem Auftrag zu fördern;
11. In den Streitkräften sollte zwingend eine angemessene Fehlerkultur verinnerlicht und angewendet werden. Probleme und Fehler müssen das verantwortliche Führungspersonal erreichen.

Dazu ist das Dienstrecht unter Berücksichtigung folgender Eckpunkte konkurrenzfähig weiter zu entwickeln:

1. Die Garantie umfassenden, rechtzeitigen und effektiven Rechtsschutzes ist in den einschlägigen Gesetzen (WBO, WDO, SG) weiter zu stärken;
2. Die volle Ausübung aller Bürger- und Menschenrechte nach dem Grundgesetz ist zu gewährleisten, soweit sie nicht ausdrücklich unter Beachtung des Grundgesetzes vom Parlament eingeschränkt worden sind;
3. Gegenseitige Treue und die daraus erwachsende Fürsorge müssen sich insbesondere im Einsatz ausdrücken, zum Beispiel in den Bereichen

Einsatzversorgung, Betreuung der Soldat(inn)en und Familien im Einsatz, medizinische Versorgung in einer im Inland üblichen Qualität und Rechtsschutz bei Straf- und Disziplinarverfahren aus Anlass von Zwischenfällen im Dienst. Letztgenanntes beinhaltet insbesondere die Gewährleistung aller Beschuldigtenschutzrechte auch bei Vorfällen im Einsatzland.

4. Alle Schlechterstellungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr bei Regelung der Dienstbedingungen sind im Verhältnis zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bundesdienst umgehend und vollständig zu beseitigen. Schlechterstellungen sind nur zuzulassen, soweit dies durch zwingende Erfordernisse des militärischen Dienstes unausweichlich ist.
5. Die Mitsprache in innerdienstlichen Fragen ist Teil der Unternehmenskultur der Streitkräfte und somit, analog zur Inneren Führung, kontinuierlich zu verbessern.

II/04 Verpflichtender Unterricht zu Interessenvertretungen/berufsständischen Organisationen in der AGA

Der DBwV möge sich dafür einsetzen, dass Unterrichtszeiten zur Vorstellung von Interessenvertretungen/berufsständischen Organisationen in der Allgemeinen Grundausbildung gemäß ANTRA 1 ausgewiesen werden.

II/05 Einführung einer flächendeckenden Ethikausbildung

Der DBwV möge sich in besonderem Maße für eine Ethikausbildung in den Streitkräften, vorrangig für Führungspersonal, einsetzen.

II/06 Verbesserung der Beteiligungsrechte

Unter Beteiligung wird heute das „getrennte Beteiligungsmodell“ verstanden. Nach ihm gibt es auf der einen Seite Personalvertretungen (Örtlicher Personalrat, Gesamtpersonalrat, Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat) und auf der anderen Seite Vertrauenspersonen (Vertrauenspersonen, Vertrauenspersonenausschüsse, Gesamtvertrauenspersonenausschuss und Vertrauenspersonenversammlungen). Die parallele Struktur von Beteiligungsgremien, mit welcher die Interessen der Arbeitnehmer, Beamten und Soldaten vertreten wird, ist komplex, und mit ihr entstehen höhere Kosten als ohne sie entstehen können. Hinzu kommt, dass die Vertretung der Soldaten durch Vertrauenspersonen im Verhältnis zur Vertretung der Soldaten durch Personalvertretungen formal gleichrangig, jedoch nicht gleichwertig ist. Zwar ist die im Koalitionsvertrag vom Jahr 2013 enthaltene Vorgabe der regierenden Parteien CDU/CSU und SPD „Modernisierung der Beteiligungsrechte der Soldaten“ mit der Neufassung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG-Novelle) im letzten Jahr umgesetzt und die Beteiligung der Soldaten verbessert worden, aber ein „integriertes Beteiligungsmodell“ bleibt gegenüber dem „getrennten Beteiligungsmodell“ vorzugswürdig. Ein „integriertes Beteiligungsmodell“ ist vorzugswürdig, weil es effizienter und zielführender als ein „getrenntes Beteiligungsmodell“ ist, ohne die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte zu beeinträchtigen.

Es besteht heute genauso wie früher das Problem, dass Vertrauenspersonen oder Mitglieder von Personalvertretungen besser als ihre Vorgesetzten über das geltende Recht (SBG und BPersVG) unterrichtet sind. Die Beteiligung der Soldaten ist aber Kern der Inneren Führung.

Sachgebiet II: Innere Führung

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, Beamten und insbesondere der Soldaten dergestalt weiterzuentwickeln, dass:

1. das „getrennte Beteiligungsmodell“ durch ein „integriertes Beteiligungsmodell“ ersetzt wird, um alle drei Statusgruppen gleich zu behandeln.
2. sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen beseitigt werden. Zwar sind im Rahmen der SBG-Novelle im letzten Jahr neue Tatbestände der Mitbestimmung eingefügt worden, aber es gibt nach wie vor Tatbestände, wie bspw. bei Beförderungen bis zur Besoldungsgruppe A 15, bei ortsunabhängigem Arbeiten und Telearbeit sowie bei der Vergabe von leistungsbezogenen Elementen der Besoldung an Soldaten, bei denen im Gegensatz zu den für Arbeitnehmer sowie Beamte geltenden Vorschriften des BPersVG zwar ein Anhörungs-, aber kein Mitbestimmungsrecht besteht.
3. Doppel- und Parallelverfahren auf allen Organisationsebenen abzustellen sind, wobei auf eine arbeitsfähige Größe und Zusammensetzung der Gremien zu achten ist, indem:
 - a) auf der Ebene der zivilen und militärischen Behörden der Mittelstufe jeweils Gremien vorzusehen sind, die das gesamte militärische und zivile Personal des Geschäftsbereichs in Urwahl abbilden und vertreten; auch bei den Inspektoren sollen Beteiligungsverfahren aus einer Hand bereitgestellt werden.
 - b) auf der Ebene des BMVg ein Gremium zu schaffen ist, welches sowohl den militärischen als auch den zivilen Teil des Personalkörpers in den Streitkräften beteiligungsrechtlich abbildet und vertritt.
 - c) für Soldaten außerhalb der Streitkräfte und außerhalb der Bundeswehrverwaltung der uneingeschränkte Zugang zu den Personal- und/oder anderen Mitarbeitervertretungen der jeweiligen Dienststellen, Einrichtungen in privatrechtlicher Form o. a. zu gewährleisten ist.
4. den Vertrauenspersonen ein „Zeugnisverweigerungsrecht“ analog der StPO zugestanden wird, um sie zu schützen.
5. bei Beamten wie bei Soldaten vor der Vergabe von Leistungsstufen, Leistungsprämien oder Leistungszulagen der Personalrat über die Anzahl, Art, Höhe und Empfänger der vorgeschlagenen Leistungen angehört wird, um die Statusgruppen Beamte und Soldaten im Bereich der Besoldung gleich zu behandeln.
6. das „neue“ SBG vollständig umgesetzt wird. Ziele der praktischen Verbandsarbeit bis zur Einführung des Personalvertretungsrechts für alle Soldaten sollten hierbei vor allem
 - a) die unverzügliche Bildung vollständiger und repräsentativer Personalvertretungen in allen Dienststellen gemäß §§ 59 bis 62 SBG und
 - b) die Aus- und Fortbildung der Vertrauensperson und vor allem der Sprecher der Versammlungen sein, wobei die vorgeschriebenen Einweisungseminare flächendeckend durchzuführen sind.
7. in der Laufbahn- und Verwendungsausbildung der Offiziere und Unteroffiziere Kenntnisse im SBG und BPersVG sowie im Gleichstellungs- und Schwerbehindertenrecht in wesentlich erweitertem Umfang enthalten sein müssen. Insbesondere müssen angehende Disziplinarvorgesetzte, Kompaniefeldwebel und Dienststellenleiter vor Antritt ihrer Verwendung zusätzlich ausgebildet werden.
8. die Beteiligung bei besonderen Verwendungen im Ausland auch nach dem Inkrafttreten der mit der Neufassung des SBG geschaffenen

„Einsatzklauseln“ (§§ 53 bis 58 SBG) weiter entwickelt und verbessert wird.

II/07 Ausstattung mit aktuellem Kommentar zum BPersVG für Freigestellte

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass jedes freigestellte Personalratsmitglied immer mit einer Arbeitsgrundlage/einem aktuellen Kommentar zum BPersVG vom Dienstherrn ausgestattet wird.

II/08 Dienstzeitverlängerung auch für Freigestellte über die besondere Altersgrenze hinaus ermöglichen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass auch Freigestellte bzw. vollständig Entlastete (beispielsweise Personalratsmitglieder und Gleichstellungsbeauftragte etc.) über die besondere Altersgrenze hinaus ihre Dienstzeit verlängern können.

II/09 Transparenz in Auswahlverfahren

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass zukünftig gewählte Personalvertreter (Hauptpersonalrat und Gesamtvertrauenspersonenausschuss) als Mitglieder für Auswahl- und Perspektivkonferenzen zugelassen werden, um einen wichtigen Beitrag zur Transparenz in der Personalführung und zur Einhaltung der rechtlichen Grundlagen leisten zu können.

II/10 Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Menschen in der Bundeswehr

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Stärkung der Rechte von schwerbehinderten Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, eine bessere Anpassung der konkreten Arbeitsplätze und eine vollständige Integration in der Dienststelle ein.

II/11 Berücksichtigung von Soldatinnen und Soldaten im Bundesgleichstellungsgesetz

Der DBwV setzt sich für eine Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) ein. Die Soldatinnen und Soldaten sollen im BGleiG berücksichtigt werden, so dass das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) im BGleiG aufgehen kann.

II/12 Betreuung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin im Beteiligungsfall

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Schaffung von Regelungen im BMVg und eine Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) ein, weil die militärische Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin sich im Beteiligungsfall nach SGleiG nicht gegenseitig betreuen können, da es im SGleiG und in den Ausführungsbestimmungen keinerlei Regelungen darüber gibt.

II/13 Aktives Wahlrecht für alle Soldaten bei der Wahl zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Gesetzesänderung des § 16 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) in der Form ein, dass alle Soldaten das Recht zur Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erhalten.



Sachgebiet III

Dienst- und Laufbahnrecht

III/01 Rückkehrrecht bei Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeiten darf grundsätzlich nicht zum Verlust des Dienstpostens führen; der DBwV fordert ein Rückkehrrecht und hilfsweise einen Anspruch auf eine geeignete Verwendung im Einzugsbereich des früheren Dienstorts oder des Wohnorts.

III/02 Soldatenarbeitszeitverordnung

Die seit den 90er Jahren vom DBwV geforderte gesetzliche Arbeitszeitregelung wurde zum 01.01.2016 mit der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) umgesetzt. Sie dient vor allem dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Bundeswehr. Schon im Jahr 2013 hat eine Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KMPG aufgezeigt, dass die Soldaten der Bundeswehr durchschnittlich 48,2 Stunden pro Woche arbeiten. Damit ist auch der in der EU-Arbeitszeitrichtlinie genannte Maximalwert von 48 Stunden überschritten worden.

Die Umsetzung ist weit hinter den Erwartungen der Soldaten und des DBwV zurück geblieben, so dass weiterhin Handlungsbedarf auf Gesetzesebene und im untergesetzlichen Rahmen besteht. Mit der Umsetzung ist nicht ausreichend den Interessen und spezifischen Bedürfnissen der Soldaten im Dienstbetrieb Rechnung getragen worden. Diese Interessen und Bedürfnisse gilt es nun in Einklang zu bringen mit einem Höchstmaß an Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Die Möglichkeit hierfür bietet das Urteil des BVerwG von 2011, wonach die gesetzliche Arbeitszeit dort nicht gelten soll, „(...) soweit den Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zum Beispiel bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen (...)“.

Schon frühzeitig hat der DBwV Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung aufgestellt. Neben einer bürokratiearmen Regelung sollte das neue System handhabungssicher bzw. rechtssicher sein und ein einheitliches Vergütungssystem aufweisen.

Dies bedeutet für den Grundbetrieb die Vereinfachung der Auszahlung von Ausgleichsansprüchen und die Bereitstellung handhabungssicherer Durchführungsbestimmungen. Im Bereich der gesetzlichen Ausnahme von der Soldatenarbeitszeitverordnung bedarf es der Aufnahme weiterer Ausnahmen. Hierzu zählen Dauereinsatzaufgaben und vergleichbare Einsätze, soweit diese einen Auslandsbezug aufweisen. Besoldungsrechtlich bedarf es der Anpassung der Ausgleichssätze, sowohl zwischen Grundbetrieb und Ausnahme, als auch zwischen Besoldungsempfängern und

Wehrsoldempfängern. Langfristig sollte für den Bereich der Ausnahme ein dem Auslandsverwendungszuschlag (AVZ) ähnliches System geschaffen werden, welches gerade auch die verbesserte Einsatzversorgung berücksichtigt. Als Begründung wird angeführt, dass die Fürsorgeverantwortung des Dienstgebers dort steigt, wo er aufgrund des Ausnahmecharakters nicht mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten muss.

Die Soldatenarbeitszeitverordnung und die Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit sind an die spezifischen Bedürfnisse der Streitkräfte anzupassen. Dazu gehören ein austariertes System von Grundbetrieb und Ausnahme und eine einheitliche bzw. gerechte Vergütungsregelungen für alle Menschen in der Bundeswehr.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband an erster Stelle:

1. eine Notventillösung mit der Wahrnehmung der Verantwortung der Feststellung des Ausgleichs von Amts wegen durch den zuständigen Disziplinarvorgesetzten,
2. maximal 4 Monate Bezugszeitraum,
3. die Aufnahme eines weiteren Ausnahmetatbestands nach § 30 c Abs. 4 SG – Dauereinsatzaufgaben und vergleichbare Einsätze, beide mit Auslandsbezug,
4. kurzfristig die Vereinheitlichung und Dynamisierung von angeordneter Mehrarbeit im Grundbetrieb und in der Ausnahme (Anhebung kleiner/großer Anrechnungsfall) für alle Statusgruppen in den Streitkräften,
5. mittelfristig die Einführung eines steuerfreien Ausnahmeverwendungszuschlags für Tätigkeiten in der Ausnahme und
6. die Einsatzversorgung nach § 63 c Soldatenversorgungsgesetz für den Bereich der Ausnahme mit Auslandsbezug nach § 30 c Abs. 4 Soldatenarbeitszeitverordnung.

Weiter fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die Konkurrenzregelung von Soldatenvergütungsverordnung und Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung zu Auslandsdienstbezügen ist aufzuheben.
2. Der finanzielle Ausgleich von Mehrarbeit in der Ausnahme muss ab dem ersten Dienstag für alle Soldaten möglich sein.
3. Rufbereitschaft muss auch finanziell vergütet werden können.
4. Die Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereichs der Ausnahme nach § 30 c Abs. 4 SG nach Maßgabe der Rechtsprechung ist denkbar, jedoch untrennbar verbunden mit der Zahlung eines Zuschlags, der dem Auslandsverwendungszuschlag gleicht.
5. Der Bezugszeitraum der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf vier Monate nicht überschreiten.

Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

6. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf nicht mehr an den persönlichen Kindergeldbezug gekoppelt sein.
7. In der Ausnahme nach § 30 c Abs. 4 SG muss die Möglichkeit der Vergütung von Diensten bis zu 12 Stunden an Wochenenden und Feiertagen geschaffen und in der Soldatenarbeitszeitverordnung geregelt werden.
8. Es bedarf einer Definition des Begriffes der Arbeitszeit in der Bundeswehr. Insbesondere sind Reisezeiten und Zeiten, in denen eine Waffe getragen werden muss, in Gänze als Arbeitszeiten anzuerkennen.
9. Bei operativen Tätigkeiten muss die Ruhepause als Arbeitszeit angerechnet werden können.
10. Das Gleitzeitguthaben muss bei gleichzeitiger Führung eines Langzeitkontos, auch über zwölf Monate hinaus, erhalten werden.
11. Personengruppen, die nicht zur übenden Truppe gehören, weil sie für keinen konkreten Einsatz geplant sind (insbesondere Schiedsrichter, Sanitäter und Funktionspersonal) sind klar dem Grundbetrieb und damit dem Gesundheits- und Arbeitsschutz der Soldatenarbeitszeitverordnung zu unterwerfen.
12. Noch fehlende, notwendige, streitkräftespezifische Regelungen sind in der SAZV und den Durchführungsbestimmungen zu verankern.
13. Die bisher im Rahmen der Soldatenarbeitszeitverordnung ergangenen Einzelweisungen sind als Änderung der SAZV und der Durchführungsbestimmungen aufzunehmen.
14. Die vom Streitkräfteamt erlassene Arbeitshilfe ist für rechtsverbindlich zu erklären.
15. Die Reservistendienstleistung ist im Rahmen der SAZV gesondert zu regeln. Dies beinhaltet die Reduzierung des Bezugszeitraums auf einen Monat für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, den Ausgleich in Freizeit bei Reservistendienstleistungen von über 4 Wochen innerhalb derselben und unterhalb von 4 Wochen der finanzielle Ausgleich. In diesem Zusammenhang ist eine angemessene Anhebung der Vergütungssätze für Reservistendienstleistende geboten.
16. Natürliche oder gesetzliche Gründe, die zu einer Minderarbeitszeiterbringung führen, sind gesetzlich zu regeln.
17. Bis zu einer vollautomatischen Zeiterfassung muss der Dienstherr ein geeignetes Arbeitszeiterfassungstool bereitstellen.
18. Die Zielbefähigung einer vollautomatischen Zeiterfassung ist zeitnah und verzugslos einzuführen.
19. Die Information und Kommunikation der Bundeswehr zur Soldatenarbeitszeitverordnung ist zu intensivieren.
20. Die Soldatenarbeitszeitverordnung muss als verpflichtender Ausbildungsteil für Schlüsselpersonal (insbesondere Vorgesetzte, Vertrauenspersonen und Personalratsmitglieder) gewährleistet werden.
21. Die Bundeswehr muss ein modernes Vakanzenmanagement/Controlling einführen, um die im Rahmen der Einführung der SAZV eingeführten Vakanzen im Personalbereich aufzudecken.
22. Die Obergrenze von anordnungsfähiger Mehrarbeit im Grundbetrieb ist auf $44 \times 7 \text{ Std} = 308 \text{ Std}$ pro Jahr festzulegen. Zeiten in der Ausnahme von der SAZV sind bei der individuellen Festlegung der Obergrenze zu berücksichtigen.

III/03 Abschaffung der 5-Stunden-Grenze in § 30c II SG

Der DBwV fordert die Abschaffung der 5-Stunden-Grenze in § 30 c Abs. 2 des Soldatengesetzes (SG); jede angeordnete Mehrarbeit ist auszugleichen.

III/04 Reisezeiten im Geschäftsbereich des BMVg

Reisezeiten von Angehörigen des Geschäftsbereichs des BMVg müssen unabhängig von Verkehrsmittel, Wochentag und Zeitraum stets in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet werden.

III/05 Entkopplung der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vom persönlichen Bezug des Kindergelds

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei allen Besoldungsempfängern nicht vom persönlichen Bezug des Kindergelds abhängig gemacht wird.

III/06 Langzeitkonto für alle Angehörigen der Bundeswehr

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass alle Angehörigen der Bundeswehr die Möglichkeit zur Führung und Nutzung von Langzeitkonten erhalten.

III/07 Einführung eines einfachen und einheitlichen Abrechnungsprogramms für die SAZV

Der DBwV fordert die Einführung eines einfachen und einheitlichen Abrechnungsprogramms für die gesetzliche Arbeitszeitregelung, welches die Truppe von dem derzeit hohen Verwaltungsaufwand entlastet.

III/08 Ruhezeiten für luftfahrzeugtechnisches Personal

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass auch für luftfahrzeugtechnische Prüfungen (Vorflug-, Zwischenflug- und Nachfluginspektionen) analog dem Flugdienst Ruhezeiten eingerichtet werden; hilfsweise ist die Anzahl an Prüfungen während des Dienstes zu begrenzen.

III/09 An- und Abreise bei Lehrgängen innerhalb der Arbeitswoche

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass Beginn und Ende von Lehrgängen der Bundeswehr (gemäß Trainingskatalog) so geplant werden, dass An- und Abreise regelmäßig innerhalb der Arbeitswoche (Montag bis Freitag) möglich sind.

III/10 BS-Vario

Das Wehrdienstverhältnis der Soldaten auf Zeit ist das im Wesentlichen gleiche Dienstverhältnis wie bei den Berufssoldaten. Sie erfahren die gleichen Belastungen und die gleiche Gefährdung im Einsatz. Dennoch werden sie lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, was eine deutlich abgesenkte Alterssicherung ergibt. Auch die 2015 in Kraft getretene „Rentennachversicherung plus“ mit einer Anhebung um 20 Prozent kann dies nicht ausgleichen. Bei den Soldaten auf Zeit besteht daher weiterhin die Notwen-



Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

digkeit der Beseitigung der gegenüber den Berufssoldaten ungleichen Alterssicherungssysteme.

Soldaten auf Zeit sollen ab einer Dienstzeit von fünf Jahren ein sogenanntes Altersruhegeld erhalten, das dem Altersgeld für freiwillig ausscheidende Berufssoldaten, -beamte und -richter des Bundes nachempfunden ist. Es entsteht der Anspruch auf eine Versorgung nach der konkreten Dienstzeit und dem letzten Dienstgrad. Dabei muss aber vermieden werden, dass SaZ einen Abschlag von 15 Prozent auf die Versorgungsansprüche erhalten. Denn für sie gilt das Argument nicht, das Ausscheiden dürfe nicht zu attraktiv sein, da sie die Bundeswehr regulär mit dem Dienstzeitende verlassen. Ferner muss die Versorgungsanswartschaft schon ab einer Dienstzeit von fünf Jahren greifen (Altersgeldgesetz erst ab sieben Dienstjahren). Die Höchstverpflichtungszeit für Soldaten auf Zeit beträgt dabei 20 Jahre.

Mit der „Trendwende Personal“ hat die Personalreduzierung in der Bundeswehr erst einmal ein Ende. Berufssoldaten verbleiben zudem zukünftig durchschnittlich länger im Dienst und werden nicht mehr pauschal mit Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt. Gleichzeitig muss die Möglichkeit bestehen, den Streitkräften einen jungen Altersdurchschnitt zu sichern und dennoch eine attraktive Versorgung anzubieten. Die bisherige besondere und allgemeine Altersgrenze (54. bis 61. Lebensjahr bzw. 62./65. Lebensjahr) sollen als Anhalt beibehalten werden. Dies zeigt den Bedarf nach einem flexiblen Dienstverhältnis. Die Versorgungsansprüche müssen diesem flexiblen Statusverhältnis („BS-Vario“) folgen.

Bei dieser Gelegenheit sollten bisherige „Systemfehler“ bei der Versorgung wie Hinzuverdienstgrenzen, Benachteiligungen beim Versorgungsausgleich und Nachteile der Berufssoldaten mit Vordienstzeiten in der NVA beseitigt werden.

Für Berufssoldaten soll die nachfolgende schematische Darstellung von Statusverhältnis und daraus folgender Versorgung gelten:

- „BO 41“ (fliegerische Verwendung): 57 Prozent (der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge)
- BS-Vario Stufe 1: Berufssoldat mit 25 Dienstjahren: 60 Prozent
- BS-Vario Stufe 2: Berufssoldat über 25 Dienstjahre und zwischen 54. und 61. Lebensjahr : 71,75 Prozent Höchstversorgung
- BS-Vario Stufe 3: Berufssoldat über 25 Dienstjahre, oberhalb des 54. und 61. Lebensjahres und bis zum 62./65. Lebensjahr: 71,75 Prozent Höchstversorgung (plus einen Besoldungszuschlag während der Dienstzeit in Höhe von 20 Prozent des Grundgehalts der Stufe 1 der innehabenden Besoldungsgruppe)
- BS-Vario Stufe 4: Berufssoldat über 25 Dienstjahre und über das 62./65. Lebensjahr hinaus: 71,75 Prozent Höchstversorgung (plus einen Besoldungszuschlag während der Dienstzeit in Höhe von 15 Prozent des Grundgehalts der aktuell innehabenden Stufe).

Daher fordert der DBwV:

1. ein sog. Altersruhegeld für Soldaten auf Zeit ab einer Dienstzeit von fünf Jahren, das einer Versorgung nach Dienstzeit und erreichtem Dienstgrad entspricht.
2. für Berufssoldaten eine Versorgung, die einem flexibilisierten Statusverhältnis entspricht. Kernelement ist eine garantierte Versorgung von 60 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach 25 Dienstjahren. Über 25 Dienstjahren beträgt die Höchstversorgung 71,75 Prozent, und ab dem 62. bzw. 65. Lebensjahr werden Zuschläge für den Verbleib im Dienst gezahlt.

3. Alle Hinzuverdienstgrenzen sind aufzuheben.
4. Der Versorgungsausgleich der geschiedenen Berufssoldaten ist erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Bundesbeamten abzuziehen.
5. Die Versorgung der Berufssoldaten mit Vordienstzeiten in der NVA ist durch Aufhebung der Deckelung des erhöhten Ruhegehalts nach § 26 a SVG auf 66,97 Prozent zu verbessern. Auch mit dem erhöhten Ruhegehalt müssen 71,75 Prozent erreichbar sein.

III/11 Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit auf freiwilliger Basis. Darüber hinaus erarbeitet der DBwV Lebensarbeitszeitmodelle, die die Besonderheiten des Soldatenberufes abbilden.

III/12 Dienst- und Laufbahnrecht

Die Auftragslage – bei zunehmender Diversifizierung und Dislozierung der Einsätze – hat sich qualitativ wie quantitativ gewandelt und steigt stetig an. Die Bundeswehr wächst zum ersten Mal seit Jahren wieder und ist auf mehr sowie besonders qualifiziertes Personal angewiesen. Beispielhaft ist der ständig wachsende Bedarf im Bereich Cyber. Die Bundeswehr hat erkannt, dass ein geschlossener Personalkörper den Bedarf nicht auf Dauer decken können wird. Ziel ist es, im Rahmen der Trendwende Personal einen atmenden und teilweise offenen Personalkörper zu formieren, der nachhaltig auch eine bedarfsgerechte Altersstruktur beinhaltet. Moderne und an den Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten einerseits und den Interessen des Dienstgebers andererseits ausgestaltete Streitkräfte erfordern die Neuausrichtung des Statusrechts. Das Statusrecht der Soldatinnen und Soldaten muss attraktiver werden. Dies kann nur über eine Flexibilisierung der Statusverhältnisse unter Berücksichtigung der individuellen Lebensplanung der Soldatinnen und Soldaten erreicht werden. Ausschließlich so wird es möglich sein, die jetzt eingeleitete Trendwende Personal zukunftsfähig fortzuführen und einen wachsenden und qualifizierten Personalkörper sicherzustellen.

Für ein modernes Personalmanagement bedarf es deshalb einer grundlegenden Neugestaltung der Soldatenlaufbahnverordnung unter Beachtung der Alimentations- und Versorgungsverpflichtung einerseits und dem geforderten spezifischen militärischen Dienst- und Treueverhältnis andererseits. Dies wird nur möglich sein, wenn die Soldatenlaufbahnen grundlegend und neuartig gedacht werden. Um zukunftsfähig im Kampf um die besten Talente aufgestellt zu sein, bedarf es der Abbildung einer eigenen Laufbahn für Spezialisten, in der auch höhere Dienstgrade, bis hin in die höchsten Besoldungsgruppen, erreichbar sind. Nur so wird sich die Bundeswehr ihre Zukunftsfähigkeit dauerhaft sichern können. Außerdem muss die Durchlässigkeit der Laufbahnen völlig neu gedacht werden. Dies gilt sowohl für das innere Gefüge Bundeswehr, aber auch für Soldaten, die die Bundeswehr verlassen und in einem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes arbeiten möchten. Kein Talent darf in Zukunft verloren gehen!

Die Neugestaltung der Laufbahnkonzeption hat aus Sicht des DBwV folgende Grundgliederung:

- Mannschaftslaufbahn (Schütze bis Spitzendienstgrad der Besoldungsgruppe A 6 mA Mannschaften)

Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

- Laufbahn der Unteroffiziere und Feldwebel (Unteroffizier / Stabsunteroffizier – Feldwebel bis Oberstabsfeldwebel)
- Offizierslaufbahn (Leutnant bis Stabshauptmann)
- Stabsoffizierslaufbahn (Major bis General)
- Fachlaufbahnen Sanitätsdienst, Militärmusikdienst und Geoinformationsdienst sowie eine neue Spezialistenlaufbahn (Schütze bis General).

Daher fordert der DBwV:

1. Es ist in allen Laufbahnen eine weitestgehende Bündelung der Dotierungen nach Verwendungsebenen anzustreben. Nur so können moderne, die Nutzung der Grundfertigkeiten des Einzelnen gestaltete Dienstposten geschaffen werden.
2. Einführung einer Laufbahn für Spezialisten (zum Beispiel Cyber-Organisationsbereich CIR), die vom untersten Mannschaftsdienstgrad bis hin zum General reicht. Die militärische Ausbildung ist Grundlage und Kernelement für die Einordnung in das Laufbahnsystem. Lediglich die Spezialistenlaufbahn soll hier eine Ausnahme bilden. Hier muss mindestens ein gleichwertiger fachlicher Anteil das bestimmende Element des Aufstiegs sein.
3. Zu der Laufbahn der Mannschaften:
Zur Steigerung der Attraktivität sollte die Einführung zweier zusätzlicher Dienstgrade geprüft werden. Grundsätzlich ist die jederzeitige Möglichkeit des Laufbahnaufstiegs sicherzustellen. Dazu bedarf es der gezielten Ansprache durch die truppendienstlichen Vorgesetzten und der personalbearbeitenden Stelle.
4. Zu der Laufbahn der Fachunteroffiziere und Feldwebel:
Für qualifizierte Fachunteroffiziere ist nach Abschluss der Laufbahnausbildung generell die Möglichkeit des Aufstiegs in die Laufbahn der Feldwebel zu prüfen.
In der Laufbahn der Feldwebel erfolgt frühestens nach sieben Dienstjahren die Entscheidung über die Übernahme als Berufssoldat. Auf Antrag des Soldaten oder des Disziplinarvorgesetzten wird zu demselben Zeitpunkt ebenfalls darüber entschieden, ob ein Wechsel in die Laufbahn der Offiziere möglich ist, die dann eine Förderung bis zum General eröffnen können muss. Mit der Übernahme zum Berufssoldat ist eine fortwährende Prüfung der Eignung zur Förderung bis zum Spitzendienstgrad der Laufbahn (Oberstabsfeldwebel) durchzuführen. Um keine „Talente“ zu verlieren, muss abgelehnten Bewerbern zur Übernahme als Berufssoldaten bzw. in die Laufbahn der Offiziere die Möglichkeit der Weiterverpflichtung bis zur maximalen Verpflichtungszeit gegeben werden.
5. Zur Laufbahn der Offiziere:
Keine Unterscheidung mehr zwischen den Offizieren des Truppendienstes und Offizieren des militärfachlichen Dienstes. Die Stabsoffizierslaufbahn beginnt mit dem Dienstgrad Major (A 13). Voraussetzung soll ein Hochschulabschluss sein. Im Rahmen des Aufstiegs sind auch Offiziere ohne Hochschulstudium nach dem Leistungsgrundsatz zuzulassen. Eine hohe vertikale und horizontale Durchlässigkeit der Laufbahnen muss erreicht werden. Generell muss der Seiteneinstieg sowohl in die Laufbahn der Offiziere wie in die Laufbahn der Stabsoffiziere möglich sein.
6. Zur Fachlaufbahn:

Die Möglichkeit, Bewerber für besondere Verwendungen im Truppendienst und Bewerber mit wissenschaftlicher Vorbildung einzustellen und zu fördern, muss geschaffen werden bzw. erhalten bleiben.

7. **Fachaufstieg und Bewährungsaufstieg:**
Es sind durchgängig Möglichkeiten für den Fach- und Bewährungsaufstieg zu schaffen. Feldwebeldienstgrade werden grundsätzlich zum Aufstieg in die Offizierslaufbahn betrachtet. Bei Übernahme bedarf es lediglich einer nur teilweisen Laufbahnausbildung und -prüfung. Für Soldatinnen und Soldaten, die den Spitzendienstgrad ihrer Laufbahn erreicht haben oder innehaben, soll eine prüfungsfreie Aufstiegsmöglichkeit in die höhere Laufbahn geschaffen werden, die sich unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Laufbahnrechts der Soldaten an die Regelung des § 27 BLV anlehnt.
8. **Militärische Ausbildung:**
Bestimmendes Merkmal für die jeweilige Laufbahn bildet die militärische Ausbildung. Sie ist das Kernelement für die Einordnung in ein Laufbahnsystem. Ausnahmen bilden die Stabsoffizier- und die Spezialistenlaufbahn. Die Spezialistenlaufbahn ist frei von dem militärischen Kernelement, muss jedoch einen gleichwertigen fachlichen Anteil aufweisen, der auch in Form von Berufserfahrung vorliegen kann.

III/13 Dienstzeitfestsetzung bei Mannschaften

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Festsetzung der Dienstzeit in der Laufbahn der Mannschaften weiterhin stufenweise erfolgt.

III/14 Übertragung des Sonderurlaubs zur Betreuung erkrankter Kinder auf den Ehe-/ Lebenspartner

Der DBwV fordert, dass die Sonderurlaubsansprüche zur Betreuung erkrankter Kinder auf den Ehe- oder Lebenspartner übertragen werden können, wenn beide in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen.

III/15 Sonderurlaub für soziale Zwecke

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Ausweitung der Möglichkeit zur Gewährung von Sonderurlaub für soziale Zwecke von fünf auf zehn Tage.

III/16 Sonderurlaub für Kriegsgräberpflege

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Einsätze zur Kriegsgräberpflege mit der Deutschen Kriegsgräberfürsorge e.V. in vollem Umfang im Rahmen von Sonderurlaub durchgeführt werden können und nicht länger hälftig mit Erholungsurlaub abgedeckt werden müssen. Darüber hinaus soll die Begrenzung auf maximal 10 Tage Sonderurlaub für diesen Zweck aufgehoben werden.

III/17 Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Änderung der Sonderurlaubsverordnung dahingehend ein, dass für gewerkschaftliche Zwecke jährlich bis zu zehn Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird für die Teilnahme an

1. Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem die Beamtin oder der Beamte angehört,



Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

- Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler Ebene, auf Bundes- oder Landesebene oder, sofern es keine Landesebene gibt, auf Bezirksebene, wenn die Beamtin oder der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierte oder Delegierter teilnimmt.

Außertariflich soll diese Regelung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes zur Anwendung kommen.

III/18 Sonderurlaub für Familienheimfahrten

Der DBwV setzt sich dafür ein, eine Änderung der Sonderurlaubsverordnung dahingehend zu erwirken, dass Sonderurlaub zur Durchführung von Familienheimfahrten auch geschiedenen oder getrennt lebenden Vätern und Müttern gewährt wird, wenn die Kinder nicht mit in häuslicher Gemeinschaft leben.

III/19 Sonderurlaub für Umzüge

In der Sonderurlaubsverordnung ist der Sonderurlaub für einen Umzug aus dienstlichen Gründen auf generell drei Tage bei Inlandsumzügen und fünf Tage für Auslandsumzüge zu erhöhen.

III/20 Katalog der zu Sonderurlaub berechtigenden Organisationen

Die Liste humanitärer Organisationen, für deren Unterstützung Sonderurlaub gewährt werden kann, muss überprüft und aktualisiert werden.

III/21 Dienstliche Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten

Das geltende Beurteilungssystem der A-1340/50 (vormals: ZDv 20/6) führt seit seiner Einführung in 2007 und trotz mehrfacher Überarbeitungen vor allem infolge der höchstrichterlichen Rechtsprechung seit 2009 streitkräfteweit zu Unzufriedenheit und stößt vielfach auf Ablehnung. Im Grunde wurde es nie wirklich akzeptiert, weder von den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten noch von den beurteilenden und stellungnehmenden Vorgesetzten.

Auch objektiv haben sich im Laufe der Jahre Mängel gezeigt, die auch durch Nachsteuerungen beispielsweise bei der Vergleichsgruppenbildung nicht behoben werden konnten. Zudem kommt es aufgrund des Wegfalls der Möglichkeit zur bereichsweisen Aufhebung und zahlloser vollständig „entkoppelter“ Beurteilungen seit Jahren dazu, dass die Wertungsbereiche 1 und 2 stark überzeichnet werden – gipfelnd in den Auswüchsen bei den Sonderbeurteilungen im Nachgang der Aufhebung des Rotationserlasses im Frühjahr 2015. Die Inflation galoppiert erneut und mit weiter steigendem Tempo. Damit aber wird ein Hauptziel des geltenden Systems, nämlich die Inflationsresistenz, nahezu vollständig verfehlt. Das Beurteilungssystem in seiner bestehenden Form ist damit ein Auslaufmodell und bedarf einer grundlegenden Überarbeitung.

Nachdem der Versuch einer Harmonisierung mit dem Beurteilungssystem der Beamtinnen und Beamten Ende 2015 endgültig gescheitert ist, steht die Tür für einen eigenen Neuanfang offen. Dabei ist sicherzustellen, dass das Beurteilungssystem wieder dem Einzelnen gerecht wird und Beurteilungen auch mit Blick auf ihren „Wert“ transparent und belastbar sind; die zugrunde liegenden Vorschriften

müssen anwendungssicher ausgestaltet werden und auch dazu führen, dass der Erstellungs- und Dokumentationsaufwand beherrschbar bleibt.

Ein neues Beurteilungssystem muss insbesondere gewährleisten, dass

- Beurteilungen verstärkt im Dialog entstehen,
- übergreifend ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab angewandt wird,
- das Zustandekommen nachvollzogen werden kann,
- der mit der Beurteilung verbundene Aufwand deutlich reduziert wird.

Im Einzelnen:

- Beurteilungen müssen während des gesamten Beurteilungszeitraums von einem kommunikativen Prozess begleitet werden: Für den Beurteilten muss zumindest erkennbar sein, welche Anforderungen an ihn gestellt werden und ob er diese über- oder untererfüllt; er braucht die Chance zu einer Korrektur, insbesondere auch bei drohenden Verschlechterungen. Zeichnet sich darüber hinaus eine Absenkung des Gesamtniveaus der Beurteilung ab, muss ihm dies unverzüglich förmlich eröffnet werden.
- Es muss gewährleistet werden, dass übergreifend und möglichst lückenlos ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zur Anwendung kommt, um Chancengerechtigkeit zu wahren. Die Inflationsresistenz des Beurteilungssystems ist wesentlich für die Transparenz und damit auch für die Akzeptanz aller Beteiligten.
 - Zur Gewährleistung einer einheitlichen Maßstabsfindung ist zu prüfen, ob an dem klassischen Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ festgehalten werden soll oder ob der im Beurteilungssystem der Beamtinnen und Beamten verfolgte „Top-Down-Ansatz“ eher zielführend ist. In beiden Varianten muss die Einhaltung der Vorgaben zuverlässig durchgesetzt werden (können).
 - In jedem Fall ist die Einheitlichkeit der jeweiligen Vergleichsgruppen anzustreben; die Beurteilungszeiträume und Vorlagetermine müssen weitestgehend harmonisiert werden (gegebenenfalls über eine Stichtagsregelung).
- Die Transparenz des gesamten Beurteilungsprozesses muss erhöht werden.
 - Das geltende System ist anfällig für Anwendungsfehler und ignoriert insbesondere die menschliche Neigung, unangenehme Wahrheiten zu umgehen. Es ist nicht zielführend, dauerhaft darauf zu verweisen, dass nicht das System, sondern der Anwender Fehler produziere. Wenn Fehler wiederkehrend und beharrlich gemacht werden, müssen diese vom System ausgeschlossen werden.
 - In diesem Zusammenhang muss auch die Praxis des Abstimmungsgesprächs kritisch überprüft werden, die nicht nur zu Lasten der Transparenz geht, sondern auch dem Dialog bei der Erstellung der Beurteilung entgegensteht. Eine Umkehr des Verfahrens zur Gewährleistung eines einheitlichen Maßstabs hin zu einem „Top-Down-Ansatz“ – siehe oben unter 2.a) – scheint auch unter diesem Gesichtspunkt überlegenswert.
- Der Aufwand für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen ist derzeit generell zu hoch und muss deutlich reduziert werden.
 - In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob

Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

- (1) die Beurteilungsintervalle – u. U. auch abhängig von Status und Laufbahnsituation – verlängert werden können;
 - (2) eine Unterscheidung der Beurteilung für Offiziere und Unteroffiziere nach Inhalt und Umfang sachgerecht und zielführend ist;
 - (3) die planmäßigen Leistungsbeurteilungen (in vereinfachter Form) von anlassbezogenen Persönlichkeits- und Potenzialbeurteilungen getrennt werden können.
- b) In jedem Fall ist der mit SASPF verbundene Aufwand signifikant zu reduzieren. Die DV-Unterstützung durch SASPF ist dazu besser auf die Kenntnisse und Bedürfnisse der Nutzer abzustimmen und mit ausreichend Lizenzen für die Anwender zu hinterlegen. Alle für Auswahlverfahren entscheidungsrelevanten Parameter aus dienstlichen Beurteilungen müssen auch in SASPF auswertbar sein.

III/22 Ausdehnung des dienstlichen Rechtsschutzes auf Angelegenheiten im Inland

Der DBwV fordert, dass in Angelegenheiten, in denen ein Angehöriger der Bundeswehr wegen einer dienstlichen Tätigkeit im Inland einer Straftat gegen das Leben oder die körperliche Unversehrtheit verdächtigt oder beschuldigt wird, der Bund die notwendigen Kosten seiner strafrechtlichen Verteidigung trägt. Der Anspruch soll bereits dann entstehen, wenn staatsanwaltschaftliche Ermittlungen zu erwarten sind.

III/23 Reform des Wehrdisziplinarwesens

Vor dem Hintergrund der stetig steigenden Verfahrensdauern insbesondere gerichtlicher Disziplinarverfahren sieht der DBwV die Notwendigkeit einer Reform des Wehrdisziplinarwesens, und insofern begrüßt er die Initiative des Bundesministeriums der Verteidigung vom Mai 2017 zu einer Überprüfung der Wehrdisziplinarordnung (WDO) mit dem Ziel, Disziplinarverfahren schneller, sicherer und transparenter zu gestalten.

Eine zielführende Reform kann jedoch nicht allein über Anpassungen der WDO realisiert werden; hierzu sind parallel untergesetzliche Maßnahmen sowie darüber hinaus organisatorische und personelle Anpassungen bzw. Ergänzungen erforderlich.

Im Übrigen darf nicht verkannt werden, dass sich die WDO und insbesondere die dort normierte Selbständigkeit der Vorgesetzten nicht nur bewährt hat, sondern wesentlicher Bestandteil der Führungskultur der Bundeswehr ist; Eingriffe in diesen Kernbereich sind nicht nur unnötig, sondern sogar schädlich.

Unter diesen Vorzeichen fordert der DBwV:

- eine deutliche Stärkung des Beschleunigungsgrundsatzes vor allem in gerichtlichen Disziplinarverfahren, beispielsweise durch die Einführung bzw. die Reduzierung absoluter Verhängungsfristen für alle Maßnahmen und/oder sachgerechte Festlegungen für die Höchstdauer einzelner Verfahrensschritte
- eine deutliche Ausweitung des Anwendungsbereich des Disziplinargerichtsbescheids sowie darüber hinaus eine Angleichung an das Strafbefehlsverfahren (Antrag statt Anschuldigungsschrift), beides unter Verzicht auf die derzeit erforderliche Zustimmung des Bundeswehrdisziplinaranwalts
- die Aufgabe des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit
- eine weitgehende Angleichung der Position des Verteidigers an die im Strafverfahren, sowohl mit Blick auf Vernehmungen (Anwesenheitsrecht!) als auch hinsichtlich simpler Verfahrensfragen wie der Akteneinsicht im einfachen Disziplinarverfahren und generell der Zustellung
- eine Stärkung der Position der Vertrauensperson bei gleichzeitiger Einführung eines (begrenzten) Auskunftsverweigerungsrechts hinsichtlich der Informationen, welche die Vertrauensperson in ihrer Funktion unmittelbar von der Soldatin bzw. vom Soldaten erhalten hat
- wesentliche Erleichterungen bei den Vorgaben zur Aufhebung des „Sperrvermerks“ bei Verfahrensdauern jenseits eines Jahres, darüber hinaus die Anrechnung bzw. eine deutlich stärkere Berücksichtigung des faktischen Beförderungsverbots auf verhängte Beförderungsverbote bzw. im Rahmen der Zumessung
- eine dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Schadensstellung im Fall eines Freispruchs, hilfsweise Schadensersatz
- eine Verkürzung der Tilgungsfristen.

Darüber hinaus muss die Rechtspflege der Bundeswehr personell deutlich gestärkt werden; dies gilt insbesondere auch für die Truppendienstgerichte, die aufgrund der frühzeitigen Reduzierung der Spruchkammern im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr seit Jahren heillos überlastet sind und damit wesentlich zu den überlangen Verfahrensdauern beitragen. In diesem Zuge bedarf es auch einer kritischen Untersuchung von Ursache, Zweck und Wirkung der (regelmäßigen) Personenidentität von Rechtsberater und Wehrdisziplinaranwalt.

III/24 Mitteilung des Verfahrensausgangs bei der Meldung einer Beschwerdeunterdrückung

Der DBwV fordert, dass dem Meldenden einer Beschwerdeunterdrückung (§ 35 Wehrstrafgesetz) das Ermittlungsergebnis bzw. der Verfahrensausgang gegen Empfangsbekanntnis mitgeteilt wird.

III/25 Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die bundeswehrweite Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen.

III/26 Förderung trotz gerichtlichen Disziplinarverfahren

Der DBwV fordert, dass Soldaten, gegen die ein gerichtliches Disziplinarverfahren läuft, zumindest technische Lehrgänge besuchen und in besonderen Auslandsverwendungen eingesetzt werden dürfen.

III/27 Altersgrenzen

Der DBwV fordert die Beibehaltung der derzeit geltenden besonderen Altersgrenzen gemäß § 45 Abs. 2 des Soldatengesetzes.

III/28 Planbare Zuruhesetzung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Soldatinnen und Soldaten bereits fünf Jahre vor dem Erreichen ihrer besonderen Altersgrenze eine verbindliche Mitteilung über ihren Zuruhesetzungstermin erhalten; spätere Änderungen bedürfen der Zustimmung der/des Betroffenen und sind dann verbindlich zuzusichern.



Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

Bei Verlängerung der Dienstzeit über die besondere Altersgrenze hinaus ist seitens des Dienstgebers das neue Zuruhesetzungsdatum verbindlich zuzusichern.

III/29 Umfassende Information zu den Auswirkungen von Dienstzeitveränderungen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Soldatinnen und Soldaten bei jeder Dienstzeitveränderung umfassend und aktenkundig über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen informiert werden.

III/30 Ausschreibung militärischer Dienstposten

Der DBwV setzt sich mit Nachdruck 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. Freie und frei werdende Dienstposten in den Einstiegs- und Grundverwendungen sind vollständig bekannt zu geben und allen in Frage kommenden Personen zugänglich zu machen. Ein entsprechendes Bewertungssystem zur Bestenauswahl ist einzurichten. Die Bearbeitungszeiten sind dabei zu optimieren.

III/31 Transparenz der Auswahlverfahren und Rechtsweg

Der DBwV fordert, dass die Auswahlverfahren der Bundeswehr, insbesondere zur Besetzung höherwertiger Dienstposten, die verfassungsgemäß erforderliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit erhalten.

1. Für Beurteilungen muss der Grundsatz des gemeinsamen Stichtages und desselben Beurteilungszeitraumes uneingeschränkt für alle Perspektiv- und Auswahlverfahren gelten. Für fehlende Beurteilungen sind Referenzgruppen zu bilden.
2. Der letzten Beurteilung ist als Auswahlmittel die vom BVerwG zugesicherte vorrangige Rangstellung einzuräumen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ist erst in nachrangigen Schritten auf ältere bzw. historische Beurteilungen oder andere Auswahlkriterien zurückzugreifen, das heißt eine sofortige Einbeziehung durch Punktevergaben hat im ersten Auswahlschritt zu unterbleiben.

Eine verwaltungsgerichtliche Überprüfung der Gleichbehandlung in den Perspektiv- und Auswahlverfahren der Bundeswehr („Konkurrenzenklage“) darf nicht ausgeschlossen werden, weil keine konkrete Bewerbung für einen bestimmten Dienstposten vorliegt, solange diese Dienstposten nicht allgemein ausgeschrieben werden. Die Praxis, den verfassungsgemäßen Rechtsweg Betroffener zu behindern, ist unverzüglich einzustellen.

III/32 Übernahme von Mannschaften und Unteroffizieren o.P. als Berufssoldaten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Mannschaften und Unteroffiziere o.P. in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten übernommen werden können.

III/33 Moderne und rücksichtsvolle Personalführung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine moderne und

rücksichtsvolle Personalführung ein. Diese muss insbesondere gewährleisten:

1. Alle Maßnahmen der Personalführung müssen stärker als bisher an den Grundsätzen der Inneren Führung als oberstem Gebot gemessen werden. Die Verletzung dieser Grundsätze muss zur Aufhebung der Maßnahme führen.
2. Für die Nachbesetzung eines freien Dienstpostens ist das dienstliche Bedürfnis für die Versetzung eines Soldaten nur dann gegeben, wenn er die für diesen Dienstposten notwendige Ausbildung besitzt oder die Versetzung einer förderlichen Verwendung mit dem Ziel der Ausbildung auf dem Dienstposten dient. Es genügt nicht allein, dass ein Dienstposten frei ist.
3. Das „in Aussicht stellen“ einer bestimmten Verwendung und/oder eines bestimmten Dienstorts bei der Verpflichtung oder Weiterverpflichtung bindet die personalführenden Dienststellen. Es ist aktenkundig zu vermerken.
4. Die Versetzung eines Soldaten auf einen unterwertigen Dienstposten ohne seine schriftliche Zustimmung ist grundsätzlich unzulässig. An die Begründung für das dienstliche Bedürfnis für eine unterwertige Verwendung sind umso höhere Anforderungen zu stellen, je länger sie vorgesehen ist.
5. Im Sinne der Planungssicherheit für Soldaten und Dienststellen haben sich die personalbearbeitenden Dienststellen grundsätzlich an die in der Personalverfügung angekündigte Verwendungsdauer zu halten. Unterschreitungen bedürfen der Zustimmung der Soldaten. Entscheidungen, die diesen Anforderungen nicht entsprechen, bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des Soldaten.
6. Die derzeitige Versetzungsphilosophie wird geändert; Versetzungen müssen auf das absolut notwendige Maß beschränkt werden. Dabei ist wesentlich auf die Zustimmung des Soldaten und seiner Familie Rücksicht zu nehmen. Die Regionalisierung von Versetzungen ist wieder anzustreben.
7. Notwendige Personalmaßnahmen sind auf der Grundlage gesicherter Planung so frühzeitig wie möglich bekannt zu geben. Insbesondere sollen rechtsverbindliche und schriftliche Versetzungsverfügungen drei Monate vor dem Versetzungstermin ausgehändigt werden.

III/34 Ablehnung von Versetzungsanträgen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Versetzungsanträge nicht lediglich unter Verweis auf das Fehlen einer adäquaten/gleichwertigen Ersatzstellung abgelehnt werden dürfen; hierzu bedarf es einer weitergehenden Begründung.

III/35 Besetzung von Dienstposten mit Einsatzbezug

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass grundsätzlich nur Soldaten auf Dienstposten mit Einsatzbezug versetzt werden, die auslandsdienstverwendungsfähig sind.

III/36 Soldatinnen und Soldaten „außerhalb der Streitkräfte“

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass eine Verwendung von Soldatinnen und Soldaten „außerhalb der Streitkräfte“ (vergleiche Dresdner Erlass) nicht zu Nachteilen hinsichtlich Laufbahn und Werdegang führt.

Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

III/37 Beförderung auf höherwertigen Dienstposten

Bei Versetzungen und Verwendungen auf höherwertigen Dienstposten hat die Beförderung/Planstelleneinweisung mit der Einnahme des Dienstpostens zu erfolgen, sofern die übrigen Laufbahnvoraussetzungen erfüllt sind.

Der DBwV fordert weiterhin die Zurverfügungstellung der hierfür erforderlichen Haushaltsstellen.

III/38 Gesetzliche Querschnittsaufgaben auf StO-Ebene zusammenfassen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass Nebenfunktionen, die gemäß AnTrA 10 (Anweisung für die Truppenausbildung) wahrzunehmen sind und gesetzlichen Auflagen unterliegen (zum Beispiel Arbeitssicherheit, Strahlenschutz, Gefahrguttransport, Ladungssicherung etc.) auf Standortebene zusammengefasst und auf gesonderten Dienstposten ausgewiesen werden.

III/39 Nebenfunktionen in Personalbedarfsberechnung berücksichtigen

Nebenfunktionen müssen in die Personalbedarfsberechnungen einbezogen werden. Die Übertragung mehrerer Nebenfunktionen auf einen Dienstposten ist zu vermeiden.

III/40 Eingangshürden für Bewerber nicht senken

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, die in dem Strategieprogramm 2025 geplante Absenkung des Einstellungs- und Qualifikationsniveaus für die Bundeswehr zu stoppen.

III/41 Gleiche Anforderungen an Soldaten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass alle Soldaten, egal in welcher Verwendung sie eingesetzt werden, die gleichen Mindestanforderungen erfüllen müssen. Gerade im Bereich der IT-Spezialisten werden immer wieder Forderungen laut, die militärischen Anforderungen hier herabzusetzen, auf militärische Ausbildungen zu verzichten und Sonderregelungen für die Betroffenen zu schaffen.

III/42 Übergreifende Ausbildungs- und Verwendungsreihen

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass Auswahlentscheidungen für das sogenannte „Querschnittspersonal“ uniformträgerbereichsübergreifend durchgeführt werden.

Dazu sind übergreifende Ausbildungs- und Verwendungsreihen (AVR) zu bilden; uniformträgerbereichsspezifische AVR sind – wo immer möglich – zu vermeiden.

III/43 Spitzendienstposten

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, im Rahmen der Trendwende Personal deutlich mehr Spitzendienstposten für die jeweiligen Laufbahngruppen zu schaffen und haushalterisch zu hinterlegen.

III/44 Dienstpostendotierung der ZAW-Betreuungsstellen Typ E

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert die Anhebung der Dienstpostendotierung für das Leitungspersonal (Leiter und Betreu-

ungsfeldweibel) der ZAW-Betreuungsstellen Typ E auf das Niveau von Einheiten mit vergleichbaren Kopfstärken.

III/45 Gleichstellung des ZAW-Betreuungsfeldweibels

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Betreuungsfeldweibel in Betreuungsstellen der zivilen Aus- und Weiterbildung (ZAW) dem Kompaniefeldweibel gleichgestellt wird.

III/46 „Innendienstbearbeiter“ = Kompaniefeldweibel

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die „Truppengattungsfeldweibel und Stabsdienstbearbeiter SK“, die gemäß SollOrg die Innendienstaufgaben wahrnehmen (zum Beispiel „HFlgFw u. StDstBearbrSK“, „Innendienstbearbeiter B“ etc.), „echten“ Kompaniefeldweibeln gleichgestellt werden.

III/47 Anhebung des Höchstalters bei der Einstellung in die Laufbahn der Feldweibel des Truppendienstes

Der DBwV setzt sich dafür ein, das Höchstalter für eine Einstellung in die Laufbahn der Feldweibel des Truppendienstes generell von 29 auf 35 Jahre anzuheben. Für Spezialverwendungen kann davon abgewichen werden.

III/48 Weitere Erhöhung der OSF/OSB-Dienstposten

Um die Attraktivität der Unteroffizierslaufbahn zu steigern, fordert der DBwV:

1. die weitere Erhöhung des Anteils der Dienstposten der Dotierungshöhe A 9 mZ
2. die Schaffung eines Dienstpostens Kompaniefeldweibel (Spieß) auf der Dotierungshöhe A9 mZ ab einer Betreuungsstärke von mindestens 180 Personen (BS, SaZ, FWDL, zivile Mitarbeiter und Lehrgangsteilnehmer) sowie
3. die Schaffung eines Dienstpostens der Dotierungshöhe A9 mZ an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr für Kompaniefeldweibel/ Inspektionsfeldweibel/Betreuungsfeldweibel.

III/49 Anhebung der Dotierung der Dienstposten aller KpFw auf A 9mZ

Der Deutsche BundeswehrVerband möge sich für die Anhebung aller Dienstposten der Kompaniefeldweibel (KpFw) und somit auch aller KpFw oder in vergleichbaren Dienststellungen auf Dotierungshöhe A 9mZ (Oberstabsfeldweibel) einsetzen.

III/50 Dienstposten A9 mZ für Nachprüffeldweibel für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass für Nachprüffeldweibel (gemäß A1-1525/0-8901) an den alten fliegenden Waffensystemen und in vergleichbaren Ausbildungs- und Verwendungsreihen (AVR), organisationsbereichsübergreifend 50 Prozent höherwertige Dienstposten der Dotierungshöhe A9 mZ eingerichtet werden, so dass in den Prüfgruppen grundsätzlich jeder Nachprüffeldweibel zeitgerecht den Spitzendienstgrad erreichen kann.

III/51 Dienstposten für Sportlehrer

Zur nachhaltigen Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements soll in Dienststellen bzw. an Standorten der Bundeswehr künft-



Sachgebiet III: Dienst- und Laufbahnrecht

tig ab 250 Dienstposten, dann je weitere 500 Dienstposten, eine Stelle für Sportlehrer/innen oder „SportFw SK“ in Hauptfunktion eingerichtet werden; an Schulen sollen dabei die Lehrgangsteilnehmer mit berücksichtigt werden.

III/52 Funktionspersonal an Ausbildungseinrichtungen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Personalumfang beim Funktionspersonal an Ausbildungseinrichtungen erhöht wird. Die Ermittlung des Personalbedarfs darf dabei nicht querschnittlich vorgenommen werden, vielmehr muss jede Ausbildungseinrichtung individuell betrachtet werden. Die Personalbedarfsermittlung ist außerdem regelmäßig zu wiederholen.

III/53 Erhöhung der Anzahl der Ausbilder bei Lehrgängen im Außendienst

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass für Lehrgänge, bei denen die Ausbildung der Lehrgangsteilnehmer überwiegend im Außendienst erfolgt, das Lehrpersonal pro Hörsaal erhöht wird.

III/54 Anpassung AVK Luftfahrzeuggerätemechanikerunteroffizier/Fluggeräteunteroffizier

Der DBwV fordert eine Anpassung des Ausbildungs- und Verwendungskatalogs (AVK) für den Luftfahrzeuggerätemechanikerunteroffizier/Fluggeräteunteroffizier dahingehend, dass künftig wieder alle metallverarbeitenden, elektrischen und elektronischen Berufe als Eingangsberufe für diese Tätigkeit aufgeführt und anerkannt werden.

III/55 Öffnung der Pflegedienstleitungen in Bundeswehrkrankenhäusern für Soldatinnen und Soldaten

Der DBwV fordert, dass die Dienstposten „Pflegedienstleitung“ der Bundeswehrkrankenhäuser für Soldatinnen und Soldaten geöffnet werden.

III/56 Berücksichtigung des Zeitbedarfs zum Erhalt der individuellen Grundfertigkeiten

Der DBwV fordert, im Rahmen der Personalbedarfsermittlung zu berücksichtigen, dass Soldatinnen und Soldaten ausreichend Zeit zum Erhalt ihrer individuellen Grundfertigkeiten (zum Beispiel Schießausbildung oder Dienstsport) benötigen.

III/57 Nutzung von militärischen Kompensationsdienstposten

Der DBwV fordert eine stärkere Nutzung militärischer Kompensationsdienstposten (KompDP) zum Ausgleich von Vakanzen in allen Dienststellen der Bundeswehr. Hierzu bedarf es der Einrichtung einer zentralen Steuerstelle, der Beschreibung eines transparenten Steuerungsverfahrens sowie der Anpassung der einschlägigen Bestimmungen (A1-1330/0-5004), die gegenwärtig viel zu eng gefasst sind und die Einrichtung von KompDP unnötig erschweren bzw. praktisch unmöglich machen.

III/58 Attraktivitätssteigerung der Laufbahn der Fachdienstoffiziere

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
- grundsätzlich eine Dienstpostenbündelung von A9 bis A12 eingerichtet wird
- die Möglichkeit der Qualifizierung mit dem Ziel des Erwerbs eines Diplom- und/oder Bachelor-Abschlusses vorgesehen wird.

III/59 Änderung der Ausplanung der Dienstposten im Fachbereich Militärische Flugverkehrskontrolle

Der DBwV fordert eine Änderung der Ausplanung der Dienstposten im Fachbereich Militärische Flugverkehrskontrolle (MilFVK) in Form einer Anhebung der Dienstposten der Dotierungshöhe A 11 auf A 12 für Lehroffiziere, die Lehrgänge für besondere Berechtigungen verantwortlich durchführen.

III/60 Stellenausstattung bei den Schirrmeistern

Der DBwV fordert eine Verbesserung der Stellenausstattung bei den Schirrmeistern.

III/61 Stärkung der militärischen Instandsetzungskapazitäten

Der DBwV fordert die strukturelle und personelle Stärkung der militärischen Instandsetzungskräfte, insbesondere bei den mobilen Instandsetzungskräften des Heeres auf den logistischen Ebenen 1 und 2.

III/62 Änderung des Urheberrechtsgesetzes

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr in den Anwendungsbereich der §§ 46, 52a und 53 des Urheberrechtsgesetzes aufzunehmen; hilfsweise muss die Bundeswehr das Lehrpersonal von entsprechenden Ansprüchen Dritter freistellen.

III/63 Durchführung und Versorgung beim Dienstsport

Der DBwV fordert eine Verbesserung der Regelungen zur Durchführung und zum Versorgungsschutz beim Dienstsport, insbesondere für Soldatinnen und Soldaten, die im Schichtdienst oder ortsunabhängig beziehungsweise im Rahmen von Telearbeit Dienst leisten.

Alle Soldatinnen und Soldaten müssen unabhängig vom Ort ihrer Dienstverrichtung die Möglichkeit haben, auf Grundlage der bestehenden Vorschriften Dienstsport zu leisten und dabei angemessen abgesichert zu sein; das Erfordernis der verantwortlichen Leitungen durch einen Übungsleiter der Bundeswehr ist nicht mehr zeitgemäß.

Sachgebiet IV

Besoldung und Besoldungsnebengebiete

IV/01 Besoldungspolitik

Das Besoldungsrecht ist geprägt durch das besondere Dienst- und Treueverhältnis zwischen Dienstherren und Besoldungsempfängern, wie es insbesondere in Anlehnung an das Alimentationsprinzip definiert wird. Beide Elemente stehen in einer komplexen Wechselwirkung zueinander und idealerweise sollte das Besoldungsrecht den Dienst eines Neueinsteigers gleichermaßen angemessen honorieren wie den eines bereits aktiven Besoldungsempfängers. Dabei ist maßgeblich, dass dieses System nicht autark existiert. Vielmehr ist es den allgemeinen gesellschaftlichen Änderungsprozessen ausgesetzt. Was früher sinnvoll und richtig gewesen sein mag, bedarf heute einer dringenden Korrektur:

Die Besonderheiten des Soldatenberufes müssen deutlicher als bisher durch eine Abgrenzung auch gegenüber anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes herausgestellt werden. Hierbei müssen Antworten darauf gefunden werden, wie die durch den Wechsel von einer reinen „Wehrpflicht“ hin zu einer „Freiwilligenarmee“ und durch den demographischen Wandel stark beeinflusste Nachwuchsgewinnung sowie die Personalbindung beim Bestandspersonal auch in Zukunft erfolgreich verlaufen kann. Die Notwendigkeit zur Steigerung der Attraktivität besteht damit in qualitativer wie quantitativer Hinsicht. Dieser Anpassungsbedarf wird durch eine sich vollziehende Spezialisierung des Soldatenberufs verstärkt.

Diese gesellschaftlichen und sicherheitspolitischen Änderungen führen zu erheblichen Verwerfungen in der Besoldung und es ist die Aufgabe des Gesetzgebers – in Anlehnung an die oben bezeichnete gesetzliche Wechselwirkung zwischen Besoldung und Treuepflicht – den entstandenen Missverhältnissen durch überfällige Anpassung Rechnung zu tragen.

Ziel der Besoldungspolitik des Deutschen Bundeswehrverbands ist daher die Entwicklung eines Besoldungssystems, das sich im Kern an einer funktions-, erfahrungs- und leistungsgerechten Vergütung orientiert, und zugleich flexibel genug ist, um auf neue Herausforderungen bedarfsgerecht zu reagieren. Notwendige Handlungsfelder dazu sind:

- Eine eigene Besoldungsordnung für Soldaten: Den Besonderheiten des Dienstes der Uniformträger sind anhand gegebener Alleinstellungsmerkmale Rechnung zu tragen. Eine eigene Besoldungsordnung für Soldaten kann dies besser abbilden als das bestehende System.
- Vergütung nach einem Maßstab: Maßgeblich ist, dass etwaige

Verbesserungen alle Menschen in der Bundeswehr – unabhängig davon, ob sie Uniform tragen oder nicht – berücksichtigen sollen. Daher ist es im Weiteren unerlässlich, die Vergütungsstruktur aller Statusgruppen innerhalb der Bundeswehr zu erhalten und weiterzuentwickeln. Zudem ist die Vergütung von Mehrarbeit im Grundbetrieb auf Grundlage der Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung (SMVergV) und in der Ausnahme auf Grundlage der Soldatenvergütungsverordnung (SVergV) anzulegen und diesbezügliche Anpassungen generell möglichst deckungsgleich auf alle Gruppen zu übertragen.

- Überarbeitung des Zulagenwesens: Soldatenspezifisch sind im Moment vor allem die zahlreichen Zulagen in den Streitkräften. Daher sind die unterlassenen Anpassungsschritte seit 1991 nachzuholen und die Stellenzulagen um bis zu 45 Prozent zu erhöhen. Zu beachten ist weiterhin, dass nur durch eine Dynamisierung aller Vergütungsbestandteile – und damit auch der Stellenzulagen – einer schleichenden Entwertung von herausgehobenen Funktionen begegnet werden kann. Ein weiterer Baustein, um die soldatenspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen, ist die Sicherstellung der Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen. Nur wenn die Übernahme einer verantwortungsvollen Position auch über das gesamte Lebensalter finanziell „gewürdigt“ wird, kann ein Rahmen geschaffen werden, in dem sich „Verantwortung lohnt“.

Bei der Auslandsbesoldung hat ebenfalls eine einheitliche statusübergreifende Vergütung angeordneter Mehrarbeit zu erfolgen, die sich an der Inlandsbesoldung im Grundbetrieb orientiert. Ziel muss es sein, einheitliche Vergütungsstrukturen, unabhängig von der Frage, ob ein Dienst im In- oder Ausland, im Grundbetrieb oder in der Ausnahme stattfindet, zu erreichen. Eine Orientierung an den Vergütungssätzen im Grundbetrieb ist Mittel dazu.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Eine eigene Besoldungsordnung S unter dem Dach des Bundesbesoldungsgesetzes. Diese Besoldungsordnung folgt dem Prinzip „ein Dienstgrad – eine Besoldungsgruppe“ und beinhaltet zwei weitere Erfahrungsstufen. Die Besoldungsordnung S kennt die Besoldungsgruppen S 1 bis S 27 und 10 Erfahrungsstufen.
2. Fortsetzung der jeweils zeit-, inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme der Ergebnisse der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst in die Besoldungsanpassungsgesetze. Zudem sind die gesamten Vergütungsbestandteile aller Statusgruppen in die Dynamisierung einzubeziehen.



Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete

3. Das Zulagenwesen ist zu vereinfachen. Eine Streitkräftezulage in drei Stufen kann Mittel dazu sein. Eine Nachholung der unterlassenen Anpassungsschritte seit 1991 und die Dynamisierung der Zulagen sind sicherzustellen. Die Stellenzulagen sind ruhegehaltfähig.
4. Im Rahmen der Auslandsbesoldung ist eine Erweiterung des Auslandsverwendungszuschlags um einsatzgleiche Verpflichtungen sowie um Einsatzvorbereitungen notwendig. Der Auslandsverwendungszuschlag ist durch die Reduzierung der Stufen zu vereinfachen. Angeordnete Mehrarbeit im Ausland muss vergütungsfähig sein.
5. Die Vergütung für angeordnete Mehrarbeit im Grundbetrieb und in der Ausnahme ist für alle Statusgruppen in den Streitkräften amtsangemessen zusammenzufassen, zu vereinheitlichen und zu dynamisieren. Die Vereinheitlichung muss auf dem Niveau der Mehrarbeitsvergütung im Grundbetrieb geschehen.

IV/02 Neugestaltung der besoldungsrechtlichen Erfahrungszeiten / Einführung einer Harmonisierungszulage

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 „Bestandssoldatinnen und -soldaten“ gegenüber Beamten der Bundeswehr und gegenüber neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten beseitigt wird. Hierzu könnte eine „Harmonisierungszulage“ eingeführt werden, mit der die bestehenden Ungleichbehandlungen zu Gunsten der bereits im Dienst befindlichen Soldatinnen und Soldaten ausgeglichen werden.

IV/03 Anpassung der Erfahrungsstufen

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.

IV/04 Abstandsgebot bei der Besoldung

Der DBwV fordert die Einhaltung des Abstandsgebots im Rahmen der Besoldung; insbesondere in den unteren Besoldungsgruppen bis A 9 muss diese deutlich stärker und wahrnehmbar aufgaben-, leistungs- und verantwortungsgerecht gestaltet werden. Qualifikation, Engagement und Verantwortung müssen sich auch finanziell lohnen.

IV/05 Besoldungsanpassung

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.

IV/06 Schnellere Umsetzung von Tarifergebnissen

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.

IV/07 Ruhegehaltfähigkeit von Erschwernis- und Stellenzulagen

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

IV/08 Angemessene Vergütung für Dienstposteninhaber mit erhöhter Verantwortung

Der Deutsche BundeswehrVerband fordert, dass Dienstposteninhaber mit erhöhter Verantwortung angemessen vergütet werden.

IV/09 Wiedereinführung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

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

IV/10 Stellenzulage für FS-Radartechniker und FS-Funktechniker

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.

IV/11 Gleichstellung der Stellenzulage für das bordtechnische Personal mit den Luftfahrzeugführern

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

IV/12 Zulage für flugzeugtechnisches Personal, flugsicherungstechnisches Personal der militärischen Flugsicherung, technisches Personal des Einsatzführungsdienstes sowie luftfahrttechnisches Personal in Lehrverwendung und in Planungs- und Vorbereitungsverwendung

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

1. Ausbildungsfeldwebel an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatzführungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen bis A9 mZ: mindestens 195 Euro.
2. Ausbildungs-offiziere an luftfahrzeug-, flugsicherungs-, einsatz-

Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete

führungsdiensttechnischen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen für Luftfahrtgerät der Besoldungsgruppen ab A9: mindestens 245 Euro.

3. Ausbildungsplanungsfeldwebel: mindestens 195 Euro.
4. Ausbildungsplanungsoffiziere: mindestens 245 Euro.

IV/13 Einführung einer Zulage Auslandsflugbetrieb

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.

IV/14 Ballungsraumzulage

Der DBwV fordert die Einführung einer Ballungsraumzulage.

IV/15 Änderung von § 3 Erschwerniszulagenverordnung

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

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

IV/16 Gewährung von Personalbindungsprämien gemäß § 44 BBesG für Berufssoldaten und Verbesserung der Dienstpostendotierung bei Mangel-AVR

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass von der in § 44 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) benannten Möglichkeit, Personalbindungsprämien auch an Berufssoldaten auszuzahlen, verstärkt Gebrauch gemacht wird und die Dienstpostendotierungen in Mangel-AVR verbessert werden.

IV/17 Attraktivitätssteigerung bei Berufssoldaten in Mangel-AVR

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass geeignete Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes speziell für Berufssoldatinnen und -soldaten („Bestandskunden“) – besonders in den Mangel-AVRs – gefunden und eingeführt werden, wie zum Beispiel dienstpostengebundene Zulagen, die Gewährung von gesonderten Fortbildungen etc.

IV/18 Besonderes Dienstgeschäft

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

IV/19 Finanzielle Vergütung in der Ausnahme

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Anpassung der Vergütung nach der Soldatenvergütungsverordnung (SVergV) in der Ausnahme an die Sätze der Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung (SMVergV) im Grundbetrieb.

IV/20 Transparenz der Abrechnung

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.

IV/21 Umzugskosten und Trennungsgeld

Die reise- und umzugskostenrechtlichen Regelungen dienen grundsätzlich dem Ausgleich von finanziellen Mehrbelastungen, die aus dienstlichen Gründen entstehen. Die Anzahl der Menschen, die von diesen Belastungen betroffen sind, ist in der Bundeswehr weiterhin auf einer konstant hohen Zahl. Sie liegen deutlich über dem Schnitt aller erwerbstätigen Deutschen. Dies hat zuletzt auch die sog. Mobilitätsstudie des BMVg (2014) bestätigt. Darüber hinaus sind erhebliche gesellschaftliche Entwicklungen sowie die aktuellen Herausforderungen des Dienstbetriebs schlichtweg nicht erfasst:

Die Schul- und Ausbildungssituation der Kinder, notwendige Berufstätigkeit des Ehepartners, Immobilieneigentum, soziale Verpflichtungen (zum Beispiel die Pflege naher Angehöriger) und ein möglicher Verlust des sozialen Umfelds im Falle eines Umzugs sind nur einige Themenfelder, die Schlaglichter auf den gesellschaftlichen Wandel innerhalb der Bundeswehr ermöglichen und deutlichen Handlungsbedarf aufzeigen. Die „Trendwende Personal“ sowie weitere strukturbedingten Anpassungen lassen weiterhin einen hohen Personalwechsel und damit verbundene vom Dienstgeber eingeforderte Mobilität der Betroffenen erwarten.

Auf die Herausforderungen der strukturbedingten Mehrbelastungen durch häufige Versetzungen oder die Reduzierung von Standorten hat der Dienstherr diesen Herausforderungen durch Verlängerung des Strukturerlasses bis Ende 2018 reagiert und damit eine langjährige Forderung des DBwV teilweise erfüllt. Allerdings existiert weiterhin keine uneingeschränkte gesetzliche Regelung in Bezug auf ein vollumfängliches Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung. Das bestehende Optionsmodell, das eine maximale Trennungsgeldgewährung von acht Jahren pro Personalmaßnahmen ermöglichen soll, war ein erster, wichtiger Schritt für die Rechtssicherheit tausender Betroffener. Wichtige Punkte, insbesondere dass bei Rückversetzung aus dem Ausland ins Inland die Gewährung von Trennungsgeld aktuell nicht möglich ist, wenn nicht an den neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet verzogen wird, bedürfen der Weiterentwicklung. Auch in diesem Bereich werden die geänderten gesellschaftlichen Bedingungen in keiner Weise berücksichtigt. Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer gesetzlicher Regelungen, die unzureichend die Lebenswirklichkeit der Betroffenen berücksichtigen und insoweit reformbedürftig sind.

Das bisher erreichte Optionsmodell (3 + 5 Jahre) stellt aus Sicht des DBwV lediglich ein Zwischenergebnis dar. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen spiegeln weiterhin das tatsächliche Bild in der Bundeswehr nicht wieder. Das Reise- und Umzugskostenrecht ist daher insgesamt an die realitätsbezogenen, aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen anzupassen.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert deshalb insbesondere:

1. Ein angemessenes, gesetzlich abgesichertes Wahlrecht zwischen Zusage der Umzugskostenvergütung und Trennungsgeldanspruch auch nach Beendigung des Strukturerlasses bzw. dem Abschluss der Neuausrichtung der Bundeswehr, das den Bedürf-



Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete

nissen des Betroffenen angemessen Rechnung trägt und explizit über die Regelungen des bereits existierenden Optionsmodells hinausgeht.

2. Wöchentliche Familienheimfahrten für alle Angehörigen der Bundeswehr, da die strukturbedingten Mehrbelastungen, die Auslöser für die hohen Mobilitätsanforderungen sind, unabhängig vom Familienstand anfallen.
3. Ausweitung der Umzugshinderungsgründe (zum Beispiel Berufstätigkeit der Ehefrau/des Lebenspartners, Schul- und Berufsausbildung der Kinder und der Ehefrau, Pflegefall bzw. Schwerbehinderung in der Familie oder eheähnlichen Lebensgemeinschaft).
4. Eine Neuregelung der Bestimmungen zur Angemessenheit der Wohnung.
5. Den weiteren Ausbau von Pendlerunterkünften.
6. Höhere Ansprüche auf Sonderurlaub anlässlich von Umzügen.
7. Umfassende Information und Betreuung der Familien durch den Dienstgeber.
8. Großzügigere Leistungen bei Schulbeihilfen anlässlich von Versetzungen ins Ausland nach Bedarf des Kindes.
9. Ermöglichung der Trennungsgeldgewährung bei Rückversetzung aus dem Ausland – wenn nicht an den neuen Dienort oder in dessen Einzugsgebiet gezogen wird.

IV/22 Umzugskosten und Trennungsgeld

Infolge der Neuausrichtung verbunden mit der Schließung von Standorten ist die Anzahl der Versetzungen von Berufs- und Zeitsoldaten auf einem hohen Niveau. Jedoch zieht nur eine Minderheit von Soldatenfamilien anlässlich einer Versetzung tatsächlich um.

Deshalb fordert der DBwV:

1. ein uneingeschränktes und gesetzlich abgesichertes Wahlrecht zwischen UKV-Zusage und Trennungsgeld,
2. die Erhöhung des Trennungsgelds und der Reisebeihilfe, unter anderem um Preissteigerungen auszugleichen.

IV/23 Anpassung des Bundesumzugkostengesetzes

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für eine Anpassung des Bundesumzugkostengesetzes mit dem Ziel der Gleichstellung von Ledigen und Verheirateten ein, insbesondere bei der Anerkennungsfähigkeit von Wohnungen.

IV/24 Änderung Bundesumzugkostengesetz

Der DBwV fordert, dass in Bezug auf das neue Optionsmodell der in § 3 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Bundesumzugkostengesetzes vorgesehene Ausschluss von Auslandsumzügen für Angehörige des Geschäftsbereichs des BMVg aufgehoben wird.

IV/25 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/26 Rückversetzung aus Auslandsverwendungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass mit Umzugskostenvergütung ins Ausland versetzte Soldaten die materielle

Belastung einer Rückversetzung an einen anderen Dienort als den ehemaligen Wohnort im Inland durch Trennungsgeld ausgeglichen bekommen. Die Belastungen für Auslandsrückkehrer sind durch eine bevorzugte Standortwahl bei der Personalplanung zu berücksichtigen.

IV/27 Anpassung der Auslandsreisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenverordnung

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass die entsprechenden Vorschriften so angepasst werden, dass im Ausland stationierte Bundeswehrangehörige bei Dienstreisen und Lehrgängen nach bzw. in Deutschland sowie bei besonderen Auslandsverwendungen finanziell nicht schlechter gestellt sind als Bundeswehrangehörige, die in Deutschland stationiert sind.

IV/28 Benachteiligung bei Kommandierungen vom Ausland in das Inland

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die finanziellen Nachteile bei einer Lehrgangskommandierung vom Ausland in das Inland aufgehoben werden.

IV/29 Anpassung des Bundesreisekostengesetzes

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

IV/30 Wiedereinführung der jährlichen Sonderzuwendung für Besoldungsempfänger

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

IV/31 Zuständigkeitswechsel der Kindergeldkasse bei Versetzung ins Ausland

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/32 Zweitwohnungssteuer

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass alle Angehörigen der Bundeswehr, die aus dienstlichen Gründen eine Zweitwohnung benötigen, von der Zweitwohnungssteuer befreit werden oder diese erstattet bekommen.

IV/33 Erhöhung des Arbeitgeberanteils für VwL

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine signifikante Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirksame Leistungen (VwL).

Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete

IV/34 Amtsangemessene Alimentation

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

IV/35 Beihilfe

Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn ist wesentlicher Bestandteil des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses zwischen dem Staat auf der einen und den Soldaten und Beamten auf der anderen Seite. Sie umfasst sowohl die amtsangemessene Alimentation, als auch den Bereich der Versorgung. Dabei hat sich im Rahmen der Gesundheitsversorgung 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 unter anderem durch folgende Anpassungen:

1. In die Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) ist eine Bestimmung aufzunehmen, wonach die Bearbeitung 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 (§ 286 BGB). Daher ist der Erstattungsbetrag innerhalb dieser Zeit zu zahlen. Sollte eine Zahlung innerhalb dieser Frist nicht möglich sein, ist automatisch ein 90-prozentiger Abschlag unter Vorbehalt einer möglichen Rückforderung zu zahlen.
2. Durch das verantwortliche Ressort sind sämtliche erforderlichen Maßnahmen für eine zeitnahe Einführung eines elektronischen Antragsverfahrens zu veranlassen. Hierdurch wird sichergestellt, dass der Beihilfeberechtigte einen Zugriff auf die in der BBhV mögliche Form der Antragsstellung erhält. Neben einer deutlichen Verfahrensvereinfachung für den Antragsteller führt dies zudem zu einer Arbeitserleichterung auf Seiten der Festsetzer und somit zu einer weiteren Verfahrensbeschleunigung.
3. Das Abrechnungssystem wird dahingehend ergänzt, dass zukünftig – soweit dies zu diesem Zweck erforderlich ist, mittels einer Beihilfekarte – die Möglichkeit einer Direktabrechnung aller erstattungsfähigen Leistungen von Krankenträgern, Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten (ambulant/stationär) sowie Apotheken (Dauermedikationen) unmittelbar mit der Festsetzungsstelle sowie der Krankenkasse besteht. Hierdurch werden die Beihilfeberechtigten von der teilweise enormen Vorleistungspflicht befreit und der Verwaltungsaufwand bei allen Beteiligten spürbar reduziert.
4. 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.

IV/36 Keine Abschaffung der Beihilfe

Dem Bestreben, die Beihilfe abzuschaffen, tritt der Deutsche BundeswehrVerband entschieden entgegen.

IV/37 Umfassende Reform des Beihilfeverfahrens

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich mit Nachdruck für eine umfassende Reform des Beihilfeverfahrens ein. Dabei geht es nicht um die Abschaffung des an sich funktionierenden Systems, sondern um eine Modernisierung und Vereinfachung.

Der DBwV fordert konkret:

1. Keine weiteren Eingriffe und Einschränkungen bzw. Verschlechterungen der Verordnungslage,
2. Einführung einer Beihilfeversichertenkarte mit der Möglichkeit zur Direktabrechnung,
3. Vereinfachung der Antragstellung, dabei Nutzung elektronischer bzw. computergestützter Verfahren,
4. Halten und Gewährleisten der Standards bei den Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen (maximal 15 Arbeitstage),
5. Bezuschussung von Präventivmaßnahmen,
6. Reduzierung der Ausschlüsse im Sozialgesetzbuch.

IV/38 Justiziable Höchstbearbeitungszeiten in der Beihilfe

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

IV/39 Abschlagszahlung Beihilfe

Der DBwV setzt sich im Rahmen seiner sozialpolitischen Arbeit dafür ein, dass im Beihilferecht ein Anspruch auf Abschlagzahlungen in Höhe von 80 Prozent ab dem 10. Werktag bzw. dem 14. Kalendertag nach Antragstellung verankert wird.

IV/40 Verkürzung der Bearbeitungszeiten Beihilfeanträge

Nach Umstellung der Bearbeitung auf die Fachanwendung „ABBA“ werden die Beihilfebescheide im ITZ Bonn gedruckt. Die bisherige bundeswehrinterne Lösung der Belegrücksendung macht daher eine Zusammenführung von Bescheid und Belegen in den jeweiligen Beihilfestellen notwendig. Das verlängert die Bearbeitungszeiten um 2 bis 3 Arbeitstage.

Deshalb fordert der DBwV, dass die Rücksendung der Belege gemäß § 51 Abs. 5 Satz 3 der Bundesbeihilfeverordnung eingestellt wird.

IV/41 Beihilfeantrag – elektronische Vorlage (analog Elster)

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Beihilfeanträge auch über das Internet (analog zu ELSTER) elektronisch gestellt werden können. Die



Sachgebiet IV: Besoldung und Besoldungsnebengebiete

Vorlage muss elektronisch möglich sein, das Belegverfahren so rationalisiert werden, dass elektronische Rechnungskopien ausreichen und Originalrechnungen/Kopien nur noch auf Anforderung der bearbeitenden Stelle vorzulegen sind.

IV/42 Schriftlich Beihilfe beantragen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass neben einer elektronischen Beihilfeabrechnung auch die schriftliche Form der Beihilfeabrechnung erhalten bleibt.

IV/43 Abrechnung der Kranken- und Behandlungskosten durch das Bundesverwaltungsamt

Der DBwV fordert, dass die Abrechnung von stationären Aufenthalten, Dauerpflegeleistungen und Dauermedikationen direkt über das Bundesverwaltungsamt (BVA) erfolgt.

Der Wunsch des Beihilfeberechtigten soll jedoch maßgeblich sein.

IV/44 Aufhebung der Jahresfrist für Beihilfeanträge

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

IV/45 Absenkung des Betrags für „hohe Aufwendungen“

Der DBwV fordert, dass der Betrag für „hohe Aufwendungen“ bei der Beihilfe von 2.500 Euro auf 1.500 Euro abgesenkt wird.

IV/46 Belege in Beihilfeanträgen für Familienangehörige

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für Beihilfeleistungen, die nicht anteilig durch Dritte getragen werden, nicht in jedem Einzelfall ein „Nichterstattungsbeleg“ eingefordert wird.

IV/47 Mitspracherecht des Beihilfeberechtigten bei der Auswahl/Zuweisung von Behandlungseinrichtungen

Der DBwV fordert ein Mitspracherecht des Beihilfeberechtigten bei der Auswahl/Zuweisung von Behandlungseinrichtungen, damit (nach Rücksprache mit den behandelnden Ärzten/Einrichtungen) ein möglichst optimaler Behandlungserfolg sichergestellt werden kann.

IV/48 Beihilfeleistungen verbessern

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Höchstbeträge der Bundesbeihilfeverordnung für die Leistungen von Massagepraxen, medizinischen Badebetrieben und krankengymnastischen Einrichtungen sowie für logopädische Leistungen verbessert und zur Reduzierung des Eigenanteils an das tatsächliche Kostenniveau angepasst werden.

IV/49 Letztmalige Zahlung bei Festbetragsarzneimittel

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

IV/50 Erhöhung der Zahl beihilfefähiger Implantate

Der DBwV fordert die Erhöhung der beihilfefähigen Implantate pro Kiefer von zwei auf vier, auch wenn kein Fall des § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 der Bundesbeihilfeverordnung genannter Fall vorliegt.

IV/51 Nicht-Berücksichtigung von während der Dienstzeit eingesetzten Implantaten bei einer Zahnbehandlung als Versorgungsempfänger

Der DBwV fordert eine Änderung der Bundesbeihilfeverordnung dahingehend, dass bei einer Zahnbehandlung vor der Zurruesetzung die eingesetzten Implantate bei einer weiteren Zahnbehandlung nach der Zurruesetzung (als Versorgungsempfänger) nicht berücksichtigt werden.

Sachgebiet V

Versorgungsrecht

V/01 Versorgung der 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, der sich zunehmend zum Arbeitnehmermarkt entwickelt, mit zivilen Arbeitgebern und Mitbewerbern aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes auf den Ebenen Bund, Länder und Gemeinden um die immer knapper werdende „Ressource Mensch“. Mit der Wandlung der Bundeswehr von einer reinen Verteidigungsarmee hin zu einer Freiwilligen- und Einsatzarmee steigen einerseits das Anforderungsprofil an den Berufsstand der Soldaten, andererseits die Belastungen der Kameradinnen und Kameraden im dienstlichen und privaten Bereich kontinuierlich an. Die Gewissheit, für den Fall von Alter, Krankheit und gegebenenfalls 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, ist wesentliche Grundlagen für die Motivation und Leistungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten und damit für handlungsfähige Streitkräfte. Darüber hinaus verschaffen sie der Bundeswehr als Alternative zu zivilen Arbeitgebern und dem übrigen öffentlichen Dienst eine gesteigerte Attraktivität.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband folgende Maßnahmen:

1. Die Versorgung ist grundsätzlich aus dem letzten Dienstgrad/der letzten Besoldungsgruppe zu gewähren.
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. Mit dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität in den Streitkräften wurde dieser Missstand zwar teilweise behoben, aber die nach wie vor bestehenden Benachteiligungen sind durch eine Verschiebung des Abzugs des Versorgungsausgleichs bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung/in der Beamtenversorgung, frühestens bis zum Rentenbezug/Versorgungsbezug des geschiedenen Ehegatten zu beseitigen. Weiterhin sind in diese Regelung alle Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund von Dienstunfähigkeit bzw. aufgrund von Personalstrukturgesetzen nicht unter diese Regelung fallen, mit einzubeziehen.
5. Die Versorgung ehemaliger Soldaten der Nationalen Volksarmee (NVA), die als Berufssoldaten der Bundeswehr übernommen worden sind, ist weiter zu verbessern. In den nahezu 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 Deckelung auf 66,97 Prozent des § 26a SVG aufzuheben und der Ruhegehaltsatz des § 26a SVG Absatz 2 auf 1,79375 Prozent anzuheben.
6. Weitere Einschnitte in das Versorgungsniveau sind zu verhindern.
7. Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften müssen beim Wechsel in die Privatwirtschaft wertgleich erhalten bleiben (sog. Portabilität), der gesetzlich geregelte Abschlag von 15 Prozent ist nicht hinnehmbar. Daher ist die Möglichkeit des Bezugs von Altersgeld weiterzuentwickeln und auf Soldaten auf Zeit auszuweiten.
8. Die Sonderzahlung für Versorgungsempfänger muss stets an den allgemeinen Anpassungen der Besoldungs- und Versorgungsbezüge teilnehmen.
9. Die noch bestehenden Hinzuverdienstgrenzen sind aus Gründen der Schaffung eines volkswirtschaftlichen Mehrwerts und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu beseitigen.
10. Die Beschädigtenversorgung für Soldaten ist in einem eigenständigen Gesetzeswerk zu regeln. Nur so kann sichergestellt werden, dass den Besonderheiten des Soldatenberufs aus versorgungsrechtlicher Sicht ausreichend Rechnung getragen wird.
11. Alle WDB sind gemäß des geltenden Beihilferechts zu behandeln. Es ist nicht nachzuvollziehen, dass derzeit durch den Dienst



Sachgebiet V: Versorgungsrecht

verursachte Schädigungen als anerkannte Wehrdienstbeschädigungen auf einem geringeren Niveau behandelt und versorgt werden als sonstige Erkrankungen.

V/02 Keine Überführung der Versorgung ins Rentensystem

Einer Überführung der Versorgung in das Rentensystem tritt der Deutsche Bundeswehrverband entschieden entgegen.

V/03 Berücksichtigung soldatischer Besonderheiten in der Versorgung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass den Besonderheiten des soldatischen Berufsbilds bei allen Rechtsetzungsakten Rechnung getragen wird.

V/04 Herausstellen der Eigenleistungen für Pensionen

Der Bundesvorstand möge bei jeder sich bietenden Gelegenheit und auch durch entsprechende Veröffentlichungen herausstellen, dass den Pensionsleistungen für Soldaten und Beamte durchaus eine erhebliche Eigenleistung der Empfänger zugrunde liegt.

V/05 Pensionsabflachungen verhindern

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

V/06 Wirkungsgleiche Übertragung von Besoldungserhöhungen auf Versorgungsempfänger

Der DBwV fordert eine uneingeschränkt wirkungsgleiche Übertragung von Besoldungserhöhungen auf die Versorgung, einschließlich etwaiger Einmalzahlungen.

V/07 Angleichung der Rentenwerte West und Ost

Der DBwV setzt sich aktiv dafür ein, dass der Rentenwert Ost umgehend an den Rentenwert West angeglichen wird.

V/08 Rückwirkende Aufhebung des Stopps der Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass der Stopp der Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen rückwirkend aufgehoben wird.

V/09 Kostenfreie Krankenversicherung für Ehepartner von Soldaten während der Elternzeit

Der DBwV fordert, die Krankenversicherung von Ehepartnern von Soldaten während der Elternzeit durch Übernahme der Beiträge der Restkostenversicherung kostenfrei zu stellen, um die ungleiche Behandlung gegenüber Arbeitnehmern, deren Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei familienversichert sind, zu beenden.

V/10 Angemessener Beitrag für freiwillig Versicherte in der GKV

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass bei einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gemäß § 240 Abs. 5 SGB V nicht das Familieneinkommen, sondern nur das Einkommen der zu versicherten Person bei der Beitragsbemessung angesetzt wird.

V/11 Rentenpunkte für die Ehepartner von im Ausland stationierten Soldaten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass eine Nachversicherung in der Rentenversicherung für die Ehepartner von im Ausland stationierten Soldaten erfolgt.

V/12 Anpassung der Regelungen zum Versorgungsausgleich

Der DBwV fordert, dass bei den Regelungen des Versorgungsausgleichs im Ehe- und Familienrecht die durch die Besonderheiten des Soldatenberufs gegebenen Benachteiligungen berücksichtigt werden.

1. Bei der Berechnung des Ausgleichs ist generell die allgemeine Altersgrenze zugrunde zu legen!
2. Die Kürzung der Versorgungsbezüge soll erst dann eintreten, wenn der geschiedene Partner aus dem Versorgungsausgleich Rente bezieht.
3. Im Todesfall soll die Kürzung auf jeden Fall – das heißt ohne zeitliche Frist – entfallen.
4. Der Unterhaltszahler muss in der Steuerklasse 3 verbleiben, wenn er für den geschiedenen Partner Trennungs- bzw. Scheidungsunterhalt zahlt.
5. Die vorstehenden Änderungen sollen rückwirkend zum Termin der Inkraftsetzung des Reformbegleitgesetzes erfolgen.

V/13 Berücksichtigung des Versorgungsausgleichs bei der Witwenrente

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass bei einer Wiederheirat des Ausgleichspflichtigen die Anrechnung des Versorgungsausgleichs auf die Witwenrente für die zweite Ehefrau nach dem Tod der Ausgleichsberechtigten entfällt, wenn keine weiteren Anspruchsberechtigten mehr vorhanden sind.

V/14 Versorgungsausgleich erst ab der Regelaltersgrenze

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Abzug des Versorgungsausgleichs erst ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorgenommen wird, das heißt frühestens ab dem 65. Lebensjahr und in weiterer Zukunft ab dem 67. Lebensjahr.

V/15 Gleichstellung von „Struktursoldaten“ beim Versorgungsausgleich

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass alle in den Ruhestand versetzten Berufssoldaten beim Versorgungsausgleich gleich behandelt werden; „Struktursoldaten“ (das heißt aufgrund eines Anpassungsgesetzes vorzeitig in den Ruhestand versetzte Soldatinnen und Soldaten) müssen deshalb ebenfalls und gegebenenfalls rückwirkend von den Privilegierungen des „Attraktivitätssteigerungsgesetzes“ (Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr) beim Versorgungsausgleich profitieren.

V/16 Schließung der Versorgungslücke von Soldaten mit Vordienstzeiten in der NVA

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für Berufssoldaten der Bundeswehr mit Vordienstzeiten in der Nationalen Volksarmee

Sachgebiet V: Versorgungsrecht

mee (NVA) diese Dienstzeiten bei der Zuruhesetzung als ruhegehaltfähige Zeiten angerechnet werden.

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/17 Mindestversorgung bei Rentenbezug

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Mindestversorgung des § 26 Abs. 7 SVG auch bei Bezugsberechtigung einer Rente gezahlt wird, soweit die Summe aus Mindestversorgung und Rente die Maximalversorgung von derzeit 71,75 Prozent nicht übersteigt.

V/18 Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen

Der Bundesvorstand fordert, dass die Hinzuverdienstgrenzen vollständig beseitigt werden.

V/19 Kapitalabfindung, Erhöhung der Altersgrenze mit freier Wahl der Investition

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die freie Wahl der Investition bei der Kapitalabfindung nach § 28 des Soldatenversorgungsgesetzes; gleichzeitig soll die Altersgrenze auf 62 Jahre erhöht werden. Der Versorgungsempfänger muss jedenfalls bis zur allgemeinen Altersgrenze selbst entscheiden können, ob und gegebenenfalls wofür er die Kapitalabfindung in Anspruch nimmt bzw. einsetzt.

V/20 Gesetzliche Gleichstellung von einsatzgleichen Verpflichtungen im Rahmen von Nato- und EU-Aufträgen im Ausland mit besonderen Auslandsverwendungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die §§ 63b bis 63g des Soldatenversorgungsgesetzes, die sich auf besondere Auslandsverwendungen beziehen, gesetzlich auf die Erfüllung von Nato- und EU-Aufträgen im Ausland (einsatzgleiche Verpflichtungen) ausgeweitet werden.

V/21 Kumulierung von Einsatztagen

Der DBwV fordert die kumulative Anrechnung von Einsatz-/Verwendungszeiten nach § 25 Abs. 2 des Soldatenversorgungsgesetzes auch bei Verwendungsdauern von weniger als 30 Tagen. Diese kumulierten Zeiten sind damit ebenfalls und gegebenenfalls auch rückwirkend bis zum Doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen.

V/22 Kappungsgrenze bei der Anrechnung von Einsatzzeiten bei Vordienstzeiten in der NVA

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die doppelte Anrechnung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nach § 26a des Soldatenversorgungsgesetzes für Einsatzzeiten vor 2002 nicht der Kappungsgrenze (66,97 Prozent) für Versorgungsempfänger mit Vordienstzeiten in der Nationalen Volksarmee (NVA) zum Opfer fällt.

V/23 Anrechnung von Einsatzzeiten auf die Zuruhesetzung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die bis zum

Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anrechenbaren Einsatzzeiten auch „dienstzeitverkürzend“ eingesetzt werden können und jedenfalls dann ein Anspruch auf (vorzeitige) Zuruhesetzung begründet wird, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltsatz erreicht ist.

V/24 Erhöhung der Witwen-/Witwerbezüge für nach 2002 geschlossene Ehen

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass das Witwen-/Witwergeld auch für nach dem 01.01.2002 geschlossene Ehen zumindest 60 Prozent des Ruhegehalts beträgt, welches der Verstorbene erhalten hat bzw. erhalten hätte.

V/25 Besteuerung der Witwen-/Witwerbezüge

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Besteuerung der Pensionen von Witwen/Witwern 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/26 Bezuschussung des Krankenkassenbeitrags für Witwen/Witwer

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Krankenkassenbeitrag für Witwen/Witwer analog der gesetzlichen Regelung in der Rentenversicherung bezuschusst wird (derzeit mit 7,3 Prozent).

V/27 WDB-Behandlungen auf Beihilfe-Niveau bei voller Kostenerstattung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Behandlung von Wehrdienstbeschädigungen (WDB) von der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) erfasst und zu 100 Prozent abgerechnet wird.

V/28 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. Bei Behandlungen wird diese Leistungskarte beim Arzt vorgelegt und eingelesen, so dass dieser direkt mit dem BAPersBw abrechnen kann.

V/29 Personalaufwuchs bei den versorgungsmedizinischen Gutachtern

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für zusätzliches Personal in der versorgungsmedizinischen Begutachtung ein, um die Bearbeitungszeiten von Verfahren zur Anerkennung von Wehrdienstbeschädigungen (WDB) zu verkürzen.

V/30 Versorgungsausweis

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass der Versorgungsausweis, den Versorgungsempfänger mit Beginn des Ruhestands erhalten, ansprechender gestaltet (scheckkartenartig) und mit einem Lichtbild ausgestellt wird.



Sachgebiet VI

Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

VI/01 Betreuung und Fürsorge

Die aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn resultierenden Betreuungsangebote und Maßnahmen sind Grundlage für persönliche Motivation und personelle Einsatzbereitschaft, den inneren Zusammenhalt der Truppe und die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr insgesamt.

Mit Erlass der Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge und der Überarbeitung diverser Vorschriften wurde ein solides Fundament gelegt. Nun gilt es, die Voraussetzungen zur attraktiven Ausgestaltung der Betreuungsleistungen zu schaffen und die Angebote in der Praxis umzusetzen.

Im Rahmen eines umfassenden Ansatzes müssen alle Statusgruppen, egal ob aktive oder ehemalige Bundeswehrangehörige, und deren Familien betrachtet werden. Eine ständige Überprüfung der Vorschriftenlage und Evaluierung der Betreuungsangebote, einhergehend mit einer zügigen Überarbeitung und Anpassung bei Bedarf sind unabdingbar.

Nur unter Beachtung folgender Eckpunkte ist eine zeitgemäße Ausgestaltung der Rahmenbedingungen möglich. 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.

Funktionale Forderungen müssen ständig aktualisiert und Fähigkeitslücken zügig geschlossen werden. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur modernen Dienstbekleidung ist die Weiterentwicklung des zertifizierten Warenkorbs für alle Soldaten. Nur mit einer stringenter Umsetzung kann den vielfältigen Ansprüchen und individuellen Präferenzen Rechnung getragen werden.

Neben einer kontinuierlichen Evaluierung des Materials 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.

Deutlicher Optimierungsbedarf besteht bei der Abnutzungsent-schädigung von Dienstkleidung und beim Tragen von Zivilkleidung im Dienst. Die derzeitige Versorgung ist überholungsbedürftig und entspricht nicht den Erfordernissen einer modernen Berufsmarine. Daher ist langfristig auf eine grundlegende Modifikation des derzeitigen Dienstkleidungswesens

hinzuwirken und die fiskalische Bereitstellung des gesamten Ausstattungssolls sicherzustellen.

2. Schaffung und Erhalt von bezahlbarem Wohnraum sowie dienstort-nahen 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 zu bzw. innerhalb der Kaserne.

Alle Pendler müssen bei der Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum betrachtet werden. Eine Weiterentwicklung des Besoldungsrechts zur Verringerung der Mobilitätsbelastungen ist erforderlich. Dafür setzt sich der DBwV mit Nachdruck ein.

3. Ausbau und Aufwertung dienstlicher Unterkünfte

Neben dem baulichen Zustand und der veralteten Technik bereiten Reinigungsmängel in vielen Einrichtungen immensen Grund zur Sorge. Gleichzeitig besteht ein hoher, nicht gedeckter quantitativer Bedarf, den es zu schließen gilt – das Ideal „Ein Bett für jeden Soldaten“ ist umzusetzen. In bestimmten Szenarien darf die Bundeswehr nicht auf zivile Hilfe bei der Unterbringung der Soldaten angewiesen sein.

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

Zur qualitativen Verbesserung der dienstlichen Unterkünfte und Steigerung der Wohnqualität müssen alle Stuben 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 Sammel-einrichtung bereitgestellt werden, deren Nutzerzahl aber 60 Personen nicht überschreiten darf. Solche „Teeküchen“ müssen

Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

mindestens mit einem Kochendwassergerät, 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 durch geeignete Ersatzmaßnahmen zu kompensieren.

Eine Ausstattung aller dienstlichen Unterkünfte mit zeitgemäßer und kostenfreier Kommunikationstechnologie ist selbstredend.

Die Baumaßnahmen der Bundeswehr dienen der Sicherheitsvorsorge. Planung, Beauftragung und Überwachung müssen zentral aus einer Hand erfolgen. Dabei müssen die Planungs- und Bauphasen signifikant verkürzt und Abläufe verschlankt werden. Planungs- und Bauphase dürfen einen Zeitraum von 5 Jahren nicht überschreiten.

4. Innovative Lösungen für die bewirtschaftete Betreuung

Trotz Bündelung der Kompetenzen ist eine Verbesserung der bewirtschafteten Betreuung ausgeblieben. Innovative Ansätze fehlen und ohne einen den hohen Anforderungen gerecht werdenden Ressourcenansatz werden die vielerorts maroden Strukturen weiter verfallen. Eine nachhaltig ausgestaltete und zukunftsfähige Betreuungslandschaft für alle aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen gibt es nicht zum Nulltarif!

Alle weiteren Vorhaben und Konzepte, welche die Basis für die weitere Neuausrichtung von Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteter Betreuung schaffen, müssen die lokalen Gegebenheiten, wie zum Beispiel Lehr- und Ausbildungseinrichtungen, berücksichtigen. Die Beteiligten vor Ort müssen aktiv eingebunden werden, um den vielfältigen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Flexible Öffnungszeiten und Preisgestaltung sowie ein attraktives Grundsortiment sind tragende Säulen eines zuverlässigen und qualitativ hochwertigen Betreuungsangebots.

In infrastruktureller Hinsicht besteht gravierender Handlungsbedarf, wie an der Entwicklung realistischer Bemessungsgrundlagen deutlich wird. Aber auch bei der zeitgemäßen Ausstattung der Betreuungseinrichtungen besteht deutlicher Handlungsbedarf.

Tragfähige Betreuungskonzepte können nur unter Berücksichtigung eines nachhaltigen Personalansatzes entwickelt werden, etwa über die Bereitstellung von Unterstützungspersonal für die eigenbewirtschaftete Betreuung.

Fachliche Qualifikation und praxisrelevantes Wissen sind für die Aufgabenwahrnehmung von entscheidender Bedeutung. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen müssen zu allen Aspekten der bewirtschafteten Betreuung vorgehalten werden. Darin eingeschlossen auch das ehrenamtlich tätige Personal im Rahmen der Eigenbewirtschaftung.

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

durchzusetzen. In diesem Zusammenhang ist an die wichtige Rolle der Aufsichtsführenden zu appellieren und eine adäquate Aufgabenwahrnehmung einzufordern.

Leistungsfähige EDV-Systeme müssen für die immer komplexeren Aufgaben bereitgestellt werden.

5. Betreuungsangebote schlagkräftig und passgenau gestalten

Zur Implementierung zweckdienlicher Betreuungsmaßnahmen sind übergreifende Mindeststandards und eine kontinuierliche Evaluierung der Wirksamkeit und Nutzerzufriedenheit notwendig. Egal, ob Info-Punkt oder Betreuungsbüro: Wirksame Betreuung funktioniert nur, wenn die Angebote den ständig wandelnden Bedürfnissen angepasst werden.

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

Vornehmliches Ziel für eine erfolgreiche und auf Nachhaltigkeit angelegte Betreuung muss die Einrichtung von Dienstposten für hauptamtliches Betreuungspersonal sein. Entgegen der landläufig gepflegten Meinung kann ohne hauptamtliches Personal eine bedarfsorientierte und wirksame Betreuung nicht sichergestellt werden.

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

Neues Denken ist gefragt und die Einführung einer eigenen Laufbahn für Betreuungspersonal (Duales Studium „Eventmanager“) muss geprüft werden. In jedem Fall müssen eine angemessene Vorbereitung auf die künftige Aufgabe und Weiterbildungsmaßnahmen implementiert werden. Abhängig von der Tätigkeit sind mindestens Basislehrgänge und fokussierte Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Um Kontinuität zu gewährleisten, sind ein dauerhafter Verbleib auf dem Dienstposten von mindestens drei Jahren sowie eine effektive Vertreterregelung anzustreben.

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

6. 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. Daher sind die kommunalen Abgaben- und Steuersatzungen und die in vielen Gemeinden erhobene Zweitwohnungssteuer zeitnah zu überprüfen. Unsachgemäße Zusatzbelastungen dieser Art müssen abgestellt werden.

7. Betreuungsmedien 2.0

Entwicklung eines ganzheitlichen Betreuungsmedienkonzeptes, welches alle Instrumente und Erfordernisse berücksichtigt. Eine fortlaufende Optimierung eines solchen Konzeptes ergibt sich sinngemäß. Diese muss an den ständig wechselnden und vielfältigen Besonderheiten im Einsatz und im Grundbetrieb ausgerichtet



Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

werden. Die Unterlegung mit hinreichenden, dem tatsächlichen Betreuungsbedarf gerecht werdenden Haushaltsmitteln muss gewährleistet sein. Insbesondere bei der Implementierung von Betreuungsangeboten ist mehr Dynamik gefragt.

VI/02 Realisierung der TK BeFürsBw im Grundbetrieb und im Einsatz

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die unverzügliche Umsetzung der Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr (TK BeFürsBw) im Grundbetrieb und im Einsatz.

Die Grundbetreuung für alle Menschen in der Bundeswehr, unabhängig von Statusgruppe und Laufbahn, muss durch geeignete Einrichtungen und angemessene Subventionierung sichergestellt werden. Info-Punkte und Betreuungsbüros sind mit verbesserter Ausstattung an allen Standorten einzurichten und mit Personal der Sollorganisation zu betreiben. Auch für kurzfristige Einsätze sind Module für erste Betreuungseinrichtungen bereitzuhalten.

Ein weiteres Element ist ein übergreifendes Online-Betreuungsportal, das sämtliche Informationen zum Thema Betreuung und Fürsorge bündelt. Schon bestehende Portale, wie zum Beispiel das Kinderbetreuungsportal, sind darin zu integrieren. Der Zugriff muss für alle Soldatinnen und Soldaten, zivilen Beschäftigten (jeweils im und außer Dienst) sowie für alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ermöglicht werden.

VI/03 Vollständige Erarbeitung/Erstellung der Verpflegungs- und Betreuungskonzepte bis 2021

Der DBwV fordert die vollständige Erarbeitung/Erstellung der Verpflegungs- und Betreuungskonzepte (VuBK) für alle Liegenschaften innerhalb der nächsten 4 Jahre.

VI/04 Komponenten-Essen in den Truppenküchen

Der DBwV setzt sich für eine Anpassung des Komponenten-Essens in den Truppenküchen an die regionalen Verzehrsgewohnheiten und Ausgabeformen ein. Der Vereinheitlichungs-/Zertifizierungswille des Verpflegungssamtes darf nicht zu einem starren System führen.

VI/05 Erhaltung/Förderung von Heimgesellschaften (OHG/UHG/GHG)

Der DBwV fordert eine wirkungsvolle Unterstützung der Heimgesellschaften. Wo Betreuungseinrichtungen durch eine OHG/UHG/GHG (Heimgesellschaften) bewirtschaftet werden, sollten diese in wirtschaftlich immer schwierigeren Zeiten nicht nur erhalten, sondern wirkungsvoll personell und materiell (SollOrg) unterstützt werden.

VI/06 Ermittlung der Betreuungsstärken

Der DBwV fordert eine umfassende Ermittlung der Betreuungsstärken. Im Hinblick auf die personelle und materielle Ausstattung der Betreuungseinrichtungen müssen alle Lehrgangsteilnehmer in die Betreuungsstärke mit eingerechnet werden.

VI/07 Belehrung über rechtliche Rahmenbedingungen bei Versetzungen ins Ausland

Der DBwV fordert eine aktenkundige Belehrung jedes Bundeswehrangehörigen zu den jeweiligen landestypischen rechtlichen Rahmenbe-

dingungen bei Erhalt der Vororientierung über eine Versetzung ins Ausland.

VI/08 Flächendeckende Betreuungsveranstaltungen

Der DBwV fordert, dass Informationsveranstaltungen zur sozialen Sicherung bzw. Sozialberatungen flächendeckend als dienstliche Veranstaltungen durchgeführt werden. Die Bedürfnisse in den unterschiedlichen Lebensphasen der aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen sind, bezogen auf die verschiedenen (Wehr-)Dienstverhältnisse (Statusgruppen), zu berücksichtigen.

Zielführend wäre eine Organisation dienstlicher Veranstaltungen auf Standortebene, zu denen auch der Teilnehmerkreis, die Referenten und, je nach Standortgegebenheiten, die Häufigkeit der Durchführung festgelegt werden.

VI/09 Betreuung Ehemaliger

Der DBwV fordert eine vorschriftenkonforme Betreuung ehemaliger Dienststellenangehöriger (Erlass A-2640/25 - „Betreuung ehemaliger Angehöriger der Bundeswehr“). Insbesondere bei der Auflösung von Dienststellen ist die Betreuung Ehemaliger durch die Nachfolgeorganisation sicherzustellen.

VI/10 Unterstützung von Angehörigen der Bundeswehr im Falle von häuslicher Pflege

Der DBwV fordert die Erarbeitung eines Konzeptes zur Verbesserung der Unterstützung pflegender sowohl aktiver als auch ehemaliger Bundeswehrangehöriger.

Um eine Überforderung der Pflegenden zu verhindern, vor allem aber zur Vermeidung einer frühzeitigen „Abschiebung“ von Pflegebedürftigen in die – meist nicht gewollte – stationäre Pflege, sind weitere Verbesserungen erforderlich. Beispielsweise wäre eine Kur für Pflegenden durchaus denkbar, um der Überlastung Herr zu werden. Aber auch Unterstützungsleistungen im Sinne von Fortbildungen bzw. Informationsmaterial wären denkbar. Jede mögliche Unterstützung muss von Seiten des Dienstherrn bereitgestellt werden.

VI/11 Altenwohn- und Pflegeheime für ehemalige Soldaten und ihre Angehörigen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für ältere Kameraden und ihre nächsten Angehörigen weitere Heime (wie das Veteranenheim in Hamburg) entstehen, damit diese dort in Würde und sozialer Sicherheit ihren Lebensabend verbringen können.

VI/12 Militärische Trauerfeiern / Urnenbeisetzungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass bei Trauerfeiern mit militärischer Beteiligung anlässlich einer Urnenbeisetzung eines verstorbenen Kameraden die Urne bzw. der Urnentisch mit einem Fahnentuch geschmückt werden kann.

VI/13 Bestattungen für ehemalige Berufssoldaten der NVA

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Regelungen der Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-3 – („Militärische Formen und Feiern der Bundeswehr“) auf ehemalige Berufssoldatinnen und Berufssoldaten der Nationalen Volksarmee (NVA) erweitert werden, so

Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

dass diese auch die Möglichkeit erhalten, mit militärischen Ehren bestattet zu werden.

VI/14 Persönliche Ausrüstung und Bekleidung ab der GA

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass für die Grundausbildung (GA) eine gleiche und vollständige Ausrüstung und Bekleidung bereitgestellt wird.

VI/15 Warenkorb für persönliche Ausrüstung

Der DBwV setzt für die Einführung eines an das Stiefelkonzept der Bundeswehr angelehnten Warenkorbs ein. Hiermit können alle Soldaten ihre persönliche Ausrüstung nach den jeweiligen dienstlichen Erfordernissen zusammenstellen.

VI/16 Erwerb von Ausstattung über das Treuhandkonto

Der DBwV fordert die Aufhebung der Einschränkungen bei der Ausstattung, welche über die Treuhandkonten erworben werden kann.

VI/17 Abrechnung von Zivilbekleidung über die BWBM

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Wiedereinführung der Möglichkeit zur Kostenübernahme für Zivilbekleidung durch die Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BWBM) für Soldaten, die zum Tragen von Zivilbekleidung verpflichtet sind.

VI/18 Ausstattungs-Soll / Mantel und Ganzjahresjacke

Der DBwV setzt sich dafür ein, das Ausstattungs-Soll für Teil- und Selbststeinkleider sachgerecht fortzuschreiben und regelmäßig zu aktualisieren.

Der Mantel ist erforderlich für repräsentative dienstliche Anlässe, daher ist dieser in die Grundausrüstung/Kampfausrüstung zu übernehmen, ersatzweise ist die Ganzjahresjacke in die Friedenszusatzausstattung aufzunehmen.

VI/19 Bereitstellung von Namensschildern für den Dienstanzug

Der Bundesvorstand setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass Namensschilder für den Dienstanzug vom Dienstgeber beschafft bzw. die Kosten für die Beschaffung übernommen werden (Mindestausstattung: zwei Namensschilder).

VI/20 Verbesserte Bekleidung für Luftfahrzeugbesatzungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass die Luftfahrzeugbesatzungen mit besseren Fliegerkombis ausgestattet werden. Die derzeit eingeführten Fliegerkombis unterliegen einem unnatürlich hohen Verschleiß, da sie qualitative Mängel aufweisen. Die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für eine Sofortmaßnahme zur Beschaffung von ausreichend vielen Kombis ist vordringlich.

VI/21 Beschleunigung der Beschaffungsverfahren für Bekleidung und Ausrüstung des Lfz-technischen Personals

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Beschaffungsverfahren für Bekleidung und Sicherheitsausrüstung des luftfahrzeugtechnischen Personals vereinfacht und den üblichen Standards der Luftfahrtindustrie

angepasst werden. Die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Sofortmaßnahmen ist vordringlich, um auf neue Verfahren/Sicherheitsbestimmungen zeitnah reagieren zu können.

VI/22 Trennung der Funktions- und Unterkunftsgebiete in den Einheiten

Der DBwV fordert, Funktions- und Unterkunftsgebiete in den Einheiten grundsätzlich nicht zu trennen.

VI/23 Bereitstellung adäquater Unterkünfte

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass jedem Soldaten in der militärischen Liegenschaft ein Bett und ein Spind in einer zumutbaren Örtlichkeit mit Sanitäreinrichtung zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin soll jedem Soldaten, der eine Unterkunft in der Kaserne wünscht, die Möglichkeit zum Wohnen in der militärischen Liegenschaft ermöglicht werden.

VI/24 Aktenkundige Belehrung über die Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft im Rahmen von Bewerbungsverfahren

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Bewerber für den Dienst als Soldat in der Bundeswehr in den Karrierecentern aktenkundig darüber belehrt werden, dass sie derzeit nur bis zur Vollenendung des 25. Lebensjahrs Anspruch auf eine Unterkunft in der Kaserne haben.

VI/25 Normgerechte Ausstattung von Büroräumen / Dusch- und Umkleidemöglichkeiten in Bürogebäuden

Der Deutsche Bundeswehrverband wirkt mit Nachdruck darauf hin, dass dienstliche Büroräume mindestens der Raum- und Ausstattungsnorm entsprechen; bei Neubauten und Renovierungen müssen auch in Bürogebäuden ausreichend Dusch- und Umkleidemöglichkeiten eingeplant werden.

VI/26 Ausstattung mit Büromöbeln

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten der Bundeswehr ausreichend intakte Büromöbel zur Verfügung gestellt bekommen.

VI/27 Unterkünfte – Waschmaschinen und Trockner

Der Bundesvorstand setzt sich dafür ein, dass für die gemäß GMIF und A1-1800/0-6570 (vormals ZDv 70/1) in Unterkunftsgebäuden vorgesehenen Anschlüsse für Waschmaschinen und Wäschetrockner auch die Geräte beschafft und installiert werden.

VI/28 Angemessene Unterbringung von Soldaten bei Flugverschiebungen und -ausfällen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für Soldaten im Fall von Verschiebungen und Ausfällen von Flügen in den Einsatz am Flughafen anstatt der Bereitstellung von Notquartieren angemessene Hotels angemietet werden.

VI/29 Erhalt der Schwimmhallen der Bundeswehr

Der DBwV fordert den Erhalt der bundeswehreigenen Schwimmhallen. Die Nutzung – in dem breiten Spektrum von der verpflichtenden



Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

Sportausbildung über den Individualsport zum Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit bis hin zu Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements – muss für alle Bundeswehrangehörigen gewährleistet sein. Die Bw-Schwimmbhallen müssen infrastrukturell durchgängig hinterlegt werden.

VI/30 Sicherstellung und Verbesserung der Wohnungsfürsorge

Der DBwV fordert die Sicherstellung der Wohnungsfürsorge für aktive und ehemalige Angehörige der Bundeswehr und eine Verbesserung der Leistungen insgesamt. 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 Bundeswehrangehörigen einzurichten, obliegt der Bundesrepublik Deutschland und keinem Teilsort.

VI/31 Wohnungsfürsorge – Bereitstellung modernen Wohnraums im Mix von Wohnung und Wohnhaus

Zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit der Wohnungsfürsorge fordert der DBwV eine Bereitstellung von modernem Wohnraum als Mix von Wohnung und Wohnhaus.

VI/32 Berichte zur Wohnungslage an Wohnungsvergabeausschüsse

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die bei jedem Bundeswehrdienstleistungszentrum zu bildenden Wohnungsvergabeausschüsse über den jährlichen Bericht zur Wohnungslage am Standort informiert werden und dazu eine Aussprache verpflichtend wird. Der Bericht ist um eine Darstellung aller im Berichtszeitraum frei gewordenen Wohnungen im Eigentum des Bundes (Bundesanstalt für Immobilienaufgaben) zu ergänzen, wobei darzustellen ist, wie diese Wohnungen den aktiven und ehemaligen Bundesbediensteten bekannt gegeben wurden.

VI/33 Aufnahme eines KERH-Beisitzers im Wohnungsvergabeausschuss

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass in Nr. 205 der Zentralen Dienstvorschrift A-2643/2 als neuer Punkt 4 zusätzlich aufgenommen wird: "Eine von den Kameradschaften Ehemalige / Reservisten / Hinterbliebene mit mehr als 30 Mitgliedern im Bereich des Bundeswehr Dienstleistungszentrums (BwDLZ) zu benennende vertretungsberechtigte Person, wenn mindestens ein Mitglied eine bundeseigene Wohnung (auch im Eigentum der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben) bewohnt oder sich für eine solche Wohnung bewirbt."

VI/34 Absenkung der Miete bundeseigener Wohnungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich weiterhin dafür ein, dass die Verwaltungsvorschrift der Bundesfinanzverwaltung (1999 aufgehoben), die festlegte, dass sich die Miete für bundeseigene Wohnungen an der unteren Grenze der ortsüblichen Vergleichsmiete zu orientieren habe, wieder in Kraft tritt.

VI/35 Gründung von Wohnungsgenossenschaften

Der Bundesvorstand wird beauftragt, zu prüfen, ob Wohnungsgenossenschaften, initiiert durch den DBwV, eine Möglichkeit zur Verbesserung der Wohnungsfürsorge darstellen.

VI/36 Personelle Verstärkung Sozialdienst

Der DBwV fordert eine verbesserte Personalausstattung des Sozialdienstes.

Der Sozialdienst ist für seine Arbeit, insbesondere für die Aufgaben in der Sozialberatung, personell erheblich zu verstärken und muss in der Fläche besser erreichbar sein. Er muss auch für Ehemalige und Hinterbliebene sowie für Familien von Soldaten im Auslandseinsatz zugänglich bleiben.

Die Anweisung von Sozialarbeiter/innen zur Zusammenarbeit mit Stellen innerhalb und außerhalb der Bundeswehr ist auf den Deutschen Bundeswehrverband und seine Gliederungen zu erweitern. Der zu erwartende höhere Betreuungsbedarf aufgrund der Info-Punkte an den Standorten ist zu berücksichtigen.

VI/37 Sozialdienst an Auslandsstandorten

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Präsenz des Sozialdienstes der Bundeswehr mit landesspezifischer Kompetenz an jedem Auslandsstandort.

VI/38 Jährliche Unterrichtung zu sozialen Angelegenheiten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass alle Soldatinnen und Soldaten entsprechend ihres Status jährlich wiederkehrend durch den Sozialdienst der Bundeswehr zu den sie betreffenden sozialen Angelegenheiten unterrichtet werden.

VI/39 Informationsblatt „Zuständigkeiten des Sozialdienstes“

Der DBwV fordert, dass die zuständigen Stellen den Bezügeabrechnungen für Versorgungsempfänger jährlich bzw. bei Änderungen ein Informationsblatt über die Zuständigkeiten des Sozialdienstes der Bundeswehr beifügen.

VI/40 Optimierung der Bundeswehrbetreuungsorganisation (BBO)

Seit über zwei Jahrzehnten leistet die Familienbetreuung der Bundeswehr mit ihrem haupt- und ehrenamtlichen Personal eine hervorragende Arbeit. Ungeachtet dessen unterliegt die Familienbetreuung einem ständigen Wandel. Dieser vollzieht sich in aufbauorganisatorischer Hinsicht, aber auch in Bezug auf Aufgabenspektrum und -umfang.

Der rasante Wandel der Einsatzrealität hat nicht wie angenommen dazu geführt, dass die Aufgaben der Familienbetreuungszentren (FBZ) abgenommen hätten. Vielmehr sind die Aufgaben viel komplexer geworden und beanspruchen zusätzliche Kapazitäten. Die Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr (TK BeFürsBw) trägt dieser Entwicklung Rechnung und die Bundeswehrbetreuungsorganisation (BBO) mit dem Kernelement Familienbetreuungsorganisation (FBO) wurde geschaffen.

Mit einer Ausweitung der Kompetenzen vom Einsatz auf den

Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

Grundbetrieb und einer Harmonisierung der facettenreichen Betreuungslandschaft, umfasst die BBO alle dienstlichen Einrichtungen der nichtbewirtschafteten Betreuung und Freizeitgestaltung. Kernauftrag ist die Vermittlung von Informationen, Beratung, Betreuung und Unterstützung.

Zur erfolgreichen Auftragerfüllung und zur weiteren Optimierung der Familienbetreuung fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Erhalt der heutigen Struktur der FBO mit 31 hauptamtlich besetzten FBZ und weiteren Familienbetreuungsstellen (FBSt) und Sicherstellung der Erreichbarkeit der nächstgelegenen Einrichtung innerhalb von maximal einer Stunde Fahrzeit
2. BMVg FüSK III 2 als zentrale Koordinierungsstelle zur Zusammenführung der verschiedenen Zuständigkeiten, Bündelung der Informationsvielfalt und Nutzung von Synergieeffekten in der Betreuungslandschaft
3. Aufnahme der BBO in allen Führerlehrgängen und Vermittlung der besonderen Bedeutung der Arbeit der FBZ innerhalb der BBO als verpflichtende Unterrichtseinheit
4. Personelle Besetzung für die Betreuung zwar durchaus als Nebenfunktion, aber eine Ausübung der Tätigkeit muss unbedingt in Vollzeit erfolgen. Dabei müssen die standort- und liegenschaftsbezogenen Besonderheiten berücksichtigt werden und der Personalausumfang der tatsächlichen Betreuungsstärke (inkl. Lehrgangsteilnehmer) entsprechen
5. Anpassung des Personalausumfangs der FBO und die Ausplanung weiterer Dienstposten mit hauptamtlichem Personal bei Bedarf. In diesem Zusammenhang sind eine neue, aufgabenbezogene angemessene Dotierung, insbesondere bei den zivilen Mitarbeitern (E5/E6), und die Eröffnung einer attraktiven Laufbahnperspektive für das Betreuungspersonal zwingend notwendig
6. Besetzung mindestens eines der Dienstposten der FBZ/ FBSt mit einer weiblichen Bundeswehrangehörigen
7. Einrichtung eines zusätzlichen Dienstpostens (A 9/A 10) in den FBZ Berlin und Koblenz zur Unterstützung der Bundeswehrkrankenhäuser im Umgang mit Familien von Einsatzgeschädigten
8. Professionalisierung der Ausbildung des Betreuungspersonals, eine Ausweitung des Ausbildungsumfangs und der Inhalte sowie die Implementierung einer Ausbildungs- und Verwendungsreihe (AVR) „Betreuung“. Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sind insbesondere Module wie Gesprächsführung und Mediation zu berücksichtigen
9. Einführung von fakultativen Vorsorgemaßnahmen für das Betreuungspersonal der FBZ/FBSt, welche darauf abzielen, tätigkeitsbedingte (psychische) Belastungen zu verhindern bzw. abzumildern. Auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter sind dabei zwingend zu berücksichtigen
10. Bei der Personalauswahl in FBZ und FBSt ist der jeweilige FBZ-Leiter (analog zum gängigen Verfahren in den Karrierecentern der Bundeswehr) zu beteiligen. Eine tatsächliche Eignung für die Familienbetreuung ist in Form von praktischer Tätigkeit vor Übernahme eines Dienstpostens vorzusehen
11. Bedarfsorientierter Einsatz von Reservistendienst Leistenden zur Sicherstellung der Durchhaltefähigkeit und zur Unterstützung des Betreuungspersonals. Hierzu sind alle ausgeplanten militärischen Dienstposten zu spiegeln. Um Expertise zu erhalten, muss vornehmlich ehemaliges Betreuungspersonal herangezogen werden.

Gleichzeitig ist eine proaktive Informationsarbeit über vakante Beorderungsdienstposten der gesamten BBO erforderlich

12. 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 Tagesmutter befähigt werden
13. 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
14. Engere Verzahnung der FBZ mit dem Psychosozialen Netzwerk (PSN). In diesem Kontext ist etwa die räumliche Zuständigkeit des Psychologischen Dienstes für die FBZ unabhängig von den TSK/Org-Bereichen auszuplanen oder eine gemeinsame Unterbringung der Institutionen vorzusehen
15. Dynamisierung der Haushaltsmittel für die FBZ. Diese müssen vollumfänglich aus dem Einzelplan 14 gedeckt werden. Handlungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der Beschaffung von benötigtem Material und der zeitnahen Begleichung von Rechnungen
16. Verbesserung des Informationsflusses, insbesondere der Einsatzinformationen an die FBZ zur Gewährleistung eines umfangreichen Informationsangebots der Angehörigen vor, während und nach dem Einsatz
17. Ausweitung des Veranstaltungsangebots um erlebnisorientierte Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche. Bei Veranstaltungen dieser Art muss der Unfallversicherungsschutz auch außerhalb der Liegenschaften der Bundeswehr gewährleistet sein
18. Aufhebung der Nutzungseinschränkung von Dienst-Kfz für Krisen oder Notfälle. Auch im Rahmen der Betreuung im Grundbetrieb müssen FBZ befugt sein, Familien und Angehörige durch den Einsatz von Material der Bundeswehr zu unterstützen. Die Etablierung von Regelungen, die eine Unterstützung durch Geräte der Bundeswehr klar und einfach regelt, ist unerlässlich.

VI/41 Personell und materiell standardisierte Info-Punkte

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Info-Punkte personell wie materiell standardisiert werden. Das dort eingesetzte Personal muss für die Herstellung von Kontakten auskunfts- und handlungsfähig sein.

Für ehemalige Bundeswehrangehörige, die ihren Wohnsitz ins Ausland verlegen, ist ein zentraler Info-Punkt zu benennen, der für die Beratung und Unterstützung in spezifischen Fragen dieses Personenkreises befähigt wird.

VI/42 Bereitstellung von Informationen zur sozialen Sicherung über Internet und private E-Mail

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass der Zugang zu Informationen über die soziale Sicherung aktiver und ehemaliger Bundeswehrangehöriger sowie Einsatzgeschädigter zentral auch im Internet bereitgestellt wird; bei Bedarf müssen entsprechende Informationen auch an private E-Mail-Adressen versandt werden.

Dies bezieht sich vor allem auf Informationen zur ärztlichen/zahnärztlichen Versorgung, zu den Bezügen, zur Beihilfe, zur Kranken- und Pflegeversicherung, zum Sozialdienst, zur Wohnungsfürsorge, zum Zu-



Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

gang zu Kasernen und Veranstaltungsräumen, zu Betreuungs- und Selbsthilfeeinrichtungen und deren Angeboten und so weiter und umfasst auch den Zugang zu den entsprechenden Vorschriften.

In diesem Zusammenhang ist die Einrichtung des seit Jahren angekündigten Betreuungsportals mit Nachdruck zu fordern.

VI/43 Örtliche Zuständigkeit und Verantwortung für die „Unterstützung aus einer Hand“

Der DBwV wirkt darauf hin, dass die örtliche Zuständigkeit und Verantwortung für alle Maßnahmen der Betreuung und Fürsorge (gemäß Zentralerlass B-2645/2 – „Unterstützung aus einer Hand“) vorschriftenkonform wahrgenommen wird; insbesondere Familienangehörige, Ehemalige und Hinterbliebene müssen verstärkt in den Fokus genommen und angemessen berücksichtigt werden.

VI/44 Dienstpostenbesetzung in FBZ und FBSt

Der DBwV fordert, dass durch Schaffung von Wechseldienstposten eine Besetzung der Dienstposten in den Familienbetreuungscentren und -stellen (FBZ/FBSt) sowohl mit zivilem als auch mit militärischem Personal möglich ist. Lediglich die FBZ-Leiter und deren Stellvertreter sind ausschließlich militärisch zu besetzen.

VI/45 Finanzierung von InfoBeVag der BBO

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die bisherige Finanzierung zur Ausgestaltung von Informations- und Betreuungsveranstaltungen (InfoBeVag) der FBZ und FBSt innerhalb der BBO eine angemessene Erhöhungsdynamik erhält, so dass die Kostensteigerungen aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung aufgefangen werden können. Hierfür sind entsprechende Haushaltsmittel bereitzustellen.

VI/46 Sanitätsdienst

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

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.

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. 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

2. Kräftebedarf und Kräfteverfügbarkeit müssen wieder in Einklang gebracht werden. Sonderaufgaben, die nicht zum Kernauftrag des Sanitätsdienstes gehören (zum Beispiel Flüchtlingshilfe), müssen zurückgefahren 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
3. Qualitätsoffensive für die Versorgung der Soldaten im Grundbetrieb. 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. Erkannte personelle, materielle und infrastrukturelle 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
4. Nicht nur die Dienstposten müssen besetzt, sondern das Personal muss dienstpostengerecht ausgebildet sein. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen forciert werden. Die erforderliche Behandlung von Schwerverletzten und hochinfektiösen Patienten kann nur durch exzellent ausgebildetes Fachpersonal sichergestellt werden
5. 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 sollten hier eine differenzierte Betrachtung im Rahmen der fachlichen und allgemeinmilitärischen Anforderungen erfolgen und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden
6. 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
7. 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
8. 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

Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

IT-Ausstattung. Ab dem 01.01.2019 haben alle Versicherten Anspruch auf eine ePatientenakte, in der wichtige elektronische Dokumente wie Arztbriefe, Medikationsplan, Notfalldatensatz, Impfausweis etc. aufbewahrt werden können. Um dem Anspruch einem dem zivilen Standard gleichwertigen Stand der truppenärztlichen Versorgung gerecht zu werden, sollte hier eine analoge Umsetzung für Soldatinnen und Soldaten erfolgen.

9. Zwangsmitgliedschaften in Ärzte- und Pflegekammern sind unsachgemäße finanzielle Zusatzbelastung für das betroffene Personal. Geradezu widersinnig stellt sich die Erhebung von Kammerbeiträgen für außerhalb der primär kurativen Bereiche tätiges Personal dar. Von der Registrierungspflicht müssen Angehörige der Bundeswehr ausgenommen werden
10. 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/47 Verbesserung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung

Der DBwV fordert eine Verbesserung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung (utV).

Insbesondere die personelle Situation bei den Ärzten und dem medizinischen Fachpersonal muss den Gegebenheiten/Notwendigkeiten vor Ort angepasst werden.

VI/48 Leistungsstarke regionale sanitätsdienstliche Versorgung

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die regionalen Sanitätseinrichtungen über eine querschnittliche Bemessung hinaus personell, materiell und infrastrukturell so ausgeplant und ausgestattet werden, dass auf die spezifischen Bedarfe der jeweils zu betreuenden Soldatinnen und Soldaten, insbesondere der lebensälteren Soldatinnen und Soldaten mit i. d. R. zeitlich wie persönlich höherem Betreuungs- und Behandlungsaufwand, angemessen eingegangen werden kann.

VI/49 Ärztliche Versorgung in stationierungsfreien Regionen

In Ergänzung der truppenärztlichen Versorgung ist ein postleitzahlenorientiertes System aufzubauen, das es Soldatinnen und Soldaten ermöglicht, medizinische Erst- und Folgeversorgung im Umfeld ihres Wohnorts problemlos und patientenorientiert wahrzunehmen. Die Notfallversorgung bleibt davon unberührt.

VI/50 Ausgabe rezeptfreier Medikamente

Der DBwV fordert die Ausgabe rezeptfreier Medikamente auch ohne die Anwesenheit des Truppenarztes.

VI/51 Übernahme der Zwangsbeiträge von Pflegepersonal an die Pflegekammern (auf Länderebene)

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die durch Soldatinnen und Soldaten mit einem Abschluss in einem Pflegeberuf zu entrichteten Zwangs-

beiträge an die Pflegekammern bis zum Vorliegen einer bundeseinheitlichen Regelung vollständig durch den Dienstherrn übernommen werden.

VI/52 ODIN-Vorsorgeuntersuchungen bei HF-Strahlung

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert Vorsorgeuntersuchungen durch bzw. entsprechend dem Standard des Organisationsdienstes für nachgehende Untersuchungen nach Beendigung einer Tätigkeit mit Einwirkung krebserzeugender Gefahrstoffe in der Bundeswehr (ODIN Bw) für durch Hochfrequenz-Strahlung (HF-Strahlung) belastetes Personal der Bundeswehr.

VI/53 Aussöhnung mit Radarstrahlengeschädigten

Zur Aussöhnung mit und einer besseren und schnelleren Entschädigung von Radarstrahlengeschädigten fordert der DBwV:

- Der Ermessensspielraum zur Beweiserleichterung in WDB-Verfahren von Radarstrahlengeschädigten muss voll ausgeschöpft werden; insbesondere sind die Empfehlungen des Radarberichts (2003) und des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar 2015 („Meineke Kommission“) umgehend umzusetzen.
- Die Umsetzung der Petition Nr. 37788 vom 12.11.2012 zur Beschädigungsverordnung nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) – „Gleichbehandlung bei strahlenbedingten Gesundheitsstörungen“ – durch den Deutschen Bundestag muss zeitnah erfolgen.
- Es bedarf eines systemunabhängigen Expertengremiums, um in strittigen Gerichts- und Versorgungsverfahren zu vermitteln. Die Position des Sonderbeauftragten Radar (SbR) als eine zentrale und unabhängige Koordinations- und Ansprechstelle für alle Verfahrensbeteiligten soll wiederbesetzt werden. Dies soll in enger Abstimmung mit dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestags erfolgen.
- Die strikte Trennung der Betrachtung der Radarstrahlenthematik nach bundeswehreigenen Regularien (unter anderem Beweiserleichterungen, SVG, Härtefallstiftung) einerseits und im Rahmen von Berufskrankheiten-Verfahren andererseits sollte auf allen Ebenen eingehalten werden; beide Verfahren müssen unabhängig voneinander bleiben.
- Es muss gewährleistet sein, dass Radarstrahlengeschädigte der Bundeswehr und der Nationalen Volksarmee (NVA) gleichbehandelt werden.
- Bereits abgelehnte Anträge sollen auf Grundlage von neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen von der Bundeswehr-Verwaltung im Dialog mit dem Bund zur Unterstützung der Radarstrahlengeschädigten e.V. (BzUR) neu bewertet werden.
- Die Deutsche Härtefallstiftung ist nach der Satzung verpflichtet, die Ausschüttung von Leistungen von den Einkommens- und Vermögensverhältnissen abhängig zu machen (Schonvermögen). Die Einrichtung eines Entschädigungsfonds, gegebenenfalls angegliedert an die Deutsche Härtefallstiftung, würde, auch vor dem Hintergrund möglicher zukünftiger vergleichbarer Situationen jenseits der Radarproblematik, eine gerechte und effektivere Hilfe für die Betroffenen bedeuten.

VI/54 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



Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

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

1. Vor dem Hintergrund der langen Dauer von WDB-Verfahren (durchschnittlich mehr als 2 Jahre), muss eine „vorläufige Schutzzeit“ für Einsatzgeschädigte implementiert werden. Ein möglicher Ansatz wäre die Aufnahme des Geschädigten in eine Art fiktive Reservendienstleistung
2. Träge bürokratische Abläufe und Untätigkeit dürfen nicht zu Lasten der Einsatzgeschädigten gehen. Daher soll für WDB-Verfahren eine Höchstdauer von einem Jahr festgelegt werden. Wenn der Bescheid nicht innerhalb eines Jahres vorliegt, ist die WDB vorläufig anzuerkennen.
3. Soldaten, die im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung geschädigt wurden, müssen neben der gleichen medizinischen Versorgung auch gleiche Leistungen bewilligt bekommen
4. Die in der Einsatzunfallverordnung vorgesehene Beweislastumkehr muss auch für WDB-Verfahren und das Einsatzweiterverwendungsgesetz gelten
5. Im Einsatzweiterverwendungsgesetz (§ 4 Abs. 3 letzter Satz) muss bei der Beendigung der Schutzzeit die Formulierung „65. Lebensjahr“ in „mit Erreichen der Regelaltersgrenze“ geändert werden
6. Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, muss die Zentrale Dienstvorschrift „Anwendung des Weiterverwendungsgesetzes“ (A-1340/110) um eine Definition der Dienstfähigkeit ergänzt werden
7. Das Leistungsportfolio zur Versorgung Einsatzgeschädigter muss mit einem zeitlich gedeckelten (~ 10 Stunden) Anspruch auf Familien- und Paartherapie ergänzt und eine Kostenübernahmeregelung gefunden werden
8. Zur Gewährleistung des Behandlungserfolgs muss bei Familien- und Angehörigenseminaren im Rahmen einer Einzelfallprüfung durch den behandelnden Truppenarzt über die tatsächliche Anzahl der teilnehmenden Angehörigen entschieden werden und für diese eine Kostenübernahme erfolgen
9. Aufnahme von Präventivkuren in den Leistungskatalog der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung. Bisher sind solche Präventionsmaßnahmen nur ein Bestandteil der medizinischen Prophylaxe und werden nicht explizit aufgeführt
10. Eine wissenschaftliche Studie zu adjuvanten Therapien muss durchgeführt werden, um Notwendigkeit und Erfolg von ergänzenden oder unterstützenden Therapiemaßnahmen (unter ande-

rem tiergestützte Therapie) nachzuweisen

11. 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 der eigenen Person durch Waffengewalt
12. Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts für Einsatzgeschädigte, um den besonderen Belangen der Soldaten in der Schutzzeit Rechnung zu tragen
13. Das im Bundesamt für das Personalmanagement zuständige Fachreferat für Beschädigtenversorgung (BAPersBw PA 2.1) muss um einen militärischen Dienstposten auf Referentenniveau (A13-A15) ergänzt werden
14. Das im Rahmen der Einsatznachbereitungseminare für alle Teilnehmer verpflichtend durchzuführende Screening muss aus datenschutzrechtlicher Sicht mit einem eigenen Konzept hinterlegt werden
15. Einbindung von wieder genesenen Einsatzgeschädigten in Nachwuchsgewinnung und Werbemaßnahmen (Wertschätzung/Imagepflege)
16. Harmonisierung des Lotsenwesens in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen
17. Weitere Ausplanung und Einrichtung von hauptamtlichen Lotsen-Dienstposten in allen Dienststellen, insbesondere in Schulen/ Weiterbildungseinrichtungen und Stäben
18. Möglichkeit zur Schaffung einer hauptamtlichen Ansprechstelle Lotsen in allen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen, wenn die Aufgabenwahrnehmung dies erfordert und Anpassungsbedarf identifiziert wurde
19. Öffnung des Dienstpostens „Lotsenfeldwebel“ auch für Nicht-Personalfeldwebel
20. Sicherstellung einer vollumfänglichen dienstlichen Begleitung der Lotsen durch die Truppenpsychologie
21. 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
22. Wiedereinführung des Fürsorgeschreibens an Soldaten, die an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen haben und sich nicht mehr im aktiven Soldatenstatus befinden. Ein solcher „Nachfassbrief“ informiert über Hilfsmöglichkeiten, wenn nachträglich Symptome auftreten, die den Verdacht nahelegen, dass durch den Einsatz bedingte traumatische Belastungen vorliegen. Außerdem benennt dieser Ansprechpartner aus dem Psychosozialen Netzwerk.

VI/55 Verbesserte Prävention und Früherkennung psychischer Erkrankungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für zusätzliche Maßnahmen zur Prävention und Früherkennung von posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) sowie weiteren psychischen Erkrankungen ein.

Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

VI/56 Abschaffung der Stichtagsregelung bei der Einsatzversorgung

Der DBwV fordert die Aufhebung der Stichtagsregelung für die Einsatzversorgung. Weiterhin setzt sich der Deutsche Bundeswehrverband bei der Erstellung einschlägiger Konzepte und deren Umsetzung für eine angemessene Berücksichtigung aller betroffenen Bundeswehrangehörigen ein.

VI/57 Psychotherapeutisches Fachpersonal

Der DBwV setzt sich vor dem Hintergrund der ansteigenden Wartezeiten bei der Inanspruchnahme ziviler ambulanter Behandlungskapazitäten dafür ein, dass psychisch erkrankte Soldaten zeitnah von bundeswehreigenem psycho-therapeutischen Fachpersonal behandelt werden können.

VI/58 Lotsenorganisation für Einsatzgeschädigte

Lotsen für Einsatzgeschädigte müssen im Rahmen ihres Auftrags ohne Weiteres auch organisationsbereichsübergreifend tätig werden können; die Lotsenorganisation sollte außerdem zentral bzw. „aus einer Hand“ geführt werden.

VI/59 Einsatznachbereitungsseminare

Der DBwV fordert, dass Einsatznachbereitungsseminare für alle Teilnehmer eines Einsatzes, auch für Angehörige der Reserve und zivile Beschäftigte, durchgeführt werden. Die Kosten für Familienangehörige müssen im vollen Umfang vom Dienstgeber übernommen werden. Während dieser Seminare muss die Betreuung der Kinder, wenn notwendig, durch den Dienstgeber sichergestellt werden.

VI/60 Verstärkte Einbindung von Familienmitgliedern in Betreuung und Fürsorge psychisch erkrankter Bw-Angehöriger

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, die Familienmitglieder von psychisch erkrankten Bundeswehrangehörigen stärker in die Maßnahmen zur Betreuung und Fürsorge einzubeziehen. Dazu gehört unter anderem, das Projekt „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“ dauerhaft einzurichten und zu optimieren.

Kinder in Bundeswehrfamilien mit PTBS-Belastung – Familien, bei denen bei Vater oder Mutter aufgrund der Erlebnisse während eines Auslandseinsatzes eine posttraumatische Belastungsstörung vorliegt – sollen künftig durch einen erfahrenen Coach begleitet werden, um einer Entfremdung und Vereinsamung entgegenzuwirken und die Eltern-Kind-Beziehung zu stärken.

VI/61 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst

Die Etablierung einer familienfreundlichen Streitkräftekultur ist eine Zukunftsaufgabe für den Arbeitgeber Bundeswehr. Wesentliche Aspekte der eingeleiteten Trendwende Personal sind Verbesserungen im Bereich der Personalbindung und der Personalgewinnung. Hierfür sind familiengerechte Rahmenbedingungen und der Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze essentiell. In der jüngsten Vergangenheit wurden verschiedenste 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.

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

1. Weiterentwicklung der **Führungskultur** und Stärkung der Zeitsouveränität. Vorgesetzten kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu, weshalb Führungsverantwortliche aller Ebenen stärker als bisher unterstützt werden müssen, Führungskonzepte neu zu denken.
2. Vorgesetzten die nötigen Kenntnisse über die vorhandenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zu vermitteln.
3. **Lebensphasenorientiertes Arbeiten** zu ermöglichen. So ist etwa Führen in Teilzeit und Jobsharing auch in der Bundeswehr konsequent umzusetzen. Die Wahrnehmung von **Führungsfunktionen in Teilzeit** wird durch bestehende rechtliche Regelungen nicht nur ermöglicht, sondern gefordert.
4. Öffnung **flexibler Arbeitsformen** (unter anderem mobiles Arbeiten) 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.
5. Kürzere Bearbeitungsfristen zwischen Antrag auf **Telearbeit** und der tatsächlichen Bereitstellung. Derzeit liegt die Bearbeitungszeit bei acht Monaten, Soll sind vier Monate. Ausweitung der Möglichkeit zur Nutzung von Telearbeit, zum Beispiel durch Schaffung der technischen Voraussetzungen zur Verarbeitung von „besonderen personenbezogenen Daten“ in Telearbeit. Flächendeckende Umsetzung des beim Bundesamt für das Personalmanagement durchgeführten Pilotprojekts zur Bearbeitung von PersDat 3.
6. Umschichtung von Hardware-Kapazitäten im Bereich der **Notfallausstattung** („Travelling User“) innerhalb der OrgBereiche dorthin, wo Mehrbedarf besteht.
7. Sukzessive Umrüstung aller PC-Arbeitsplätze auf Arbeitsplätze mit **Notebook** und Dockingstation. So unterstreicht die Bundeswehr ihren Anspruch, ein moderner Arbeitgeber zu sein und sorgt für ein effizienteres Arbeiten.
8. **Nachteilsfreie Inanspruchnahme** von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst – insbesondere im Hinblick auf die Beseitigung von Benachteiligungen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens. Hierzu ist eine wissenschaftliche Aufarbeitung der Thematik erforderlich, der eine Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse folgen muss.
9. Schaffung neuer Karrierewege und Werdegangsmodelle. Die Einführung neuer **Karrierebereiche** – wie in der zivilen Wirtschaft bereits umgesetzt – im Sinne von „Führungsverwendung“, „Projektverwendung“ und einer „Spezialistenverwendung“, bis hin zum Wechsel der Kompetenzbereiche ermöglicht eine lebensphasennähere Förderung und erhöhte Durchlässigkeit in der Karriereentwicklung.
10. Erarbeitung eines Rahmenkonzepts zur Implementierung eines effektiven und zukunftsweisenden **Vakanzenmanagements** in allen Verwendungsbereichen und Dienstgradgruppen. Die schnelle Besetzung vakanter Dienstposten ist eine unabdingbare Notwendig-



Sachgebiet VI: Betreuung, Fürsorge und Sozialpolitik

- keit, um eine nachteilsfreie Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst für alle Beteiligten zu ermöglichen.
11. Nutzung des Potentials „**Reservistendienst Leistende**“, insbesondere durch die Schaffung der Möglichkeit, Reservistendienst Leistung auch in Teilzeit durchzuführen. Dies kann zur Deckung der Vakanzen von familienbedingten Abwesenheitszeiten dienen und ermöglicht die Ansprache einer neuen Zielgruppe im Sinne einer Attraktivitätssteigerung für die Entscheidung zur Reservistendienst Leistung in Teilzeit.
 12. Abwesenheitsobergrenzen müssen in allen TSK/OrgBer und möglichen Verwendungen verbindlich sein. Die **Einsatzsystematik 4/20** darf keine zu vernachlässigende Vorgabe bleiben und sollte – im Sinne eines modernen Belastungsmanagements – für alle Ausnahmetatbestände vom Grundbetrieb ohne Einschränkungen gelten.
 13. Optimierung des Regelungsmanagements durch eine **proaktive Informationsbereitstellung**, indem es z. B. Soldaten ermöglicht wird, auf Vordrucke oder Regelungen aus dem Intranet der Bundeswehr von zu Hause aus zuzugreifen.
 14. Das derzeit entwickelte **Betreuungsportal** der Bundeswehr ist als Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsportals mit Nachdruck zu realisieren.
 15. Flächendeckende Ausweitung des **Familienservices II** für alle Bundeswehrangehörigen und die Übernahme der durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen anfallenden Kosten durch den Dienstherrn.
 16. Regelmäßige Überprüfung der **Kinderbetreuungssituation** und kurzfristige Beseitigung von Engpässen – etwa bei lehrgangsbedingten Abwesenheitszeiten – zur Gewährleistung passgenauer Betreuung. Hier sind insbesondere regionale Ansätze zu unterstützen (Tagesmütterpool, Kooperationen mit Jugendämtern, Ferienbetreuungsangebote), um den Besonderheiten der jeweiligen Dienststellen, z. B. Schichtdienst, gerecht zu werden.
 17. Weiterentwicklung der für **Beratungsleistung ausgebrachten Strukturen** im Hinblick auf strukturelle, organisatorische und auch gesellschaftliche Entwicklungen. Dabei sind an der Basis sichtbarmachende Projekte besonders wichtig, hier sind auch neue Entwicklungen wie zum Beispiel die Implementierung eines Diversity-Managers zu berücksichtigen.
 18. Besoldung, Besoldungsbestandteile und Besoldungsnebengebiete sind so anzupassen, dass Leistungen kompensiert werden, die durch die Inanspruchnahme von **Elterngeld** entfallen – wie etwa der Familienzuschlag oder die Kosten einer Pendlerunterkunft im Rahmen des Trennungsgelds.
 19. Überarbeitung des **Melderechts** und Abschaffung unsachgemäßer Zusatzbelastungen für Soldaten (zum Beispiel Zweitwohnungssteuer)
 20. Umfangreiche Unterstützung aller **Familienangehörigen** bei dienstlich bedingten Wohnortwechseln zur Abmilderung besonderer Härten.
 21. Verbesserte **Einbeziehung von Familienangehörigen** im Rahmen von Therapien sowie Ausweitung der Kostenübernahme durch den Bund für Familienangehörige nach Wehrdienstbeschädigung, insbesondere im Hinblick auf die Versorgung von PTBS und sonstigen Einsatzgeschädigten.
 22. Die Weiterentwicklung des Beurteilungssystems zur nachteilsfreien

Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf, um die vielfach vorhandene Präsenzkultur zu durchbrechen und leistungsgerechtere Beurteilungen zu erwirken.

VI/62 Telearbeit und ortsunabhängiges Arbeiten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Unterschiedlichkeit der beiden Arbeitsplatzmodelle „Telearbeit“ und „ortsunabhängiges Arbeiten“ nicht verwässert wird.

VI/63 Ausweitung der Erstattungsmöglichkeiten für Kinderbetreuungskosten

Der DBwV fordert, § 10 Abs. 2 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) dahingehend zu ändern, dass zusätzlich anfallende unabwendbare Kinderbetreuungskosten auch bei anderen dienstlichen Maßnahmen wie beispielsweise Kommandos, Übungen und Verlegungen erstattet werden können.

VI/64 Unterstützung von Soldatenfamilien bei der Arbeitsplatzsuche bei Versetzungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine neue Initiative der Bundeswehrverwaltung, um Angehörige von Soldatenfamilien bei der Arbeitsplatzsuche im Vorfeld einer Versetzung am neuen Standort zu unterstützen. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit anzustreben. Im gleichen Zuge muss geprüft werden, welche Rolle der Sozialdienst der Bundeswehr, die Info-Punkte am Standort und das Betreuungsportal der Bundeswehr (Intranet und Internet) dabei spielen können.

VI/65 Kostenübernahme für den Nachhilfeunterricht für Kinder nach dienstlich bedingtem Wohnortwechsel

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die uneingeschränkte Finanzierung von Nachhilfeunterricht für Kinder von Bundeswehr-Angehörigen, wenn dieser infolge eines dienstlichen Umzugs erforderlich ist, um den schulischen Anschluss am neuen Wohnort zu erreichen.

Sachgebiet VII

Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

VII/01 Berufsförderung und Versorgung

Die Bundeswehr hat sich zu einer Freiwilligenarmee entwickelt. Für die Aufgabenwahrnehmung der Streitkräfte kommt den Soldaten auf Zeit (SaZ) eine zentrale Bedeutung zu. Die Rahmenbedingungen für SaZ als große Mehrheit der Soldaten sind derart defizitär, dass Vorgesetzte oftmals von Weiterverpflichtungen abraten. Außerdem ist der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs mit der Trendwende Personal weiter gestiegen. Der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal ist besonders hoch. Vor diesem Hintergrund muss der Arbeitgeber Bundeswehr noch attraktiver werden. Hierzu müssen die Berufsförderung und die Versorgung der Zeitsoldaten zwingend weiter verbessert werden. Besonders für die Gruppe der längerdienenden SaZ 20+ ergeben sich zum Teil Problemfelder in der sozialen Absicherung. Dies betrifft Themen wie den Zugang zu einer bezahlbaren Krankenversicherung nach der Dienstzeit oder die erschwerte Wiedereingliederung im fortgeschrittenen Lebensalter. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen steht der Deutsche Bundeswehrverband Weiterverpflichtungen zu SaZ 20+ kritisch gegenüber.

Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Der Service der Karriereberatung und des Berufsförderungsdienstes (BFD) muss einem hohen qualitativen Niveau entsprechen. 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.
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. Darüber hinaus muss die Bundesregierung eine Vereinbarung mit der Wirtschaft abschließen, welche jeder Soldatin und jedem Soldaten auf Zeit eine Anschlussbeschäftigung in der Wirtschaft bietet.
3. Der BFD muss verpflichtend eine frühzeitige, einvernehmliche und den individuellen Vorstellungen gerecht werdende Förderung gewährleisten. Dies beinhaltet insbesondere eine zielorientierte qualifizierte Betreuung sowie die reibungslose finanzielle Abwicklung der geförderten Bildungsmaßnahmen. Der BFD hat die berechtigten Kosten für absolvierte Berufsförderungsmaßnahmen vollständig, zeitgerecht und direkt mit dem Maßnahmenanbieter zu verrechnen.
4. Aufgrund des gestiegenen Personalbedarfs muss auch der Personalkörper des Berufsförderungsdienstes angemessen aufwachsen. Das

Personal des BFD ist durch ein besonderes Assessment-Verfahren auszuwählen. Es muss entsprechend seines speziellen Aufgabengebiets aus- und fortgebildet werden. Basis für die Arbeit des BFD ist die enge Kooperation zwischen Wirtschaft und Bundeswehr. Das Personal muss eine kontinuierliche und qualitativ hochwertige Netzwerkpflege auf diesen verantwortungsvollen Dienstposten gewährleisten.

5. Militärfachliche Ausbildungen sollten, wann immer möglich, zu zivilberuflichen Abschlüssen führen. Dies bezieht sich auch auf Lizenzen. Zivilberuflich verwertbare Abschlüsse oder Lizenzen im Rahmenkonzept der militärfachlichen Ausbildung sind nicht auf den Berufsförderungsanspruch anzurechnen.
6. So lange es diese Verpflichtungsdauer gibt, muss eine deutliche Verbesserung des Berufsförderungsanspruchs für den 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 eingeführt werden, die keine zivil-nutzbare Qualifizierung innerhalb des Dienstes in der Bundeswehr erhalten.
8. Der SaZ 5 sollte als Übergangsbeförderung das 5-fache der letzten Dienstbezüge erhalten. Danach sollte eine jährliche Steigerung um das 1-fache pro Dienstjahr (SaZ x erhält das x-Fache) erfolgen. In diesem Zusammenhang soll die Besteuerung der Übergangsbeförderung für die Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten wieder abgeschafft oder aber der Nettobetrag so erhöht werden, dass netto wieder der alte Betrag zur Verfügung steht.
9. Der Bezug von Übergangsbeförderungsbeträgen kann auf Antrag aufgeschoben werden. Generell muss in dem Zeitraum ein Beihilfeanspruch für den Krankheitsfall bestehen. Außerdem ist jegliche Kürzung der Übergangsbeförderung (zum Beispiel Ruhegeld nach § 53 des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) sowie nach § 11 Abs. 3 SVG) zu beseitigen.
10. Die Ansprüche auf Übergangsbeförderung, -gebühren sowie Berufsförderung nach § 5 SVG dürfen bei den zum Medizinstudium berechtigten Soldaten nicht nach § 13 b SVG gekürzt werden.
11. Die durch Gesetz festgelegten Vorbehalten 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 Besoldungsgruppe und Entwicklungsstufe so-



Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

- wie die Vordienstzeit zu berücksichtigen. Die Ausgleichsbezüge nach § 11 a SVG sind für mindestens 15 Jahre zu gewähren. 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 bei einer Verpflichtungszeit ab 8 Jahren aufwärts eine zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) angeboten werden. Die Eingliederung in das zivile Berufsleben ist unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch für ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten unabdingbar.
 14. Neben den Berufsförderungsmöglichkeiten des Soldatenversorgungsgesetzes müssen alle Leistungen und Anschlussförderungen des Dritten Sozialgesetzbuches erfolgen (zum Beispiel Leistungen bei Existenzgründungen).
 15. Nach Dienstzeitende müssen SaZ in die gesetzliche Krankenversicherung aufgenommen werden, es sei denn, sie wollen auf eigenen Wunsch in eine private Krankenversicherung wechseln.
 16. Anstelle der Nachversicherung in die Rentenversicherung muss für alle SaZ ein Versorgungsanspruch für die zurückgelegte Dienstzeit geschaffen werden, der später neben einer gesetzlichen Rente, erworben außerhalb der Dienstzeit, zu zahlen ist.
 17. Alle arbeitslosen ehemaligen SaZ müssen auch nach Gewährung der Übergangsgebühren ein Jahr lang Arbeitslosenbeihilfe (§ 86 a SVG) erhalten. Restansprüche auf Arbeitslosengeld müssen zugunsten der Arbeitslosenbeihilfe entfallen. Bei der Berechnung der Arbeitslosenbeihilfe für SaZ darf kein fiktiver Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden.
 18. 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, Wehrdienstbeschädigungen abhalten.
 19. 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 Soldatinnen und 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 Laufbahnen sollte erfolgen.
 20. Der DBwV fordert die Prüfung der Öffnung des Status Berufssoldat für die Laufbahn der Mannschaften.
 21. Alle Soldaten der Mannschafslaufbahn müssen eine dienstpostengerechte Ausbildung erhalten.
 22. Die Versorgungsrechte für Soldaten, die mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden, dürfen nicht gekürzt werden.
 23. Bei den Mannschaften und Unteroffizieren o. P. soll die Weiterverpflichtung von im Einsatz und im Friedensdienst bewährten Zeitsoldaten vorrangig sein vor der Neuverpflichtung ungedienter Bewerber.
 24. Zeiten eines Wehrdienstverhältnisses und der Dienstzeitversorgung nach SVG, die in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens zurückgelegt worden sind, müssen für die Wartezeiten zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und Erfüllung der 9/10-Vorgabe als Zugangsvoraussetzungen zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) als

erbracht gelten.

25. Um Überschneidungen zu vermeiden, sollten Veranstaltungen des Berufsförderungsdienstes mit den Jahresausbildungsbefehlen der Zielgruppen abgestimmt werden.
26. So lange es diese Verpflichtungsdauer gibt, muss für SaZ Langdiener und Wiedereinsteller im Rahmen des Einstellungsprozesses eine verpflichtende, aktenkundige Beratung über soziale und versicherungsrechtliche Aspekte stattfinden.
27. Die Förderungsgesellschaft des DBwV muss für nachhaltige, attraktive Angebote für SaZ im Übergang ins zivile Arbeitsleben sorgen.
28. Der BFD soll zukünftig auch eine Potentialanalyse in Seminarform anbieten.
29. So lange es diese Verpflichtungsdauer gibt, muss sich der Dienstherr bei längerdienenden SaZ verpflichten, besonders unterstützende Maßnahmen zur Wiedereingliederung anzubieten.
30. Die Stichtagsregel bei der Erhöhung von Rentenansprüchen aufgrund von Einsatzzeiten in einer besonderen Auslandsverwendung muss entfallen. Alle Einsatzzeiten müssen angerechnet werden.
31. Das Dienstverhältnis muss flexibilisiert werden. SaZ müssen auf eigenen Wunsch vorzeitig, unter Beachtung von Sperrfristen nach teuren Lehrgängen, entlassen werden können.

VII/02 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 kennenzulernen, um sich gegebenenfalls für eine Karriere bei der Bundeswehr zu entscheiden. Insofern ist der FWD ein wichtiges Instrument auch für die Personalgewinnung der Bundeswehr. 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 Leistungen des Wehrgesetzes sollen weiter verbessert werden. Die Leistungen für die FWDL dürfen nicht versteuert werden! Besonders der Wehrgeld und Wehrdienstzuschlag müssen kontinuierlich den steigenden Lebenshaltungskosten angepasst werden.
3. Wehrgeld und Zuschlag sollen ab dem ersten Tag gezahlt werden, damit der FWDL von Anfang an seine laufenden Kosten decken kann!
4. Die Auszahlungsbeträge der Bezüge bei Dienstleistungen mit besonderer zeitlicher Belastung müssen beim SaZ und FWDL gleich sein (Wehrgeldempfängervergütungsverordnung und Wehrgeldempfängermehrarbeitsvergütungsverordnung!)
5. Die Soldatenarbeitszeitverordnung ist ausdrücklich zu beachten. Alle Schicht- und Sonderdienste sind gesondert zu vergüten.
6. Die Bewerber sollten schon vor ihrer Verpflichtung bei der Karriereberatung auf die Förderungsmöglichkeiten im Dienst, die Eingliederungshilfen nach dem FWD und die sozialen Leistungen für FWDL (Familie und Dienst) hin beraten werden.
7. Der Internetauftritt muss als zielgruppenspezifisches Medium wich-

Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

tige Erstinformationen realistisch darstellen. Diese Internetplattform muss viele Informationen (finanzielle Angelegenheiten, Mindestverpflichtungszeiten etc.) übersichtlich präsentieren.

8. Das Kennenlernen des Truppenalltages durch Praktika oder Tage der offenen Tür muss weiter flächendeckend ermöglicht werden.
9. 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).
10. Einplanungswünsche und Einplanungszusagen (regional und verwendungsbezogen) müssen eingehalten werden. Planungssicherheit ist unabdingbar! Auch während der Dienstzeit müssen Verwendungsänderungswünsche berücksichtigt werden.
11. Anträge auf Verlängerung, Verkürzung oder Laufbahnwechsel müssen zeitnah und verbindlich bearbeitet werden. Dabei sollten elektronische Kommunikationsmittel bevorzugt Anwendung finden.
12. Die Befreiung von der verpflichtenden Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung sollte auf Wunsch ermöglicht werden.
13. Die Verbesserung der Übernahmen von FWDL zu SaZ sollte weiterhin verfolgt werden. Bei Wiedereinstellung sollte eine wiederholte Teilnahme an der Grundausbildung im Einzelfall geprüft werden.

VII/03 „Ausscheiderseminare“ des Sozialdienstes für BS und SaZ

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass BS und SaZ zum Dienstzeitende verpflichtend ein Seminar vom Sozialdienst der Bundeswehr erhalten.

VII/04 Krankenversicherungszugang für ehemalige SaZ

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für die ehemaligen Soldaten und Soldatinnen auf Zeit (SaZ)

- der Zugang zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) bei Eintritt in die Rente gesichert ist
- oder ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung gewährt wird.

VII/05 Belehrung der SaZ zur Krankenversicherung nach Dienstzeitende

Alle SaZ sollen umfänglich durch den Dienstgeber über die Auswirkungen der „55er-Regelung“ der Krankenversicherer (§ 6 Abs. 3a SGB V) und zur Übernahme in die Krankenversicherung der Rentner (9/10-Regelung) informiert werden.

VII/06 Verzicht auf die 9/10-Regelung in der GKV für ausgeschiedene Zeitsoldaten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass ausgeschiedene Zeitsoldaten, die lediglich aufgrund ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr und BFD-geförderter Ausbildungsmaßnahmen im Anschluss daran die 9/10-Regelung nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V nicht erfüllen, von dieser Regelung ausgenommen werden.

VII/07 Rentenbeitrag für die Zeit des Empfangs von Übergangsgebühren

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass den ehemaligen SaZ in ihrer bis zu 5-jährigen BFD-Zeit, in der sie Übergangsgebühren empfangen, zumindest der Mindestbeitrag in die Rentenversicherung eingezahlt wird.

VII/08 Eingliederung lebensälterer Soldaten in das zivile Berufsleben

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, eine den veränderten Verpflichtungszeiten entsprechende Eingliederung in das spätere Berufsleben zu erreichen. Hierbei ist insbesondere den Anforderungen von Soldaten auf Zeit mit einem Dienstzeitende nach dem 40. Lebensjahr Rechnung zu tragen. Bereits während der aktiven Dienstzeit sind Voraussetzungen für den Übergang zu schaffen.

VII/09 Neuordnung der BFD-Ansprüche für SaZ 12+

Die finanzielle Hinterlegung von Berufsförderungsmaßnahmen während der aktiven Dienstzeit muss bei SaZ 12+ deutlich angehoben werden.

VII/10 Erhalt der ortsnahen Betreuung durch den BFD

Der DBwV setzt sich für die Beibehaltung einer ortsnahen Betreuung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit durch die Standortteams des Berufsförderungsdienstes (BFD) ein, um ein qualitativ und quantitativ hohes Service- und Beratungsniveau zu erhalten.

VII/11 Bildungsoffensive

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr soll sich der geschlossene militärische Personalkörper der Bundeswehr zukünftig in einen offenen und flexiblen Personalkörper wandeln. Diese Absicht läuft entgegen dem Trend der großen Unternehmen in Deutschland, die durch duale Ausbildungsgänge versuchen, Fachkräfte langfristig zu binden. Die Bildungslandschaft in Deutschland und Europa hat sich in den letzten zehn Jahren dramatisch verändert. Die Bundesrepublik Deutschland ist Mitbegründer dieser europäischen Bildungsentwicklung mit dem Bologna-Prozess und dem Kopenhagen-Prozess für lebenslanges Lernen.

Auch die Bundeswehr muss sich dieser Entwicklung stellen. Daher fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die bei der Bundeswehr erworbenen beruflichen Qualifikationen müssen auch im Dienst als Soldatin oder Soldat angewendet werden, damit diese Kenntnisse bei weiteren Bildungsmaßnahmen und im späteren Berufsleben nach der Dienstzeit Berücksichtigung finden.
2. 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 auch außerhalb der Bundeswehr Anerkennung finden.
3. Es ist notwendig, die geplanten zivilberuflichen Zertifizierungen auszubauen und zu intensivieren. Die Bundeswehr hat für diese Aufgaben das Bildungszentrum der Bundeswehr geschaffen, was durch den DBwV sehr begrüßt wird.
4. Die Bundeswehr muss an der Entwicklung und Anerkennung zivil anerkannter Berufsfelder beteiligt werden. Die zivile Qualifizierung muss auch an militärischen Ausbildungseinrichtungen möglich sein. Deshalb sind die für die jeweiligen Lehr- und Ausbildungsmaßnahmen zu erstellenden Lehr- und Ausbildungspläne an den zivilen Maßstäben auszurichten.
5. Eine Verstärkung des Engagements zur zivil-militärischen Anerken-



Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

- nung von Qualifikationen, bei der es bisher begrüßenswerte Pilotprojekte gibt.
6. Für Angehörige der Bundeswehr 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.
 7. Die militärische Tätigkeit muss dazu führen, dass spätere Bildungsabschlüsse einfacher erreicht werden können. Das setzt auch voraus, dass die Soldatinnen und Soldaten aufgaben- und qualifikationsgerecht in der Bundeswehr eingesetzt und verwendet werden. Neue Karrierepfade und Ausbildungsgänge sind dabei zu berücksichtigen.
 8. 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-learning optimiert und ausgeweitet werden.
 9. Alle Angehörigen der Bundeswehr müssen die Möglichkeit erhalten, an den Hochschulen der Bundeswehr Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu besuchen (gegebenenfalls als Dienstzeit begleitende Maßnahmen; Fernstudiengänge), abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen.
 10. Angehörigen der Bundeswehr, die Qualifikationen außerhalb des dienstlichen Rahmens erreichen („Selbstqualifikation angelehnt an das Mindener Modell“), sind zu unterstützen und dienstlich zu fördern. Ein besonderes Augenmerk ist auf fremdsprachliche Qualifikationen zu richten, die auch bei der Bundeswehr erworben werden können. Dafür sind notwendige Freiräume in der Dienstgestaltung zu schaffen.
 11. Die Kosten von monatlich 200 Euro für den Besuch einer Bundeswehrfachschule sollten zukünftig nicht mehr erhoben werden.
 12. 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) und die Begleitung von berufsfördernden Maßnahmen und Nachqualifizierung für militärische Laufbahnen.

VII/12 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.

Deshalb fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Militärische Tätigkeiten, die SaZ während ihrer Dienstzeit ausgeübt haben, sollen durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in zivil anererkennungsfähige Tätigkeiten übersetzt und ausgewiesen werden, um bspw. die Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten auf die Probezeit in der Beamtenlaufbahn 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. Gleichzeitig sollen vorbehaltene Stellen im ö.D. für frühere SaZ bei Gemeinden, Bundespolizei und Landespolizeien ausgebaut werden.

3. Beamte sollen vorübergehend über den eigentlichen Bedarf hinaus eingestellt werden, um mehr früheren SaZ eine Übernahme in den Beamtendienst zu ermöglichen.

VII/13 Personalbindung und -gewinnung

Personalgewinnung ist strategische „Pflichtaufgabe“ aller Angehörigen der Bundeswehr, insbesondere aber der Vorgesetzten. Interne und externe Personalgewinnung stellen keine Konkurrenzsituation dar, sondern haben ein Ziel: die Sicherstellung der Personalbedarfsdeckung als Grundlage für den Erhalt der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr, auch 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. Es muss beachtet werden, dass für junge berufssuchende Menschen Familienangehörige und Freunde zu den wichtigsten Informationsquellen gehören. Image der Bundeswehr, Berufszufriedenheit aller Angehörigen der Bundeswehr sowie die dafür notwendige Attraktivität des Dienstes 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. Eine dienstpostengerechte Basisausbildung – auch im Status FWD – muss angestrebt werden. Mitgebrachte Fähigkeiten und Fachwissen sind wertvolle Anerkennungsmerkmale, die im Rahmen einer zielführenden 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 unter anderem 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 abweicht, entstehen Abwanderungstendenzen in die Wirtschaft, wie beispielsweise bei Piloten und Ärzten geschehen.
 - 2.2 Soldatinnen auf Zeit/Soldaten auf Zeit (SaZ) müssen eine Versorgungsanwartschaft anstelle der gesetzlichen Nachversicherung erhalten.
 - 2.3 Angesichts des künftig erhöhten Anteils von Mannschaften am Gesamtumfang der Streitkräfte ist das Aufzeigen langfristiger und tragfähiger beruflicher Perspektiven von hoher Bedeutung. Hierzu sollte die Durchlässigkeit aller Laufbahnen bedarfsorientiert zur Schaffung von Leistungsanreizen gesteigert werden.
 - 2.4 Die Mannschaftslaufbahnen sind besonders mit Blick auf die längeren Verpflichtungszeiten mit verbesserten beruflichen 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 Bewerberinnen und Bewerber müssen die Verpflichtungszeiten flexibel gestaltbar bleiben. Ferner muss der An-

Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

- teil der Berufssoldatinnen und -soldaten (BS) und der länger dienenden SaZ im Verhältnis zu den kürzer dienenden SaZ so ausgestaltet werden, dass Erfahrung und Kontinuität bei und in der Aufgabenerfüllung der Streitkräfte mindestens auf dem bisherigen Niveau verbleiben. Der Regenerationsbedarf in den Streitkräften kann so nachhaltig gesenkt werden.
- 2.6 Die Bundeswehr muss weiterhin Ausbildungsplätze in den Ausbildungswerkstätten anbieten, damit Auszubildende auf deren Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss in die Bundeswehr in militärische oder zivile Laufbahnen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung übernommen werden können.
- 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 Soldatenberufs ist fraglos mit einer zivilberuflichen, hochwertigen Qualifizierung verbunden (ZAW und Berufsförderung; Studium der Offiziere). Für diese Ausbildungsmaßnahmen müssen in einem Personalstrukturmodell ausreichend Ausbildungs-/Schülerstellen in Form dienstpostenähnlicher Konstrukte (DPäK) vorhanden sein, um der Truppe nicht die Last von jahrelangen Vakanzzeiten aufzubürden. Die Berufshinterlegung zu den entsprechenden militärischen Verwendungsreihen muss sinnvoll sein. Zeitgemäße Berufsförderung und Dienstzeitversorgung der SaZ sind unverzichtbare Garantien einer erfolgreichen Eingliederung in das Erwerbsleben nach der Dienstzeit.
- 2.9 Zur Attraktivität zählt ebenso das Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf“. Reduzierung der Versetzungshäufigkeit, geregelter Dienstbetrieb, Dienst- bzw. Arbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit, Telearbeit, Gleitzeit, Kinderbetreuung, Lebensarbeitszeitkonten sowie familienfreundliche Einsatzplanung sind gesellschaftliche Normalitäten, die zu einem modernen Berufsbild gehören. In gleicher Weise gehört eine ausreichende Einsatzversorgung zur Attraktivität. Ausstattung und Ausrüstung müssen modern sein und uneingeschränkt den Einsatzanforderungen genüge leisten.
- 2.10 Die Bundeswehr sollte flächendeckend in Deutschland vertreten sein, damit in Heimatnähe der Arbeitgeber Bundeswehr 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/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 SaZ müssen nach der Dienstzeit erfolgreich eingegliedert werden. Dazu dienen Kooperationen zwischen Bundeswehr und Wirtschaft. Unter Federführung des Berufsförderungsdienstes müssen die Akteure aus Bundeswehr und Wirtschaft vor Ort zusammenarbeiten und die Eingliederung der SaZ als Ziel haben. Bestehende 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. Je besser die Qualifizierungsmöglichkeiten vor, während und nach der Dienstzeit sind, desto attraktiver ist eine Verpflichtung bei der Bundeswehr.
- 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 Ausschöpfung optimiert werden.
- 2.15 Gleichzeitig bedarf es eines breiteren Spektrums an Möglichkeiten der Wiedereinstellung und des Seiteneinstiegs in die Bundeswehr. In Abkehr vom originären Denken im „Verwendungsaufbau“ ist es hierzu erforderlich, fachliche Fähigkeiten und Kompetenzen stärker in den Mittelpunkt zu stellen.
- 2.16 Neue Beschäftigungs- und Vertragsarten müssen mindestens die bestehenden sozialen und laufbahnrechtlichen Standards erfüllen.
- 2.17 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 auch weiterhin so aufgestellt sein, dass genügend Zeit vorhanden ist, die Bewerber auf „Herz und Nieren“ zu prüfen.
- 3.3 Versprechungen müssen eingehalten werden. Daher sollte jeder Bewerber einen verbindlichen Werdegangspass mit verbindlichen Zusagen erhalten.
- 3.4 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 Interessentinnen/Interessenten aus Gesellschaft und Bundeswehr hinsichtlich aller möglichen soldatischen oder zivilen Dienst- oder Arbeitsverhältnisse informieren und beraten können sowie allen Multiplikatoren aus Politik, Bildung, Wirtschaft und Verwaltung als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.
- 3.5 Angesichts eines sich kontinuierlich intensivierenden Wett-



Sachgebiet VII: Besondere Angelegenheiten der Soldaten auf Zeit sowie der FWDL

bewerbs um Personal wird künftig der Bedarf an der gezielten Bewerbung einzelner Laufbahnen, Verwendungen oder Tätigkeiten steigen. Die künftige Personalgewinnungsorganisation ist mit den hierzu erforderlichen Ressourcen auszustatten.

- 3.6 Die Bundeswehr muss sowohl in ihrer externen Kommunikation, als auch im Truppenalltag darauf achten, dass eine vollständige Integration der verschiedenen ethnischen und religiösen Gruppierungen erfolgt.
- 3.7 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-)Truppenpraktikums über die Bundeswehr informieren wollen, sollten so realistisch wie möglich am Berufs-/ Truppenalltag (inklusive Ausbildung) teilnehmen können.
- 3.8 Der Aspekt „Berufsberatung“ sollte, wie in einzelnen Bundesländern bereits gegeben, als Bestandteil schulischer Bildung in den Schulgesetzen verankert sein. Die Bundeswehr sollte ihre Angebote neben privaten und öffentlichen Arbeitgebern kommunizieren können.
- 3.9 In den Verbänden/Einheiten/Dienststellen muss im Rahmen der internen Personalgewinnung eine professionelle „Berufsberatung Bundeswehr“ erfolgen. Diese Aufgabe ist durch eigens dafür zur Verfügung gestelltes Personal durchzuführen.
- 3.10 Das Thema Personalgewinnung muss zum Bestandteil aller Führungslehrgänge gemacht und ihm auf Tagungen sämtlicher Führungsebenen die entsprechende Bedeutung beigegeben werden.
- 3.11 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.
- 3.12 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.
- 3.13 Eine sichere und langfristige Planbarkeit (Familie und Dienst) muss für Soldaten trotz „Flexibilisierung“ und „attemdem Personalkörper“ gegeben sein.
- 3.14 Bestehende Anforderungsprofile müssen abgeglichen und auf ihre Gültigkeit mit Blick auf die Aufgabenerfüllung hin überprüft werden.

VII/14 IGF-/DSA-Datenpflege in SAP und Abschaffung der Ausbildungspassdatenbank

Der DBwV fordert die vollständige Integration und Pflege der Leistungsdaten für die Individuellen Grundfertigkeiten (IGF) und das Deutsche Sportabzeichen (DSA) in SAP; der Betrieb der Ausbildungs-passdatenbank soll in diesem Zuge eingestellt werden.

VII/15 Ausbildung zur aufgabengerechten Nutzung von EDV-Systemen und Zurverfügungstellung entsprechender Dokumentationen

Der DBwV fordert eine verbesserte Ausbildung zur aufgabengerechten Nutzung der in der Bundeswehr verwendeten EDV-Systeme; in jedem Fall müssen zumindest entsprechende Schulungsunterlagen bzw. Dokumentationen zur Verfügung stehen.

VII/16 Fortbildung von Mannschaften während der Dienstzeit

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Mannschaften während der Dienstzeit mehr Möglichkeiten zur fachlichen Qualifizierung und Fortbildung erhalten.

VII/17 Kinderbetreuung während interner BFD-Maßnahmen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass für jede(n) aktive(n) und ehemalige(n) Soldatin/Soldaten auf Zeit bei Besuch einer BFD-Maßnahme eine Kinderbetreuung sichergestellt wird.

VII/18 Verlängerung der Ausbildungszeit von Offizieranwärtern vor dem Studium

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungszeit von Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern vor dem Studium übergreifend um 12 Monate erhöht wird.

VII/19 Schaffung von Beraterstellen für Angelegenheiten der Unteroffiziere

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass Stellen für erfahrene Unteroffiziere bei den Inspektoren für Angelegenheiten der Unteroffiziere eingerichtet werden.

VII/20 Vorrangige Verwendung von Laufbahnwechslern innerhalb der Einheit bzw. des Verbandes

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass Laufbahnwechsler nach Möglichkeit vorrangig in ihren ursprünglichen Einheiten und Verbänden verwendet werden.

VII/21 Anerkennung der Qualifikationen für ausscheidende SaZ

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die während der Dienstzeit erworbenen militärischen Qualifikationen der ausscheidenden SaZ, insbesondere des Truppendienstes, hinsichtlich der zivilberuflichen Verwertbarkeit anerkannt und zertifiziert werden können.

Sachgebiet VIII

Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

VIII/01 Reservistendienst Leistende

Die Bedeutung der Reservistendienst Leistenden hat im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr zugenommen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche wurden erweitert. Die Reserve bleibt unverzichtbar für die Sicherheitsvorsorge Deutschlands, besonders für den Heimatschutz, zunehmend aber auch in den Einsätzen und für die Wahrnehmung der Bündnisverpflichtungen.

Die wichtige Rolle der Reserve muss in Gesellschaft und Bundeswehr erkannt und angemessen gewürdigt werden. Die Konzeption der Reserve darf nicht nur Lippenbekenntnis sein, sondern muss mit Leben gefüllt werden. Zwar hat das neue Unterhaltssicherungsgesetz in vielen Bereichen Verbesserungen geschaffen, jedoch sind bis zur Erreichung des Ziels einer Gleichbehandlung von Reservistendienst Leistenden mit den aktiven Soldaten noch weitere Anpassungen sowie die Beachtung der Reservistendienst Leistenden bei allen soldatenrechtlichen Neuregelungen notwendig.

Darum fordert der Deutsche Bundeswehrverband:

1. Die Reorganisation des Reservistenwesens ist grundsätzlich zu überprüfen, um sich den neuen sicherheitspolitischen, gesellschaftspolitischen und militärischen Rahmenbedingungen anzupassen.
2. Die Attraktivität des Dienstes von Reservistendienst Leistenden muss weiterhin verbessert werden. Dazu zählt nach der bereits erfolgten dynamischen Erhöhung der Mindestleistung eine ständige Dynamisierung der weiteren Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (einschließlich der Zuschläge und sonstigen Leistungen) sowie die Anwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung auf Reservistendienst Leistende.
3. Jeglicher Reservistendienst sollte mit einer adäquaten finanziellen Leistung honoriert werden. Dazu gehört auch die Zahlung von angemessenen Rentenbeiträgen für geleisteten Dienst. Alle Zuwendungen monetärer und fiskalischer Art müssen steuerfrei werden bzw. bleiben.
4. Die Dauer von Reservistendiensten sollte im Interesse der Reservistendienst Leistenden, der Arbeitgeber sowie der Bundeswehr flexibel gestaltbar sein, wobei weiterhin eine eindeutige Abgrenzung zu dem Status „SaZ“ und „FWDL“ erkennbar sein muss.
5. Reservistendienst sollte nicht das Vakanzenmanagement der Bundeswehr mit den aktiven Soldatinnen und Soldaten ersetzen.
6. Die Administration bei Reservistendiensten ist zu reduzieren.
7. Die Bundeswehr muss mehr Reserveunteroffizier- und Reserve-

offizieranwärter gewinnen, damit auch zukünftig der Bedarf an Reservistendienst Leistenden gedeckt werden kann. Gleiches gilt für qualifizierte Seiteneinsteiger, deren beruflichen Qualifikationen sich die Bundeswehr bedienen muss. Dabei müssen zivile Qualifikationen grundsätzlich anerkannt werden.

8. Die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Reservistendienst Leistende müssen verbessert werden. Möglichkeiten der modernen Erwachsenenbildung, die eine Weiterbildung neben dem Beruf ermöglichen, sind zu nutzen. Die modulare Aus- und Weiterbildung muss den Bedürfnissen der berufstätigen Reservistendienst Leistenden angepasst werden.
9. Den Arbeitgebern müssen für die Abstellung ihrer Arbeitnehmer für den Reservistendienst Anreize geschaffen werden. Diese Vorteile, die die/der Beschäftigte durch ihre/seine Reservistentätigkeit hat, müssen den Arbeitgebern und deren Verbänden immer wieder durch aktuelle Informationen aufgezeigt werden. Die Bundeswehr muss daher stärker lokale Netzwerke mit der Wirtschaft schaffen bzw. die vorhandenen Beziehungen und Kooperationen nutzen. Dabei muss die Möglichkeit zur verpflichtenden Heranziehung von Reservistendienst Leistenden den Arbeitgebern gegenüber erhalten bleiben.
10. Die personalbearbeitende Stelle soll möglichen Interessenten eine professionelle Stellenbörse für Beordnungsmöglichkeiten zugänglich machen.

VIII/02 Verbesserte Leistungen für Reservisten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich ein für

1. die Erhöhung und die flexible Verwaltung von Beorderungsstellen,
2. angemessene Kasernenunterkünfte oder Trennungsgeld,
3. finanzielle Verbesserungen beim Dienstzeitausgleich,
4. die Verbesserung der medizinischen Versorgung.

VIII/03 Gewinnung von Reservistinnen und Reservisten

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert zur Optimierung der Gewinnung von Reservisten:

1. 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.



Sachgebiet VIII: Besondere Angelegenheiten der Reservistendienst Leistenden

2. Die Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz müssen, wie in § 28 USG festgelegt, im Voraus gezahlt werden.
3. Die IT-Ausstattung muss bereits am ersten Tag der Dienstleistung für den RDL zur Verfügung stehen und voll nutzbar sein.
4. Firmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Reservistendienst freistellen, sollen gesellschaftlich besonders gewürdigt werden.

VIII/04 Ausweis für Reservistinnen/Reservisten und ehemalige Soldatinnen/Soldaten der Bundeswehr

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass dem Ausweis die Worte „für ehemalige Soldatinnen/Soldaten“ hinzugefügt werden. Der Ausweis ist sowohl Berufssoldaten als auch beorderten Zeitsoldaten mit der Beendigung der aktiven Dienstzeit auszuhändigen. Zu Verlängerungen sollen neben den Landeskommmandos auch andere räumlich verfügbare Dienststellen berechtigt sein; es gelten die vorgesehenen Sicherheitsverfahren.

VIII/05 Rentenversicherung für Empfänger der Mindestleistung für Reservisten

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die Rentenversicherung für Empfänger der Mindestleistung für Reservisten analog zu den verbesserten Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG) angepasst wird.

VIII/06 Dienstliche Veranstaltung, Wegfall Tauglichkeit

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass jede(r) einsatzgeschädigte ehemalige Soldatin und Soldat an dienstlichen Veranstaltungen (DVag) teilnehmen kann.

Teilnahmeberechtigung an Dienstlichen Veranstaltungen: Wegfall der Teilnahmeverweigerung aus gesundheitlichen Gründen (Tauglichkeit).

VIII/07 Reisekostenerstattung für Reservisten

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Erstattung der Reisekosten für Reservistendienst Leistende erhöht wird.

VIII/08 Erhöhung der RDL-Tage

Der DBwV setzt sich dafür ein, dass die zur Verfügung stehenden Reservistendienstleistungstage (RDL-Tage) deutlich erhöht werden.

VIII/09 Beorderung von Zivilpersonal der Bundeswehr auch wieder auf Dienstposten der Personalreserve

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass die Beorderung von Zivilpersonal der Bundeswehr (Reservisten) auch wieder auf Dienstposten der Personalreserve und nicht nur auf Dienstposten der Verstärkungsreserve ermöglicht wird.

VIII/10 Genehmigung von Stellen- und Erschwerniszulagen für Reservisten

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass Stellen-

und Erschwerniszulagen für Reservisten genau wie für aktive Soldaten gewährt werden.

VIII/11 Berücksichtigung des Raumbedarfs für Reservistinnen und Reservisten

Der Deutsche BundeswehrVerband setzt sich dafür ein, dass Reservistendienst Leistende bei der Ermittlung des Raumbedarfs und der Ausstattung berücksichtigt werden, gegebenenfalls auf Grundlage von Erfahrungswerten.

Sachgebiet IX

Besondere Angelegenheiten der Beschäftigten

IX/01 Allgemeine Belange der zivilen Beschäftigten im DBwV

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

Das 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 Gremien, die Angehörige ihres Bereichs betreuen,
2. Einrichtung von Ansprechstellen für unsere Mitglieder in den Dienststellen, insbesondere in Gestalt von Beauftragten gemäß § 52 BPersVG,
3. Gewinnung und Verteilung von Informationen für die Mitglieder in den Bereichen Arbeits- und Tarifrecht sowie Beamtenrecht,
4. aktive und kritische Begleitung der Organisationsänderungen in der Bundeswehr 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 und Soldatinnen auf Zeit und Anerkennung militärisch erworbener Qualifikationen zur Ermöglichung ihrer zivilen Weiterbeschäftigung 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 oder Soldatin, Beamter oder Beamtin und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin,
9. Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere 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 Kameradschaftsvorstände bei nicht ausschließlich militärischen Themen.

IX/02 Mitgliedergewinnung zivil stärken

In den letzten Jahren ist der Fachbereich Zivile Beschäftigte gewachsen und die Anzahl an zivilen Mitgliedern hat sich kontinuierlich gesteigert, aber gemessen an der Stärke des zivilen Personalkörpers im Bundesministerium der Verteidigung und seinem nachgeordneten Bereich bedarf es nach wie vor Anstrengungen, weitere zivile Mitglieder zu gewinnen.

Hierzu ist darauf hinzuwirken,

1. dass sich Vorstandsmitglieder im DBwV – vom Bundesvorstand bis zum Vorstand der Kameradschaften – der Mitgliedergewinnung und -pflege im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Beamtinnen und Beamten sowie der Auszubildenden des Bundesministeriums der Verteidigung und seines nachgeordneten Bereichs besonders annehmen und sich für ihre Belange einsetzen.
2. dass das bestehende Konzept der „Mitgliederwerbung“ angepasst und gegebenenfalls ergänzt wird und angemessene und ausreichende Werbemittel bereitgestellt werden.

IX/03 Stärkung des zivilen Personalkörpers des Bundesministeriums der Verteidigung einschließlich seines nachgeordneten Bereiches

Der demografische 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 ansteigt, 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 in der Bundesverwaltung hat im Jahr 2000 bei 43,1 Jahren und im Jahr 2015 bei 45,1 Jahren gelegen. Im Bereich der Bundeswehrverwaltung kommen rund sechs Jahre hinzu.

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



Sachgebiet IX: Besondere Angelegenheiten der Beschäftigten

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 – hier insbesondere die Bundeswehr – muss genauso attraktiv wie 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. Der „Stopp“ der letzten Jahre ist auszugleichen, mit einer Nutzung des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes (BwRefBeglG), welches aber überarbeitet werden muss, und des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) über 2017 hinaus.
3. 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.
4. In der Bundeswehr müssen nachhaltig Ausbildungsplätze in den Ausbildungswerkstätten angeboten werden.
5. Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in die Bundeswehrverwaltung, in die Streitkräfte oder in militärischen Laufbahnen übernommen werden können. Hierzu bedarf es der Bereitstellung der erforderlichen Planstellen.
6. Eine Analyse und Prognose des hierdurch bedingten Personalbedarfs – einschließlich der geistigen und/oder körperlichen Belastung der Arbeitnehmerschaft und des Beamtentums sowie der Qualifikation des Nachwuchses – muss flächendeckend eingeführt werden. Hierdurch wird insbesondere 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. Ferner bedarf es der Bereitstellung ausreichender Planstellenumfänge, um dauerhaft sowohl zeitgerechte Beförderungen durchführen als auch eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten zu können.
7. Die Analyse und Prognose des zivilen Personalbedarfes (vergleiche 6.) steht neben der bestehenden Personalstrategie, die für das militärische und zivile Personal gilt. Die bestehende Personalstrategie ist um ein transparentes Personalentwicklungssystem und 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 und das Verfahren zeitnah durchgeführt wird. Um ein marktübliches und kundenorientiertes Bewerbungsverfahren anbieten zu können, soll das eingeführte E-Recruiting verbessert werden. Die Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern über Werbung und Vergleichbares muss

dort stattfinden, wo junge Menschen anzutreffen sind.

8. 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.
9. 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 muss aber die Ausnahme bleiben. In bestimmten Fällen sollen Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten finanziell abgegolten werden können (ohne Verluste). Reisezeiten im Rahmen von Dienstreisen sollen als Arbeitszeit berücksichtigt werden. Die bei den Beamtinnen und Beamten des Bundes eingeführten Langzeitkonten müssen flexibler gehandhabt werden. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird die Einführung von Arbeitszeitkonten (§ 10 TVöD) gefordert. Für die Beamtinnen und Beamten wird wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine 39 Stunden – anstelle einer 41-Stunden-Woche – gefordert. Ein Vergleich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Bundesländer zeigt, dass Beamtinnen und Beamte im Bund gegenüber den meisten Beamtinnen und Beamten der Bundesländer benachteiligt werden. Für die Benachteiligung der Beamtinnen und 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 haushalterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.
10. Auf freiwilliger Basis soll eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit möglich sein. Wenn man über Altersteilzeit und Arbeitsflexibilisierung im Alter nachdenkt, kann dies 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.

IX/04 Bildung einer Tarifgemeinschaft mit einer anderen tariffähigen Organisation

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

IX/05 Anhörung in Ausschüssen des Deutschen Bundestags

Der Deutsche Bundeswehrverband wirbt bei den im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien für eine Anhörung der Berufsverbände und Gewerkschaften im jeweiligen Ausschuss des Deutschen Bundestags, insbesondere wenn es um den Status und die Laufbahn von

Sachgebiet IX: Besondere Angelegenheiten der Beschäftigten

Beamtinnen und Beamten im Bund sowie bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Bundes um die Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts geht, um nicht nur im Gesetzgebungsverfahren, sondern auch im parlamentarischen Verfahren angehört zu werden.

IX/06 Eingrenzung der sachgrundlosen Befristung

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverträge die Ausnahme bilden. Einem Missbrauch von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen muss entgegen gewirkt werden. In diesem Zusammenhang wird eine Gesetzesänderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gefordert.

IX/07 Personalgestellungen vermeiden

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die Personalgestellung (§ 4 Abs. 3 TVöD Bund) lediglich in einem unabhängigen Rahmen erfolgt und die derzeitigen Arbeits- und Entgeltbedingungen der gestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar verbessert werden.

IX/08 Ausgleich der Rufbereitschaftszeiten für die Arbeitnehmer

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass die Rufbereitschaftszeiten für die Arbeitnehmer ebenfalls in Form von Freizeitausgleich abgegolten werden können.

IX/09 Anpassung Kraftfahrer-Tarifvertrag Bund

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert, dass der Kraftfahrer-Tarifvertrag Bund angepasst und weiterentwickelt wird. Kraftfahrer in Dienststellen, die in einem ständigen Wechselschichtmodell (zum Beispiel Dienstbetrieb am Standort 24/7) tätig sind, müssen angemessene Berücksichtigung finden, indem ihnen neben der geltenden Pauschale eine Zulage analog der für Wechselschichtarbeit nach dem TVöD Bund gewährt wird.

IX/10 Gleichstellung von Krankenschwestern und -pflegern mit Medizinischen Fachangestellten

Der DBwV setzt sich für die Gleichstellung von Krankenschwestern und -pflegern mit Medizinischen Fachangestellten (MFA) im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) in folgender Form ein:

TV EntgO Bund, Anlage 1, Abschnitt 21, Unterabschnitt 8:

- ergänze in der Entgeltgruppe 5 bei beiden Fallgruppen jeweils „und vergleichbare Beschäftigte.“
- streiche Entgeltgruppe 3, setze Entgeltgruppe 4 mit gleichem Inhalt; alternativ: streiche Entgeltgruppe 3 ersatzlos.

IX/11 Entgelttabelle für Beschäftigte im Pflegedienst beim Bund durchgängig mit Stufe 6

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert die Einrichtung einer 6. Stufe für alle Entgeltgruppen in der Entgelttabelle für Beschäftigte im Pflegedienst beim Bund.

IX/12 Umsetzung der Personalgewinnungs- und Personalbindungszulage gemäß § 16 (6) TVöD

Der DBwV fordert die Umsetzung der Personalgewinnungs- und Personalbindungszulage gemäß § 16 Abs. 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der Bundeswehr.

IX/13 Einheitslaufbahn für Beamtinnen und Beamte

Der Deutsche Bundeswehrverband wird rechtlich prüfen, ob eine einheitliche Beamtenlaufbahn wie in den Bundesländern Bayern und Rheinland-Pfalz ein Modell für den Bund und insbesondere das Bundesministerium der Verteidigung einschließlich seines nachgeordneten Bereichs sein kann.

IX/14 Einheitslaufbahn für Beamtinnen und Beamte im technischen Dienst

Der DBwV setzt sich für eine Schaffung einer technischen Einheitslaufbahn mit Einstiegspunkten für einen ausbildungsgerechten und individuellen Einstieg ein. Die Einstiegspunkte für künftige „technische Beamte“ sollten sich an dem von der Bologna-Reform geschaffenen European Credit Transfer System (ECTS-Punkte) orientieren, das den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschlüssen feinstufige Qualifikationsnachweise zuordnet.

In der Folge ist der Bundesvorstand aufgefordert, sich für eine erhebliche Straffung der Laufbahnausbildung der künftigen „technischen“ Beamten im Hinblick auf die anschließende Fachverwendung einzusetzen. Dies sollte in Form einer Traineeausbildung im zukünftigen Verwendungsgebiet erfolgen. Die Verwaltungsanteile dieser Laufbahnausbildung sind auf das notwendige Maß zu komprimieren.

IX/15 Bündelung der Dienstposten im gehobenen Dienst und Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen

Der DBwV setzt sich für die Bündelung der Dienstposten im gehobenen Dienst bis A 12 sowie die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen ein.

IX/16 Erweiterung der Bündelung der Dienstposten im mittleren Dienst bis A 9 und Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen

Der DBwV setzt sich für die Erweiterung der Bündelung der Dienstposten im mittleren Dienst bis A 9 sowie für die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen ein.

IX/17 Besserstellung des einfachen Dienstes

Der DBwV setzt sich für die Bündelung der Dienstposten im einfachen Dienst, die Abschaffung der Planstellenobergrenzen und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen ein.

IX/18 Auswahlverfahren Fernstudium für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Dienst

Der DBwV setzt sich zugunsten einer objektiveren Auswahl von leistungsstarken Beschäftigten dafür ein, als Grundlage nicht nur



Sachgebiet IX: Besondere Angelegenheiten der Beschäftigten

die Beurteilung als vorgeschaltetes Bewertungskriterium zu nutzen, sondern auch die Vorauswahl durch ein Assessmentcenter sicherzustellen.

IX/19 Direkteinstieg von Verwaltungsfachangestellten und Fachkräften für Bürokommunikation als Beamtinnen und Beamte

Der DBwV setzt sich für die Direkteinstellung von Verwaltungsfachangestellten (VFA) und Fachkräften für Bürokommunikation als Beamtinnen und Beamte ein.

IX/20 Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker als gleichwertig mit dem Bachelor-Abschluss anerkennen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich sowohl beim BMVg und BMI als auch bei den tariffähigen Gewerkschaften für eine Gleichstellung der Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit einem Bachelorabschluss im Dienst- und Laufbahnrecht der Beamten des Bundes sowie der Soldaten und im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) ein.

IX/21 Flächendeckende Stellenbewertungen

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Durchführung von Stellenbewertungen in allen Fach- und Organisationsbereichen ein und ist sich bewusst, dass in Abhängigkeit von der neuen oder erstmaligen Stellenbewertung über weitere Dienstpostenbündelungen nachzudenken ist.

IX/22 Begründung des Dienstposten-Gefüges

Der Deutsche Bundeswehrverband wirkt darauf hin, dass der Dienstherr definiert, wozu und warum er wo und auf welchem Dienstposten Arbeitnehmer, Beamte oder Soldaten benötigt und einsetzt.

IX/23 Neugestaltung des geltenden Beurteilungssystems

Der DBwV setzt sich für die Neugestaltung des geltenden Beurteilungssystems ein. Anstelle der anlassbezogenen Beurteilung ist auf ein Kreditpunktekonto für alle Beamtinnen und Beamten zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft zurückzugreifen.

IX/24 Kein Vergleich nichttechnischer und technischer Beamtinnen und Beamter bei Anlass- und Regelbeurteilungen

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert: Sowohl bei Regel- als auch bei Anlassbeurteilungen muss ausgeschlossen werden, dass Beamtinnen und Beamte des Bundes, die dem nichttechnischen und technischen Dienst angehören, verglichen werden.

IX/25 Personalentwicklung von Beschäftigten

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass die laufbahnrechtlichen Möglichkeiten einer Beamtin oder eines Beamten, sich zu entwickeln, individuell geprüft werden. Das Ergebnis der Prü-

fung ist der betreffenden Person mitzuteilen und die Möglichkeiten einer Qualifizierung sind ihr dabei aufzuzeigen.

IX/26 Berufliche Weiterbildung und systematische Qualifizierungen ziviler Beschäftigter

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass den zivilen Beschäftigten in Form von Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungen oder systematischen Qualifizierungen, welche der Dienstherr anbietet, die Möglichkeit gegeben wird, sich angemessen beruflich zu entwickeln.

IX/27 Mitarbeitergespräche mit Tarifbeschäftigten

Der DBwV fordert die Durchführung der regelmäßigen Mitarbeitergespräche mit Tarifbeschäftigten, zu denen Vorgesetzte verpflichtet sind.

IX/28 Seminarangebote für ausscheidende Zivilbeschäftigte (Versorgung – Pension und Rente)

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft Seminare zum Thema Versorgung (Pension und Rente) für ausscheidende Zivilbeschäftigte der Bundeswehr (Beamte und Tarifbeschäftigte) angeboten werden.

IX/29 Bildung von Personalketten im Facharbeiterbereich

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich für die Berücksichtigung eines Passus „Bildung von Personalketten“ im Facharbeiterbereich im Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte ein.

IX/30 Verbesserung der militärischen Ausbildung für zivile Angehörige der Wehrverwaltung, die im Rahmen einer Reservedienstleistung gemäß § 58a SG als Soldaten in den Einsatz gehen

Der DBwV fordert, dass zivile Angehörige der Bundeswehr, die im Einsatz verwendet werden, analog zu den Reservistendienst Leistenden eine militärische Aus- und Fortbildung bzw. Inübunghaltung erhalten.

IX/31 Attraktivitätssteigerung für an militärischen Einsätzen teilnehmendem Zivilpersonal

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Steigerung der Attraktivität für die Teilnahme von zivilen Beschäftigten an Auslandseinsätzen.

IX/32 Streitkräfte-Zulage

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert eine Streitkräfte-Zulage für Beschäftigte.

IX/33 Finanzielle Abgeltung bei Mehrarbeit von Beamtinnen und Beamten

Mehrarbeit von Beamtinnen und Beamten soll ab der ersten Stunde finanziell vergütet werden können. Der Vorrang des Freizeitausgleiches muss bestehen bleiben.

sIX/34 Gestaffeltes Renten-/Pensionseintrittsalter für Schichtdienstleistende

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass zum einen bei Laufbahnen, in denen in Wechselschichten Dienst geleistet wird, das Pensionseintrittsalter durch Staffelung in den Lebensjahren von 60 bis 67 angepasst wird, ohne dass daneben die Arbeitszeit der einzelnen Beamtin oder des einzelnen Beamten reduziert wird, und zum anderen eine Verwendung im Wechselschichtdienst auf höchstens 20 Jahre begrenzt wird.

IX/35 Ausweis für ehemalige Beamte und Arbeitnehmer

Ehemaligen Beamten und Arbeitnehmern wird derzeit ein Ausweis zum Zutritt von Kasernen verwehrt.

Daher fordert der DBwV, dass analog zum Ausweis für Reservistinnen und Reservisten/Ehemalige Soldatinnen und Soldaten, der derzeit an ehemalige Berufssoldaten und beordnete Reservisten auf Antrag ausgehändigt wird, zukünftig auch ein Ausweis an ehemalige Beamte und Arbeitnehmer ausgegeben werden kann. Der Ausweis soll bei Ausscheiden aus dem Dienst ohne Antrag ausgehändigt werden.



Satzungsreform 2017

Neufassung (Reinschrift)

Beschlusslage der 20. Hauptversammlung
(Beschluss vom 14. November 2017)

Satzungsreform 2017

Inhaltsübersicht

I. Grundlagen der Arbeit des Verbandes

§ 1	Name und Sitz	62
§ 2	Zweck, Ziele und Aufgaben	62
§ 3	Tarifgemeinschaft	62
§ 4	Geschäftsjahr	62
§ 5	Organe	62
§ 6	Wahlen und Wahlämter	62
§ 7	Mandatsträger	62

II. Mitgliedschaft im Verband

§ 8	Mitgliedschaft	63
§ 9	Pflichten aus der Mitgliedschaft	63
§ 10	Beginn und Ende der Mitgliedschaft	63
§ 11	Beitrag	63
§ 12	Rechtsschutz	64

III. Örtliche Gliederung

§ 13	Basisorganisation	64
§ 14	Kameradschaften	64
§ 15	Standortkameradschaften	64

IV. Regionale Gliederung

§ 16	Landesverbände und Bezirke	65
§ 17	Landesvorstand	65
§ 18	Landesversammlung	65
§ 19	Delegierte zur Landesversammlung	65
§ 20	Wahlversammlung	65
§ 21	Antragsversammlung	66

V. Bundesebene

§ 22	Hauptversammlung	66
§ 23	Antragsberatung	67
§ 24	Koordinierungsausschuss	67
§ 25	Verbandstag	67
§ 26	Bundesvorstand	67
§ 27	Aufgaben des Bundesvorstands	68
§ 28	Bundesgeschäftsführung	68
§ 29	Unternehmensleitung	68
§ 30	Verbandsbeauftragte	68

VI. Weitere Gremien des Verbandes

§ 31	Verbandsschiedskommission	68
§ 32	Revisoren	69

VII. Schlussbestimmungen

§ 33	Satzungsänderung	69
§ 34	Auflösung des Verbandes	69
§ 35	Gerichtsstand	69



Satzungsreform 2017

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

- Der Verband führt den Namen „Deutscher BundeswehrVerband e.V.“ (DBwV).
- Der Sitz des Verbandes ist Berlin. Der Verband ist in das Vereinsregister eingetragen.

§ 2

Zweck, Ziele und Aufgaben

- Der Verband vertritt die beruflichen, sozialen und ideellen Interessen seiner Mitglieder 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.
- Er ist die Spitzenorganisation für den Bereich der äußeren Sicherheit nach § 35a des Soldatengesetzes und § 118 des Bundesbeamtengesetzes.
- 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 satzungändernder Mehrheit beschließt.
- 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.
- Der Verband nimmt auch Interessen seiner Mitglieder wahr, die durch Tarifvertrag zu regeln sind. Hierzu kann er mit anderen tariffähigen Organisationen eine Tarifgemeinschaft bilden.
- Zur Durchsetzung von Verbandsforderungen werden Streiks von Soldaten und Beamten abgelehnt.

§ 3

Tarifgemeinschaft

- 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.
- 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.

- Im Rahmen einer Tarifgemeinschaft können Zusatzbeiträge von den davon erfassten Mitgliedern erhoben werden; über die Höhe der Zusatzbeiträge entscheidet der Bundesvorstand.
- 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

- die Hauptversammlung (§ 22),
- der Verbandstag (§ 25),
- der Bundesvorstand (§ 26),
- die Bundesgeschäftsführung (§ 28),
- die Unternehmensleitung (§ 29),
- die Landesversammlung (§ 18),
- der Landesvorstand (§ 17).

§ 6

Wahlen und Wahlämter

- 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.
- 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.
- 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

- Mandatsträger auf Bundes- und Landesebene dürfen keine Tätigkeit ausüben, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt. Ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr und anderweitige Tätigkeiten für den Deutschen BundeswehrVerband oder seine verbundenen Unternehmen und Organisationen beeinträchtigen die Unabhängigkeit grundsätzlich nicht.
- Mandatsträgern wird im Rahmen der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs Aufwendersersatz 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 Hauptver-

Satzungsreform 2017

sammlung oder des Verbandstags, der hierüber ohne die Mitwirkung der Mitglieder des Bundesvorstands beschließt.

- 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.
- 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.
- 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

Mitglieder können werden

- Berufssoldaten,
- Soldaten auf Zeit,
- Soldaten, die Grundwehrdienst oder Freiwilligen Wehrdienst leisten,
- Reservistendienst Leistende,
- Eignungsübende, verbindlich eingeplante 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 Personengruppe.

Die Mitgliedschaft bleibt von der Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bei der Bundeswehr unberührt.

- Andere Organisationen können mit Zustimmung des Bundesvorstands als korporative Mitglieder aufgenommen werden.
- Personen, die die Ziele des Verbandes unterstützen, können als fördernde Mitglieder aufgenommen werden.
- 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

- Alle Mitglieder nach § 8 sind verpflichtet, die Interessen und Ziele des Verbandes nach Kräften zu vertreten und zu fördern.
- Die gleichzeitige Mitgliedschaft in Organisationen, deren Tätigkeit sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, die Bundeswehr, den Verband oder seine Ziele richtet, ist ausgeschlossen.
- 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

- 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.
- Die Mitgliedschaft endet durch den Tod des Mitglieds, durch Austritt, durch Ausschluss oder durch Streichung aus der Mitgliederliste.
- 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.
- 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 Verbandsschiedskommission angerufen werden; bis zur Unanfechtbarkeit des Ausschlusses ruhen alle Rechte aus der Mitgliedschaft. Näheres zum Verfahren regelt die Schiedsordnung.
- 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

- Der Mitgliedsbeitrag wird als Regelbeitrag von der Hauptversammlung festgesetzt.
- 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.
- Gerät ein Mitglied mit seiner Zahlungsverpflichtung mehr als sechs Monate in Rückstand, ruhen seine Rechte aus der Mitgliedschaft; der Bundesvorstand kann den Ausschluss einleiten.
- Einzelheiten regelt der Bundesvorstand in der Beitragsordnung. Diese kann Beitragserleichterungen für Gruppen von Mitgliedern vorsehen, soweit dies mit Blick auf die eingeschränkte Inan-



Satzungsreform 2017

spruchnahme 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.

- Die Ehrenmitgliedschaft ist beitragsfrei; sie wird vom Bundesvorstand verliehen.
- Mitgliedsbeiträge und etwaige Überschüsse dürfen nur satzungsgemäß und im Rahmen der dem Bundesvorstand von der Hauptversammlung erteilten Ermächtigung verwendet werden.

§ 12

Rechtsschutz

- Mitgliedern kann Rechtsschutz gewährt werden für Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Bundeswehr.
- Über die Bewilligung des Rechtsschutzes entscheidet 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.
- Einzelheiten regelt der Bundesvorstand in der Rechtsschutzordnung.

III. Örtliche Gliederung

§ 13

Basisorganisation

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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

- 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 beim Landesvorstand oder treten einer bereits bestehenden Kameradschaft ERH bei.
- 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 „selbständig“.
- 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.
- Können von der Mitgliederversammlung einzelne Vorstandsämter nicht besetzt werden, kann der Vorstand dies während der Amtsperiode jederzeit durch Bestellung nachholen.

§ 15

Standortkameradschaften

- Mehrere Kameradschaften eines Standorts schließen sich zu einer Standortkameradschaft zusammen. Abweichungen genehmigt der Landesvorstand auf Antrag.
- 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.

Satzungsreform 2017

- Die Vorsitzenden der zusammengeschlossenen Kameradschaften treten dem Vorstand als geborene Beisitzer bei, soweit sie nicht in den Vorstand gewählt sind.
- 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

- Der Bundesvorstand legt Landesverbände und auf Vorschlag des Landesvorstands Bezirke fest. Die jeweiligen Aufgaben ergeben sich aus der Satzung und aus der Organisationsweisung.
- Beschlüsse nach Absatz 1 Satz 1 bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands.

§ 17

Landesvorstand

- 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).
- 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.
- 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.
- 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 Versammlung der Ehemaligen, die Bezirksvorsitzenden in den Bezirksversammlungen. In der Versammlung 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

- Die Landesversammlung findet alle zwei Jahre statt, im Jahr der ordentlichen Hauptversammlung als Antragsversammlung (§ 21), im zweiten Jahr nach der ordentlichen Hauptversammlung als Wahlversammlung (§ 20). Die Einberufung erfolgt durch den Landesvorstand und ist der Basisorganisation mindestens drei Monate vor der Landesversammlung bekannt zu geben.
- 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.
- Die Landesversammlung besteht aus
 - den Mitgliedern des Landesvorstands (§ 17) und
 - den Delegierten (§ 19).
- 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.
- Die Landesversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens ein Viertel ihrer Mitglieder anwesend ist.
- Einzelheiten zum Ablauf regelt der Landesvorstand durch eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung der Landesversammlung bedarf.

§ 19

Delegierte zur Landesversammlung

- Jede Kameradschaft entsendet je angefangene 400 Mitglieder einen Delegierten zur Landesversammlung; jede Standortkameradschaft entsendet einen Delegierten. 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.
- 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.
- Delegierte der letzten Landesversammlung sind zugleich Delegierte für eine folgende außerordentliche Landesversammlung.
- 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

- Die Tagesordnung der Wahlversammlung muss enthalten:
 - die Wahl des Präsidiums,
 - den Bericht des Landesvorstands für die abgelaufene Amtszeit,



Satzungsreform 2017

- die Entlastung des Landesvorstands,
- die Wahl eines neuen Landesvorstands,
- einen Bericht des Bundesvorstands.
- Auf Vorschlag des Landesvorstands kann die Wahlversammlung die Einrichtung des Amtes des stellvertretenden Vorsitzenden Ehemalige für die Dauer der Amtsperiode beschließen.

§ 21

Antragsversammlung

- Die Tagesordnung der Antragsversammlung muss enthalten:
 - die Wahl des Präsidiums,
 - einen Bericht des Landesvorstands,
 - die Beratung und Beschlussfassung über die vorliegenden Anträge zur Hauptversammlung,
 - die Wahl der Delegierten zur Hauptversammlung,
 - die Wahl der Mitglieder des Koordinierungsausschusses,
 - einen Bericht des Bundesvorstands.
- 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 verabschieden. Mit Ausnahme dieser sind alle Anträge dem Landesvorstand spätestens drei Monate vor der Antragsversammlung vorzulegen.
- Die Antragsversammlung wählt für je angefangene 800 Mitglieder des Landesverbands einen Delegierten zur Hauptversammlung. Dabei sollen die Organisationsbereiche, die Ressourcenbereiche 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Die Hauptversammlung besteht aus
 - den Mitgliedern des Bundesvorstands,
 - den Mitgliedern der Landesvorstände,
 - den Delegierten (§ 21 Abs. 3),
 - den Mitgliedern des Koordinierungsausschusses (§ 24 Abs. 1) und
 - 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.
- Mit der Einberufung muss die Tagesordnung bekannt gegeben werden. Die Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung muss enthalten:
 - die Wahl des Präsidiums,
 - Berichte über die abgelaufene Amtszeit durch
 - den Bundesvorstand,
 - die Unternehmensleitung,
 - den Schatzmeister,
 - die Verbandsschiedskommission,
 - die Revisoren,
 - die Entlastung des Bundesvorstands,
 - die Entlastung der Unternehmensleitung,
 - die Wahl des Bundesvorstands,
 - die Wahl der Verbandsschiedskommission,
 - die Wahl der Revisoren,
 - die Beratung und Beschlussfassung über die vorliegenden Anträge,
 - den Beschluss der Haushaltsermächtigung.
- 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.
- Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst, soweit diese 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.
- Einzelheiten zum Ablauf regelt der Bundesvorstand durch eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung der Hauptversammlung bedarf.
- Über die Beschlüsse der Hauptversammlung wird ein Protokoll geführt, das der Präsident unterzeichnet.

V. Bundesebene

§ 22

Hauptversammlung

- 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 bekanntzugeben.

Satzungsreform 2017

§ 23

Antragsberatung

- 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.
- 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

- Der Koordinierungsausschuss besteht aus je sieben von den Antragsversammlungen gewählten Vertretern der Landesverbände und drei Mitgliedern des Bundesvorstands. Er wird vom Bundesvorstand einberufen.
- 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.
- Einzelheiten zur Tätigkeit des Koordinierungsausschusses regelt der Bundesvorstand in einer Geschäftsordnung.

§ 25

Verbandstag

- Zwischen den ordentlichen Hauptversammlungen findet mindestens ein Verbandstag auf Bundesebene statt. Er besteht aus den Mitgliedern des Bundesvorstands und der Landesverbände. Er wird vom Bundesvorstand einberufen.
- 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.
- 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

- Der Bundesvorstand besteht aus
 - dem Bundesvorsitzenden,
 - dem 1. und dem 2. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden,
 - dem Schatzmeister,
 - dem Justitiar,
 - dem Vorsitzenden Fachbereich Beteiligungsrechte,
 - dem Vorsitzenden Fachbereich Besoldung / Haushalt / Laufbahnrecht,
 - dem Vorsitzenden Fachbereich Zivile Beschäftigte,

- den Vorsitzenden der Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine, Streitkräftebasis, Sanitätsdienst und Cyber- und Informationsraum,
- je einem stellvertretenden Vorsitzenden dieser Organisationsbereiche,
- dem Vorsitzenden Ressourcenbereiche und zwei stellvertretenden Vorsitzenden Ressourcenbereiche,
- dem Vorsitzenden Ehemalige und dem stellvertretenden Vorsitzenden Ehemalige sowie
- den Landesvorsitzenden als geborenen Mitgliedern. Die Landesvorsitzenden werden im Verhinderungsfall bei Bundesvorstandssitzungen durch ihre Stellvertreter vertreten.
- 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.
- 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 Stimmberechtigung nach der persönlichen Zuordnung.
- 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.
- 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 Nachfolge 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



Satzungsreform 2017

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.

- 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.
- Mitglieder des Bundesvorstands können hauptamtlich für den Verband oder seine verbundenen Unternehmen und Organisationen tätig sein.

§ 27

Aufgaben des Bundesvorstands

- 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).
- Der Bundesvorstand kann zu seiner Unterstützung Ausschüsse und Arbeitsgruppen einsetzen.
- Zur Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvorstands ist der Bundesvorsitzende berufen.
- Der Schatzmeister unterrichtet den Bundesvorstand laufend über die Finanzlage des Verbandes.
- Der Bundesvorstand gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 28

Bundesgeschäftsführung

- Der Bundesvorstand wählt aus seiner Mitte die Bundesgeschäftsführung. Sie besteht aus dem Bundesvorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern.
- Die Bundesgeschäftsführung unterstützt den Bundesvorsitzenden als politisches Beratungsgremium bei der Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvorstands.
- Die Bundesgeschäftsführung gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesvorstands bedarf.

§ 29

Unternehmensleitung

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Die Unternehmensleitung gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesvorstandes bedarf.

§ 30

Verbandsbeauftragte

- Zur Wahrnehmung besonderer Aufgaben kann der Bundesvorstand Verbandsbeauftragte bestellen, der Landesvorstand bis zu zwei, darüber hinaus nur mit der Zustimmung des Bundesvorstands.
- Für Verbandsbeauftragte gilt § 7 Abs. 2 entsprechend.

VI. Gremien des Verbandes

§ 31

Verbandsschiedskommission

- 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.
- 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.
- 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.
- Die Verbandsschiedskommission entscheidet auf Antrag über die Rechtmäßigkeit von
 - Verbandsausschlüssen,
 - Amtsentbindungen und -enthebungen,

Satzungsreform 2017

- Beschlüssen von Organen und den Vorständen des Verbandes auf örtlicher Ebene,
- Wahlen auf allen verbandlichen Ebenen.
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.
- Anträge nach Absatz 4 sind nur innerhalb eines Monats nach Kenntnisnahme vom jeweiligen Sachverhalt zulässig, Wahlanfechtungen nur innerhalb von zwei Wochen.
- Näheres zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder der Verbandsschiedskommission, zum Antragsrecht und zum Verfahren regelt die Schiedsordnung, die von der Hauptversammlung beschlossen wird.
- Die Verbandsschiedskommission gibt sich zur Regelung interner Abläufe und ihrer Zusammenarbeit eine Geschäftsordnung.
- Die Mitglieder der Verbandsschiedskommission nehmen, sofern sie keine Delegierten sind, ohne Stimmrecht an der Hauptversammlung teil.

§ 32 Revisoren

- 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.
- 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 Stimmzahl erreicht hat. Steht kein Ersatzmitglied zur Verfügung, bleibt das Amt unbesetzt.
- 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.
- 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.

- Näheres zu den Rechten und Pflichten der Revisoren, zum Prüfverfahren und zur Behandlung der Ergebnisse regelt die Revisionsordnung, die von der Hauptversammlung beschlossen wird.
- Die Revisoren geben sich zur Regelung interner Abläufe und ihrer Zusammenarbeit eine Geschäftsordnung.
- Die Revisoren nehmen, sofern sie keine Delegierten sind, ohne Stimmrecht an der Hauptversammlung teil.

VII. Schlussbestimmungen

§ 33 Satzungsänderung

- Zu einer Satzungsänderung ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder der Hauptversammlung erforderlich.
- 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 dieser Art bedürfen einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen aller Mitglieder des Bundesvorstands.

§ 34 Auflösung des Verbandes

- Zur Auflösung des Verbandes ist eine Mehrheit von drei Vierteln der anwesenden Mitglieder der Hauptversammlung erforderlich.
- 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 20. Hauptversammlung



Bundesvorsitzender
Oberstleutnant André Wüstner



1. Stv. Bundesvorsitzender
Oberstabsfeldwebel a.D. Jürgen Görlich



2. Stv. Bundesvorsitzender
Hauptmann Andreas Steinmetz



Schatzmeister
Hauptmann Jörg Greiffendorf



Justitiar
Major d.R. Christan Sieh



Vorsitzender Fachbereich
Beteiligungsrechte
Oberstabsfeldwebel a.D.
Andreas Hubert



Vorsitzender Fachbereich
Besoldung / Haushalt / Laufbahn-
recht Oberstleutnant i.G.
Dr. Detlef Buch



Vorsitzender Fachbereich
Zivile Beschäftigte
Klaus-Hermann Scharf



Vorsitzender Heer
Oberstleutnant Thomas Behr



Stv. Vorsitzender Heer
Oberstabsfeldwebel
Frank Heidemann



Vorsitzender Luftwaffe
Hauptmann Michael Scholz



Stv. Vorsitzender Luftwaffe
Stabsfeldwebel Heiko Stotz



Vorsitzender Marine
Fregattenkapitän Marco Thiele



Stv. Vorsitzender Marine
Oberstabsbootsmann
Roy Meinhard



Vorsitzender Streitkräftebasis
Stabsfeldwebel
Thomas Schwappacher



Stv. Vorsitzender
Streitkräftebasis
Oberstleutnant
Hans-Jürgen Schrader



Vorsitzender Sanitätsdienst
Oberstabsfeldwebel
Stefan Sprengers



Stv. Vorsitzende Sanitätsdienst
Hauptmann Petra Böhm



Vorsitzender Cyber- und
Informationsraum
Direktor Hans-Ulrich Schade



Stv. Vorsitzender
Cyber- und Informationsraum
Regierungsamtsinspektor
Bernd Kaufmann



Vorsitzender
Ressourcenbereiche
Oberstleutnant
Andreas Geckeis



Stv. Vorsitzender
Ressourcenbereiche
Hauptmann Kai-Ingo Behnke



Stv. Vorsitzender
Ressourcenbereiche
Hauptmann Burghard Marwede



Vorsitzender Ehemalige
Hauptmann a.D. und
Stabshauptmann d.R.
Albrecht Kiesner



Stv. Vorsitzender Ehemalige
Oberstabsfeldwebel a.D.
Armin Komander



Vorsitzender
Landesverband Nord
Oberstleutnant
Andreas Brandes



Vorsitzender
Landesverband Ost
Hauptmann a.D.
Uwe Köpsel



Vorsitzender
Landesverband Süddeutschland
Stabsfeldwebel a.D.
Gerhard Stärk



Vorsitzender
Landesverband West
Oberstleutnant a.D.
Thomas Sohst



Deutscher
Bundeswehrverband

SVS



Soldaten und Veteranen Stiftung

Vertrauen verbindet.

Die SVS dankt ihren Zustiftern und Förderpartnern



Volksbank Bonn Rhein-Sieg

KTO: 300 40

BLZ: 380 601 86

IBAN: DE 51380601860000030040

BIC: GENODED1BRS



www.soldaten-veteranenstiftung.de

Bundesgeschäftsstelle Berlin

Kapelle-Ufer 2

10117 Berlin

Telefon: (030) 235990-0

Fax: (030) 235990-999

E-Mail: service@dbwv.de

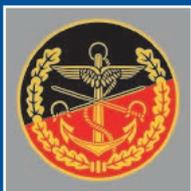
Bundesgeschäftsstelle Bonn

Südstraße 123

53175 Bonn

E-Mail: service@dbwv.de

www.dbwv.de



Deutscher
Bundeswehrverband